

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 12

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 10,08

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 73	N.º 12	P. 1037-1132	29-MARÇO-2006
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	1039
Organizações do trabalho .....	1095
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Revisão global .....	1039
— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outras .....	1050
— AE entre a Saint-Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A., e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Revisão global .....	1051
— AE entre a ETI — EMPORDEF — Tecnologias de Informação, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Revisão global .....	1073
— AE entre a União das Misericórdias Portuguesas (UMP) e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros — Alteração salarial e outras .....	1086
— CCT entre a FENAME — Assoc. Nacional do Metal e o SERS — Sind. dos Engenheiros e outro — Integração em níveis de qualificação .....	1095

#### Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

— Sind. dos Professores da Grande Lisboa — Alteração .....	1095
--	------

## II — Direcção:

— Feder. Nacional dos Transportes, Ind. e Energia .....	1115
— SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas .....	1115
— Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve .....	1116
— Sind. dos Profissionais das Ind. de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores .....	1117

## III — Corpos gerentes:

...

## Associações de empregadores:

### I — Estatutos:

— ANIET — Assoc. Nacional da Ind. Extractiva e Transformadora — Alteração .....	1117
— ANESEL — Assoc. Nacional de Empresas de Segurança Electrónica — Cancelamento .....	1117
— Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal — Constituição .....	1118

### II — Direcção:

— Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros .....	1124
--	------

### III — Corpos gerentes:

...

## Comissões de trabalhadores:

### I — Estatutos:

— Sociedade Imobiliária Olívia, S. A. — Alteração .....	1124
---	------

### II — Identificação:

...

### III — Eleições:

...

## Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

### I — Convocatórias:

— NOVOLIVACAST — Soluções de Fundição, S. A. ....	1131
---	------

### II — Eleição de representantes:

— Repsol Polímeros, L. <sup>da</sup> .....	1132
--	------

## SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.  
**RE** — Regulamentos de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

## ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANIL — Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras — Revisão global.**

### CAPÍTULO I

#### Do âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS —

União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L., PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L., que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 15 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este contrato colectivo de trabalho é aplicável a 54 empregadores e a 5800 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O período mínimo de vigência deste contrato é de dois anos e renova-se por iguais períodos.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo do período de vigência.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão nos termos legais, mas se possível dentro do oito dias a contar da data de recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

## **CAPÍTULO II**

### **Evolução da carreira profissional**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Funções**

1 — As funções desempenhadas pelo trabalhador determinarão a atribuição de uma categoria profissional.

2 — Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo I.

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Admissão**

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e serem atendidas as outras habilitações específicas exigidas por lei.

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Período experimental**

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e durante o mesmo pode qualquer das partes rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 — O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança.

3 — Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

5 — Para efeitos de contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6 — O período experimental conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Estágio**

O tempo máximo de permanência na categoria de estagiário será de um ano, devendo após esse período transitar para um grau profissional no âmbito da sua formação.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Evolução profissional**

1 — A evolução dos trabalhadores deverá obedecer aos seguintes critérios:

- a) Competência e zelo profissionais, comprovados pelos serviços prestados;
- b) Habilitações literárias e profissionais;
- c) Disponibilidade, cooperação e motivação;
- d) Antiguidade.

2 — A evolução dos trabalhadores para os graus imediatos ocorrerá com fundamento nas competências adquiridas e nas capacidades de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional quer pela experiência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Informações oficiais**

As entidades empregadoras são obrigadas à elaboração, afixação e remessa às entidades legalmente designadas dos mapas e quadros de pessoal e balanço social, nos termos da lei.

## **CAPÍTULO III**

### **Dos deveres das partes**

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- 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 respeita 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 actos 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.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

São deveres do empregador:

- 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 actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, 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 actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como des-

pedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nos termos da lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei vigente 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 direcção 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 ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## CAPÍTULO IV

### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido.

2 — O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1 — 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.

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

3 — Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 — Nos casos previstos no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5 — São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e as que impliquem mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efectuar.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT.

2 — Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e aos representantes legais dos trabalhadores e ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias e comunicadas à Inspecção-Geral do Trabalho.

3 — Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

- Fixo;
- Por turnos;
- Especial.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário fixo

1 — No regime de horário fixo, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, com o máximo de oito horas diárias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2 — O período de trabalho diário é interrompido com intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora, desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos, e máxima de uma hora, exclusivamente para os trabalhadores afectos ao fabrico, e de duas horas para os restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se os sectores de distribuição e reposição, que poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

3 — Para os sectores afectos ao denominado primeiro escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada com prejuízo dos limites indicados, de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Horário por turnos

1 — Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, das preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

2 — No horário por turnos, o trabalhador terá sempre direito, após um período de laboração de quarenta horas semanais, ao gozo efectivo de uma folga suplementar e de uma folga semanal obrigatória; todavia, os trabalhadores não podem mudar de turno sem que previamente tenham gozado a folga semanal obrigatória.

3 — O horário por turnos pode ser definido pelos mapas de horário de trabalho até quarenta e oito horas semanais, desde que na semana seguinte tenham os trabalhadores o gozo efectivo das respectivas folgas complementares respeitantes à semana em que as não puderam gozar.

4 — Os mapas de horário de trabalho por turnos de laboração contínua têm de ser elaborados de forma que todos os trabalhadores tenham uma folga coincidente com o domingo de oito em oito semanas.

5 — O dia de descanso semanal será o domingo na laboração por turnos com folga fixa e o correspondente ao do respectivo mapa de folgas no regime de laboração contínua.

6 — No horário por turnos, os intervalos para refeição de duração de trinta minutos não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm de ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7 — Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno correspondente a:

- a) Em regime de três ou mais turnos rotativos — 15% da remuneração de base;
- b) Em regime de dois turnos rotativos — 13% da remuneração de base.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário especial — Limites aos períodos normais de trabalho

1 — O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de quarenta horas semanais de tempo de trabalho normal num período de referência de 24 semanas.

2 — A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de cinquenta horas.

3 — Os períodos normais de trabalho diário não poderão ser superiores a dez nem inferiores a sete horas.

4 — O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora, desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos, e máxima de uma hora, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

5 — O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de onze horas.

6 — Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas, pode o empregador, individual e previamente, acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.

7 — A adopção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior não pode prejudicar o direito aos abonos do subsídio de refeição.

8 — Os dias de férias resultantes das compensações não confere direito ao subsídio de férias correspondente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei vigente e, para além dessas, nas seguintes:

- a) Aqueles cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
- b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2 — Aos efeitos das isenções de horário de trabalho previstas no n.º 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3 — A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

- a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho» — 20 % da retribuição de base auferida;
- b) Para as restantes situações — 6 % da retribuição de base auferida.

4 — Os trabalhadores que afixam 30 % acima dos valores estipulados para essas categorias nas tabelas salariais deste contrato podem renunciar aos valores referidos no n.º 3.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.

2 — O dia de descanso complementar pode ser descontinuado, salvo para os trabalhadores administrativos.

3 — Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a um acréscimo de 50 % do valor sobre as horas normais trabalhadas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se trabalhador nocturno aquele que executa pelo menos três horas de trabalho nocturno em cada dia.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Da retribuição mínima do trabalho

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores terão direito por cada período de três anos de permanência na empresa à diuturnidade de € 13,97, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — A contagem do tempo para atribuição de nova diuturnidade é feita tendo como referência a data em que a mesma lhe era devida pela última convenção colectiva aplicável.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50 % da retribuição normal na 1.ª hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100 % a partir das 0 horas.

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar, e nos feriados, será pago com o acréscimo de 150 %.

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % de trabalho suplementar realizado.

5 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes (salvo o respeitante a feriados, que será gozado no período de 30 dias).

6 — Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do n.º 5.

9 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Refeições em deslocação

A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo IV.

### CAPÍTULO V

#### Da suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

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 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia de significado local no período da Páscoa.

3 — São ainda feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, excepto no caso de impedimento prolongado, em que, no ano da cessação deste, deverá ser aplicado o constante do n.º 2 da cláusula 38.<sup>a</sup> deste CCT.

3 — Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

3 — Se o trabalhador por qualquer circunstância não gozar os 22 dias úteis de férias, nos termos em que a lei vigente permite, não poderá receber como subsídio um valor inferior aos valores que constituem a sua remuneração mensal normal.

4 — Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador resultar o direito ao gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano anterior, no seguintes termos:

2.1 — Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

2.2 — Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

2.3 — Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição de base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O aumento da duração do período de férias em consequência de ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.



### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

1 — O período de férias deve ser marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4 — Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar as férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5 — O período de férias pode ser interpolado por acordo estabelecido entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6 — O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de Outubro.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>

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

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

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

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Definição de falta

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

2 — Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Tipos de falta

1 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2 — Serão consideradas faltas justificadas:

- Até 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- Até cinco dias consecutivos, as motivadas por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastrós, enteados, genros e noras;
- Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em

comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do Estatuto do Trabalhador-Estudante;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, não podendo exceder as quarenta e oito horas seguintes.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

- c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 36.<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.

4 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

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

6 — As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2 — É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3 — Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4 — O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse 90 dias, terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração de base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Cessação do impedimento prolongado

Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar.

## CAPÍTULO VI

### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO VII

### Das condições particulares de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

Os direitos de maternidade e paternidade ficam sujeitos ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

A segurança, higiene e saúde no trabalho é regulamentada nos termos da lei vigente.

## CAPÍTULO IX

### Das sanções disciplinares

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 — Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2 — A comissão paritária é constituída por:

- a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
- b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3 — Na sua função de interpretar e integrar lacunas, bem como em função conciliatória, é exigível a presença de 50 % do número total de membros efectivos.

4 — A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios.

5 — As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Associação, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6 — Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7 — No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 2005.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

*Director.* — Planeia, dirige e coordena as actividades da empresa ou de um ou vários departamentos.

*Chefe de área.* — Coordena e controla as actividades dos sectores sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade, por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

*Contabilista.* — Organiza e dirige serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística. Estuda, planeia e analisa os diversos circuitos contabilísticos da empresa.

*Supervisor de equipa.* — Coordena e controla as actividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo

com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade, por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

*Operador de produção especializado.* — Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Efectua o registo do controlo do processo resultante da inspecção ao sistema produtivo, a fim de garantir a sua conformidade com os padrões preestabelecidos.

Assegura as intervenções de manutenção preventiva e curativa de primeira linha ao equipamento, recorrendo à manutenção especializada nas situações que ultrapassem as suas competências, por forma a assegurar o bom funcionamento dos equipamentos e a resolução de eventuais avarias no menor espaço de tempo possível.

*Técnico de vendas.* — Promove e vende produtos da empresa, indica os preços e condições de venda, elabora propostas com base na informação tratada em conjunto com os chefes de vendas, mantém-se ao corrente da variação de preços e factores que interessam ao mercado, colabora na proposta de orçamento e acompanha e apresenta cenários sobre possíveis acções promocionais. Poderá ainda demonstrar os artigos para venda e a forma de utilização.

*Técnico de manutenção.* — Planeia e ou realiza as actividades de manutenção preventiva e curativa, de acordo com os requisitos técnicos dos equipamentos, as ordens de trabalho e as normas e procedimentos internos, por forma a minimizar os tempos de paragem das linhas e os custos de manutenção, tendo curso técnico ou experiência adquirida, com formação direccionada para o desempenho da função.

*Autovendedor.* — Assegura a relação da empresa com os clientes sob a sua responsabilidade, aplicando as políticas comerciais e promocionais superiormente definidas, a fim de cumprir os objectivos de vendas estabelecidos.

*Técnico administrativo.* — Coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades relacionadas com o expediente geral da empresa, controla a gestão do economato da empresa, classifica documentos na contabilidade, de acordo com as normas do Plano Oficial de Contabilidade e a legislação fiscal, processa salários, efectuando cálculos, estabelecendo contactos com entidades externas e internas, fazendo pagamentos, nomeadamente, à segurança social e ao fisco. Pode organizar e executar as tarefas do assistente administrativo.

*Operador de armazém.* — Recepciona, confere, arruma, carrega, descarrega e movimenta produtos, de acordo com rotinas estabelecidas, respeitando normas de higiene e segurança dos mesmos e dos equipamentos, a correspondência entre os documentos e as existências e a alocação correcta das encomendas aos clientes.

*Operador de manutenção.* — Realiza operações de manutenção, de acordo com as ordens de trabalho e normas e procedimentos.

*Vulgarizador.* — Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira, incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efectuar pagamentos nos mesmos.

*Analista de laboratório.* — Realiza análises laboratoriais ao longo do processo produtivo e ao produto acabado, acompanha e apoia as actividades dos operadores de produção ao nível do autocontrolo, prepara calibrações e faz verificações internas aos equipamentos automáticos, de acordo com as normas e procedimentos de qualidade, a fim de verificar o cumprimento das especificações predefinidas em termos de segurança e qualidade do produto, detectando eventuais desvios ou não conformidades e permitindo a tomada de medidas correctivas ou retenção do produto. Zela pela conservação, limpeza e esterilização do material utilizado nas análises laboratoriais efectuadas, bem como dos equipamentos utilizados.

*Assistente administrativo.* — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento de escritório: recepção, regista e encaminha a correspondência; efectua o processamento de texto, com base em informação fornecida, arquiva a documentação, prepara e ou confere documentação de apoio à actividade da empresa, regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, e atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa.

*Motorista.* — Conduz veículos automóveis pesados e ou ligeiros e zela pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

*Fogoeiro.* — Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor ou outros e a instalação respectiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas, e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação.* — Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos.

*Repositor/promotor.* — Procede nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

*Chefe de secção II.* — Desempenha funções operacionais idênticas às da equipa que controla.

*Operador de produção.* — Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por

forma a cumprir o plano de produção definido ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

**Operário.** — Colabora nos sectores onde está inserido — fabrico, enchimento, embalagem ou armazém, não operando nem conduzindo máquinas.

**Estagiário.** — Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização, podendo executar trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões, permanecendo nesta categoria pelo período máximo de um ano.

## ANEXO II

### Tabela salarial

(Euros)

Grupos	Categorias	Remuneração mínima
A	Director .....	817,60
B	Chefe de área .....	788,88
C	Contabilista .....	720,51
D	Supervisor de equipa .....	627,09
E	Operador de produção especializado .... Técnico de vendas .....	559,95
	Técnico de manutenção .....	
	Autovendedor .....	
	Técnico administrativo .....	
F	Operador de armazém .....	551,88
	Operador de manutenção .....	
	Vulgarizador .....	
	Analista de laboratório .....	
	Assistente administrativo .....	
	Motorista .....	
	Fogoeiro .....	
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação .....	495,67
	Repositor/promotor .....	
	Chefe de secção II (*) .....	
	Operador de produção .....	
H	Operário .....	450,70
I	Estagiário .....	397,25

(\*) A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

## ANEXO III

### Correspondências (2005-2006)

Grupos	2005	2006
I	Director de serviços ..... Chefe de vendas ..... Encarregado I .....	Director. Chefe de área. Chefe de área.

Grupos	2005	2006
II	Chefe de serviços ..... Contabilista/TOC ..... Encarregado II .....	Chefe de área. Contabilista. Chefe de área.
III	Chefe de secção ..... Tesoureiro ..... Chefe de secção I ..... Supervisor .....	Supervisor de equipa. — Supervisor de equipa. Supervisor de equipa.
IV	Prospector de vendas ..... Técnico de vendas ..... Encarregado de armazém ... Vendedor de autovenda ... Operador especializado I ...	Técnico de vendas. Técnico de vendas. Supervisor de equipa. Autovendedor. Operador de produção especializado.
V	Assistente administrativo I ... Analista de laboratório .... Fogoeiro ..... Vulgarizador ..... Empregado de armazém ... Técnico de manutenção .... Assistente I (produção) .... Assistente I (manutenção)	Assistente administrativo. Analista de laboratório. Fogoeiro. Vulgarizador. Operador de armazém. Técnico de manutenção. Operador de produção especializado. Técnico de manutenção.
VI	Assistente administrativo II Condutor de máquinas e aparelhos de elevação ... Repositor/promotor ..... Chefe de secção II .....	Assistente administrativo. Condutor de máquinas e aparelhos de elevação. Repositor/promotor. Chefe de secção II.
VII	Telefonista/recepcionista ... Distribuidor ..... Operador especializado II ...	Assistente administrativo. Motorista. Operador de produção especializado.
VIII	Assistente II ..... Operador de laboração I ... Assistente II (produção) ... Assistente II (manutenção)	Operador de produção. Operador de produção. Operador de produção. Operador de manutenção.
IX	Assistente III ..... Operador de laboração II ...	Operador de produção. Operador de produção.
X	Operador de laboração III Ajudante/auxiliar I .....	Operador de produção. Operário.
XI	Praticante ..... Estagiário ..... Ajudante/auxiliar II .....	Estagiário. Estagiário. Operário.
XII	Estagiário/praticante .....	Estagiário.
XIII	Aprendiz .....	Estagiário.

É eliminada a categoria de tesoureiro.

## ANEXO IV

### Refeições em deslocação

1 — A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar — € 7,30.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12 e as 14 e as 19 e as 21 horas, respectivamente.

2 — O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5 e as 7 horas, pelo valor de € 2.

3 — O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos uma hora no período entre as 23 e as 2 horas, no valor de € 2,50.

4 — O disposto no n.º 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

#### ANEXO V

##### Complemento de reforma

Salvaguardam-se os direitos adquiridos nesta matéria tanto para os trabalhadores administrativos como para os profissionais de lacticínios admitidos ao serviço até 30 de Novembro de 1979.

#### ANEXO VI

##### Diuturnidades

A cláusula 22.<sup>a</sup> da convenção colectiva de trabalho não se aplica aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Porto, 10 de Janeiro de 2006.

Pela ANIL — Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios:

*Rosa Ivone Martins Nunes*, mandatária.

*Maria Antónia Cadillon*, mandatária.

*Luís Miguel Jesus Soares de Almeida*, mandatário.

Pela AGROS — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, U. C. R. L.:

*Luís Gonzaga Gonçalves Cardoso*, mandatário.

Pela PROLEITE — Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, C. R. L.:

*Manuel Albino Casimiro de Almeida*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

*José Luís Alves Portela*, mandatário.

*Maria La Salete Rodrigues Martins*, mandatária.

*Maria Emília Tavares Martins*, mandatária.

*Maria da Glória Alves Almeida*, mandatária.

*Cândida Portela*, mandatária.

Depositado em 15 de Março de 2006, a fl. 123, do livro n.º 10, como o n.º 42/06, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Carnes do Sul — Alteração salarial e outras.**

O CCT para o comércio de carnes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de

Junho de 2004, e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, é alterado da forma seguinte:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — Este contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que nos distritos de Lisboa e Setúbal, nos concelhos de Belmonte, Covilhã, Oleiros, Penamacor, Portimão, Proença-a-Nova, Sertã e Vila de Rei exerçam a actividade do comércio de carnes, representadas pelas associações patronais outorgantes, bem como por aquelas que o vierem a subscrever, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

2 — Estão designadamente abrangidos pelo presente contrato colectivo as entidades patronais e os trabalhadores cuja actividade se exerça em talhos ou em estabelecimentos que, com outra designação, procedam ao desmancho, corte e venda de carnes de bovino, equídeo, suíno, ovino e caprino.

3 — O presente CCT abrange um universo de 1500 empresas e um total de 4000 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1 — .....

b) A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Promoções

.....

b) O praticante será obrigatoriamente promovido a segundo-oficial logo que complete dois anos de prática, num ou mais estabelecimentos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direito dos trabalhadores nas deslocações

.....

6 — As despesas previstas nos n.ºs 2 e 3 serão pagas contra a apresentação dos documentos comprovativos, ou nos seguintes termos:

Diária completa — € 37,50;

Dormida com pequeno-almoço — € 22,50;

Almoço ou jantar — € 8,50;  
Pequeno-almoço — € 3.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

.....

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 22,50.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — As retribuições mínimas mensais serão acrescidas de diuturnidades por cada três anos de permanência nas categorias sem acesso automático, até ao limite de três diuturnidades, no valor de € 19 cada uma.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Aplicação das tabelas salariais

As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT resultantes da presente negociação no mês seguinte ao da celebração do acordo.

#### ANEXO I

##### Tabela de remunerações mínimas

(Valores em euros)

Categoria	Tabela
Encarregado .....	705
Primeiro-oficial .....	640
Segundo-oficial .....	547
Caixa de balcão .....	440
Praticante .....	440
Aspirante .....	392,50

Lisboa, 23 de Janeiro de 2006.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

*Agostinha do Nascimento Almeida Dias*, mandatária.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros, Associação Comercial de Portimão, ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região do Oeste, AECC — Associação Empresarial do Concelho de Cascais, AECBP — Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

*Carlos Rodrigues dos Santos*, mandatário.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e pela Associação Comercial Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

*José Manuel Landeiro Borges*, director.

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:

*Francisco Vicente Matias*, director.

Depositado em 17 de Março de 2006, a fl. 123 do livro n.º 10, com o n.º 43/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a Saint-Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A., e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Revisão global.

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 1996, 20, de 29 de Maio de 1997, 24, de 29 de Junho de 1998, 23, de 22 de Junho de 1999, 25, de 8 de Julho de 2000, 4, de 29 de Janeiro de 2002, 5, de 8 de Fevereiro de 2003, e 5, de 8 de Fevereiro de 2004.

#### CAPÍTULO I

##### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito pessoal

1 — O presente AE obriga, por um lado, a Saint-Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A. (SGGP), cuja actividade principal é a transformação e comercialização de vidro plano e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Lisboa.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — O presente AE abrange um empregador e 145 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito temporal

1 — O presente acordo é válido pelo prazo de 12 meses, mantendo-se contudo em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A denúncia do presente acordo far-se-á por meio de carta registada com aviso de recepção, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

3 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos desde 1 de Julho de 2005 a 31 de Dezembro de 2005.

#### CAPÍTULO II

##### Admissão

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Apenas poderá ser admitido ao serviço da empresa quem tenha completado 18 anos de idade, seja fisicamente apto para o exercício das funções para que

seja contratado, possua no mínimo a escolaridade obrigatória ou outras habilitações escolares exigíveis ao desempenho dessas funções e, sempre que a lei o exija para o exercício da respectiva profissão, seja titular de carteira, cédula ou caderneta profissional.

2 — No momento da admissão do trabalhador, a empresa celebrará com este, por escrito e em duplicado, um contrato de trabalho do qual conste, designadamente, o seguinte:

- a) Identificação das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Remuneração;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Eventuais condições específicas;
- g) Data da celebração;
- h) Duração do período experimental ou indicação da sua inexistência.

3 — Para o preenchimento das vagas existentes a empresa apenas recorrerá a admissão de trabalhadores a ela alheios quando, de entre os profissionais ao seu serviço, não exista quem possua as qualificações exigidas para as funções a desempenhar. Neste caso, deverá ser solicitado parecer prévio da CT, o qual terá de ser emitido no prazo máximo de dois dias úteis após a recepção da comunicação.

4 — Os trabalhadores que possuam curso oficial ou oficializado adequado às funções que vão exercer serão admitidos, pelo menos, com as categorias de pré-oficial, tirocinante ou estagiário do 2.º ano, conforme o caso.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — O período geral de experiência é de 15 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade, em que período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes.

3 — Findo o período de experiência a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde e a data da admissão.

### CAPÍTULO III

#### Categorias, promoções e acesso profissional

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Designação das categorias e definição das funções

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador a classe superior da mesma categoria ou à

mudança para outra categoria profissional de natureza hierárquica superior a que corresponda grupo de retribuição mais elevado.

2 — As condições específicas de admissão, promoção ou acesso aplicáveis na empresa são as constantes do anexo I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Mapas de quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a proceder à cobrança das quotizações sindicais através do desconto nos salários dos trabalhadores e a enviá-las aos sindicatos representativos dos trabalhadores, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, acompanhadas dos mapas de quotização sindical devidamente preenchidos.

2 — Nos mapas de quotização sindical deverão constar o nome, o número de sócio, a categoria profissional, a retribuição e o valor da quotização dos trabalhadores sindicalizados, mencionando-se igualmente os trabalhadores em serviço militar, na situação de doente ou de sinistrado e os admitidos a termo.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos profissionais, de segurança e higiene no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que por estes lhes sejam pedidos, necessários ao exercício das suas atribuições;
- e) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado de trabalho contendo as informações de carácter profissional, quando expressamente solicitado;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- h) Não exigir aos trabalhadores, no caso de alteração temporária das suas funções, trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional e ou possibilidades físicas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais, as funções que lhes forem confiadas;



- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com que profissionalmente privarem;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste acordo e na lei;
- f) Zelar, dentro do seu nível de competência, pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- g) Observar a regulamentação interna elaborada em conformidade com as disposições deste acordo e da lei;
- h) Comunicar, por escrito, à Direcção de Recursos Humanos, no prazo de 15 dias, eventual alteração de residência;
- i) Não trabalhar em concorrência com a empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) 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;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de intervir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir ou modificar as condições de trabalho, retribuição e demais regalias, salvo nos casos previstos neste acordo;
- d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador, salvo os casos previstos neste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou pessoa ou entidade por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com ou sem acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Obrigar os trabalhadores a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nas alíneas anteriores constitui violação do contrato de trabalho, dando ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Integração dos trabalhadores da empresa em empresas associadas

1 — Em caso de transmissão de exploração, fusão ou constituição de novas empresas em que a empresa participe no respectivo capital social, aos trabalhadores da empresa que nelas venham a ser integrados é assegurado

o direito de optarem ou pela aplicação integral do presente acordo ou pelo regime global que, por virtude da integração, lhes seria aplicável.

2 — Em caso de opção pela aplicação do presente acordo a empresa assegurará que a nova entidade patronal se responsabilize pelo cumprimento de todas as obrigações nele previstas.

3 — Apenas se consideram abrangidas pelo regime previsto nos números anteriores as situações criadas a partir da entrada em vigor do presente acordo.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>o</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O horário de trabalho terá uma duração anual de 1752 horas, podendo este número ser alterado em função dos feriados.

2 — Para os trabalhadores integrados em regime de turnos manter-se-á a duração média dos períodos normais de trabalho semanal, com excepção do regime de laboração contínua com cinco equipas, que passará a ter um horário de 1752 ou 1760 horas anuais, em conformidade com a escala de serviço para as respectivas equipas.

3 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores não integrados em regime de turnos será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Consagrando a tradição existente na empresa, no dia 19 de Setembro, data do aniversário desta, haverá uma homenagem aos trabalhadores que perfizerem 25 e 35 anos de antiguidade.

A forma que revestirá esta homenagem terá o consenso da comissão de trabalhadores ou comissão sindical.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Em regra, a elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para os trabalhadores em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, 12 meses. Os horários e escalas referidos, que deverão ser afixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o dia de descanso semanal.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade desde que previamente acordadas entre os interessados e o responsável pelo serviço com dezasseis horas de antecedência. Este prazo poderá não ser observado em casos de comprovada força maior. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

3 — Quando os trabalhadores sejam convocados para escalas de serviço em situações que não sejam de força maior ou em circunstâncias ou condicionalismos impre-

visíveis, será considerado trabalho suplementar o serviço prestado se não tiverem sido convocados com a antecedência mínima de oito horas.

4 — Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para horário de turno, só o poderá fazer após o dia de descanso semanal.

5 — No caso previsto no número anterior os trabalhadores substitutos têm direito de receber, como acréscimo de retribuição mensal, a parte proporcional do subsídio de turnos respectivo, excepto se o horário em regime de turnos coincidir com o seu horário anterior.

6 — Se o período de substituição temporária referido no número anterior incluir dia ou dias considerados de descanso semanal, no horário que o trabalhador vinha praticando, o trabalhador terá direito ao pagamento desses dias, na primeira semana de substituição, calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

7 — Os trabalhadores que completem 15 anos de serviço efectivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com outro regime de horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenho da função.

8 — Qualquer trabalhador impossibilitado, por razões de acidente ou doença profissional, de continuar a prestar trabalho em regime de turnos passará ao horário normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XVI.

9 — A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa, poderá pedir a observação por junta médica constituída pelo delegado de saúde, por um médico designado pela empresa e outro designado pelo trabalhador.

10 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório após seis dias de trabalho consecutivo.

11 — Os trabalhadores sujeitos a regime de turnos não poderão abandonar o serviço sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido. Os períodos excedentes serão remunerados como trabalho suplementar.

12 — O período de trabalho diário dos trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos contínuos com folga alternada não poderá exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, para descanso ou refeição, que será contado como tempo efectivo de serviço.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — 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) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem admissão de trabalhadores;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela respectiva hierarquia, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

6 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 anos;
- c) Menores.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Limites ao trabalho suplementar**

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas suplementares por dia, salvo casos excepcionais.

2 — O limite máximo de horas suplementares não deve exceder 150 anuais.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a quatro horas, confere direito a um dia completo de descanso, sem prejuízo da retribuição.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Desempenho de outras funções**

1 — Quando o interesse da empresa o exija, pode a empresa encarregar temporariamente um trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando dessa mudança resultar o desempenho de funções correspondentes a categoria profissional superior àquela em que está integrado, o trabalhador receberá, enquanto se mantiver nessa situação, a retribuição mínima fixada para essa categoria.

3 — Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 interpolados, contados num período de dois anos, o trabalhador manterá, quando regressar às suas anteriores funções, o direito à retribuição superior que recebeu, até que tal diferença seja absorvida pelos aumentos salariais estabelecidos convencionalmente.

4 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

5 — Para efeitos de aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não conta o tempo de substituição do trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho durante os primeiros 12 meses ou por motivo da prestação de serviço militar.

6 — A situação prevista no n.º 1 resultará de designação prévia escrita, excepto em casos de urgência, em que poderão ser feitas oralmente, casos em que deverá ser confirmada, por escrito, no prazo máximo de dois dias úteis.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções inerentes a diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição estipulada para a mais elevada.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base de todas as outras prestações regulares e feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, em numerário, por transferência bancária ou por outro meio acordado com o trabalhador, até ao último dia útil de cada mês.

3 — O local de pagamento será o local de trabalho. Sendo outro o local de pagamento acordado, o tempo gasto na deslocação, para o de recebimento, será considerado como tempo de serviço, e como tal remunerado.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas a empresa entregará ao trabalhador o talão onde constem o nome completo, o número de inscrição na caixa de previdência, o feriado a que a retribuição corresponde, a discriminação relativa ao trabalho suplementar, o trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Conceito

1 — Para efeitos de abonos e descontos, considera-se:

- «Remuneração base mensal» a constante do anexo IV a este acordo para a categoria e grupo em que o trabalhador se enquadre;
- «Retribuição mensal» a resultante da regra anterior acrescida do montante do prémio de antiguidade a que, nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup>, o trabalhador tiver direito;
- Para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e Natal, a retribuição média do trabalhador é constituída pela sua remuneração de base adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas;
- «Retribuição diária» a resultante da seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

- «Retribuição horária» a resultante da seguinte fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{51 \times n}$$

em que:

*RM* — retribuição mensal;  
*n* — período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Abonos para falhas

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de € 66,13 enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e Natal.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito de receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato ou no ano em que tenham gozado licença sem vencimento, os trabalhadores receberão um subsídio de importância proporcional ao do tempo de trabalho prestado.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar ou tenham estado de licença sem vencimento os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

a) Sempre que, por motivo de doença, os trabalhadores não auferirem a integralidade do subsídio de Natal, a empresa pagará o montante previsto no número anterior acrescido da diferença necessária a garantir a percepção daquela integralidade.

No caso em que regressem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

5 — Aos trabalhadores que tenham baixas por doença até 180 dias a empresa garante a totalidade do subsídio de Natal.

Aos que tiverem baixa por doença por período superior a 180 dias a empresa garante o complemento para a totalidade do subsídio de Natal, considerando o valor atribuído pela segurança social.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio de Natal será pago com o vencimento do mês de Novembro.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Prémio de antiguidade**

1 — Os trabalhadores da empresa terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos — € 31,53;  
De 10 a 14 anos — € 56,71;  
De 15 a 19 anos — € 67,20;  
De 20 a 24 anos — € 83,96;  
Mais de 25 anos — € 121,76.

2 — Os valores fixados no quadro atrás sofrerão automaticamente a actualização percentual que se verificar para a actualização da tabela salarial.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, em dia de feriado ou em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito de receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária normal.

2 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, calculada nos termos do n.º 1 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente em qualquer desses dias.

3 — O trabalho nocturno prestado nos dias referidos no n.º 1 da presente cláusula confere ainda ao trabalhador o direito ao acréscimo de 25 %, calculado sobre a sua retribuição horária.

4 — Sempre que a prestação do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado se verifique durante o horário normal de qualquer refeição, os trabalhadores terão direito a essa mesma refeição, fornecida gratuitamente.

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de € 50,50 a todos os trabalhadores que prestem serviço em:

1 de Janeiro das 0 às 8 horas;  
24 de Dezembro das 16 às 24 horas;  
25 de Dezembro das 0 às 8 horas;  
31 de Dezembro das 16 às 24 horas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Retribuição e subsídio de férias**

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

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

3 — O subsídio de férias será pago antes do início das férias (e em conjunto com a retribuição correspondente) ou, quando as mesmas sejam gozadas em dois ou mais períodos, antes do início do gozo do período de maior duração.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho por turnos**

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos e folga alternada têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 24,5 % do vencimento de base do grupo H.

2 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos e folga alternada e de três turnos rotativos e folga fixa ao domingo têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 18 % do vencimento de base do grupo H.

3 — Os trabalhadores em regime de dois turnos e folga fixa aos domingos têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 13 % do vencimento de base do grupo H.

4 — O acréscimo referido nos números anteriores inclui a remuneração fixada neste acordo para o trabalho nocturno.

5 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos têm, no horário das 0 às 8 horas, direito a ceia.

6 — Se o trabalhador afecto a regime de turnos passar, por conveniência da empresa, a regime de trabalho normal, o valor do subsídio de turno ser-lhe-á mantido até ao fim do ano, em rubrica separada. No entanto, e por ocasião das revisões salariais posteriores, esse valor será reduzido a 75 %, 50 %, 25 % e 0 %, respectivamente, nos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos.

Considera-se trabalhador afecto a regime de turnos aquele que se encontre nesse regime há, pelo menos, seis meses consecutivos.

7 — O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como «mais gravoso» aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso, manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e no limite máximo de seis meses, o direito de receber um subsídio de valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de turno mais gravoso.

8 — Nos casos previstos no número anterior e para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e de Natal observar-se-á o seguinte:

Subsídio de férias — se o trabalhador tiver laborado durante os últimos 12 meses por um período igual ou superior a 180 dias seguidos ou interpolados em regime de turno mais gravoso, terá direito à integração, no subsídio de férias, do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos desde 1 de Janeiro do mesmo ano;

Subsídio de Natal — se o trabalhador tiver, desde 1 de Janeiro a 31 de Outubro, trabalhado em regime de turno mais gravoso por um período igual ou superior a 180 dias, seguidos ou interpolados, terá direito à integração, no subsídio de Natal, do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos entre 1 de Janeiro e 31 de Outubro.

9 — Os trabalhadores que laborem em regime de turnos há 20 ou mais anos e deixem de o fazer por vontade da empresa mantêm o direito a receber o respectivo subsídio.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50%, 75% e 100% respectivamente nas 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> horas e seguintes.

2 — O limite de cento e cinquenta horas anuais, previsto no n.º 2 da cláusula 15.<sup>a</sup>, apenas poderá ser excedido por motivos absolutamente excepcionais, com conhecimento à comissão sindical da empresa, sendo as horas efectuadas remuneradas com um acréscimo de 250% sobre a retribuição normal.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, obrigando-se ainda a empresa a assegurar o transporte do trabalhador desde que este não possa recorrer a transporte normal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

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

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25% sobre a retribuição horária do trabalhador.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

1 — Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalações num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à disposição da empresa.

2 — Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:

- € 30,73 por cada dia de prevenção em dia de descanso ou feriado;
- € 17,80 por cada dia de prevenção em dia de trabalho normal.

3 — Ao trabalhador integrado em escalas de prevenção, quando chamado a prestação de serviço, é-lhe aplicado o regime previsto nas cláusulas 14.<sup>a</sup>, 16.<sup>a</sup>, 24.<sup>a</sup> e 27.<sup>a</sup>

4 — A empresa assegurará o transporte ao pessoal chamado para o trabalho a realizar no período de prevenção.

5 — A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verifica quando requisitada pelo responsável, na altura, pelo sector.

## CAPÍTULO VII

### Transferências e deslocações

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

Em caso de omissão no contrato individual de trabalho, entende-se por «local de trabalho» a instalação da empresa para a qual o trabalhador foi admitido ou transferido nos termos do presente acordo.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Transferências

1 — Entende-se por «transferência» toda a deslocação definitiva do trabalhador do local de trabalho, definido nos termos da cláusula anterior, para qualquer outro.

2 — A empresa só pode transferir qualquer trabalhador mediante o seu acordo escrito ou sempre que a transferência resulte da mudança de local de todo ou de parte das instalações ou da unidade de produção onde o trabalhador esteja colocado, sem prejuízo, neste último caso, da aplicação das disposições legais vigentes sobre a matéria.

3 — Em caso de transferência do trabalhador que implique a mudança de residência, a empresa obriga-se ao pagamento de:

- a) Todas as despesas directamente impostas pela mudança de residência, designadamente as despesas de viagem do trabalhador e do seu agregado familiar e de transportes do seu mobiliário;
- b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência, no mínimo de € 500, para acorrer aos encargos com a instalação da nova residência;
- c) Por ocasião da transferência o trabalhador transferido será dispensado da comparência ao serviço durante cinco dias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Deslocações — Princípios gerais

1 — São pequenas deslocações as que permitam a pernoita do trabalhador no seu domicílio habitual e grandes todas as restantes.

2 — Têm direito a um abono equivalente a 26% do preço do litro da gasolina super por quilómetro percorrido todos os trabalhadores que utilizem, na deslocação, viatura própria.

3 — O abono referido no número anterior não será devido se a empresa se opuser à utilização, pelo trabalhador, da sua viatura.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Regime das pequenas deslocações

Nas pequenas deslocações, o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento de refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo ou lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajecto na parte em que exceda o habitualmente despendido.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Regime das grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento integral das despesas de transporte, alimentação e alojamento durante o período da deslocação;
- b) Nas deslocações no continente e Regiões Autónomas, a um abono diário igual a 40% da retribuição diária do grupo G do anexo IV, a ser pago antes da partida; nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário igual a 150% da retribuição diária do grupo G do anexo IV, a ser pago antes da partida;
- c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto de e para o local de trabalho na parte em que exceda o habitualmente despendido pelo trabalhador;

d) A um período suplementar de descanso remunerado de 2 dias úteis por cada período de 30 dias consecutivos de deslocação no território nacional, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa. Por interesse do trabalhador, os dias de descanso a que alude esta alínea poderão ser gozados imediatamente a seguir à chegada;

e) A um período suplementar de descanso remunerado de 5 dias úteis por cada período de 60 dias consecutivos de deslocação no estrangeiro, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa.

2 — Sempre que a deslocação exceder um período superior a 30 dias consecutivos, o trabalhador tem ainda direito a ser dispensado do trabalho no dia anterior ao da partida.

3 — O abono referido na alínea b) do n.º 1 é igualmente devido nos dias de descanso semanal e feriados, independentemente da prestação de trabalho.

4 — Em caso algum poderão os dias referidos nas alíneas d) e e) ser descontados nas férias a que o trabalhador tiver direito.

5 — As alíneas a) e b) do n.º 1 poderão ser substituídas por uma verba global, a acordar entre as partes.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

Salvo as excepções expressamente previstas no presente acordo de empresa, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último de descanso semanal obrigatório.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Feriados

São feriados:

a):

1 de Janeiro;  
18 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

b) O dia em que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira de Ascensão ou outro com significado local e a terça-feira de Carnaval.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 23 dias úteis de férias.

2 — No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho, a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

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

4 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano como se estivesse ininterruptamente ao serviço; se não puder gozar as férias no ano da cessação do impedimento, poderá gozá-las no 1.º trimestre do ano subsequente.

5 — Cessando o contrato por qualquer forma, o trabalhador receberá a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação e o respectivo subsídio. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador receberá ainda a retribuição correspondente a esse período e o respectivo subsídio.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a empresa elaborará o mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Em princípio, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser, se possível, concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5 — Por acordo das partes, as férias poderão ser gozadas em dois períodos interpolados.

6 — A empresa afixará, até 31 de Março de cada ano, o mapa definitivo de férias.

7 — O período de férias será alterado sempre que, na data do seu início, o trabalhador esteja tempora-

riamente impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável.

8 — Os períodos de férias terão sempre início em dia útil.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Doença no período de férias

Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, na data que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos do presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e o respectivo subsídio.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Faltas — Definição

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

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São justificadas as previstas nas cláusulas seguintes e injustificadas todas as restantes.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas:

- a) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- b) As faltas motivadas pelo exercício de funções em associações sindicais;
- c) As faltas dadas no exercício de funções em instituições de segurança social ou na qualidade de delegado sindical ou número da comissão ou subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação respectiva;
- d) As faltas dadas por motivo de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, filhos, genros, noras, sogros, enteados e padrastrós, durante cinco dias consecutivos;
- e) As faltas dadas por motivo de falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos, cunhados ou de pessoa que viva em comunhão de vida

e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

- f) As faltas motivadas pela realização de provas de frequência ou exames finais de cursos de valorização profissional, durante os dias em que se efectuam as provas;
- g) As faltas dadas por ocasião do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- h) As faltas dadas por altura do nascimento de filhos, durante cinco dias;
- i) As faltas determinadas pela participação em reuniões da comissão paritária para que sejam convocados;
- j) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;
- k) As faltas motivadas pela comparência a consultas médicas, durante o tempo considerado indispensável;
- l) As faltas motivadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;
- m) Necessidade de tratar de assuntos particulares, não podendo exceder quatro horas por mês, devendo as situações previsíveis ser comunicadas à chefia com, pelo menos, vinte e quatro horas de antecedência. Em caso de imprevisibilidade, deve ser apresentada justificação, que pode ser verbal.

2 — Os prazos referidos nas alíneas d), e) e h) contam-se a partir do dia imediato àquele em que o trabalhador teve conhecimento do acontecimento, mantendo o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia do conhecimento.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Regime de faltas dos representantes dos trabalhadores**

1 — A empresa obriga-se a suportar integralmente a retribuição daqueles dos seus trabalhadores que tiverem sido eleitos dirigentes de associações sindicais e que nestas exerçam funções a tempo inteiro, nos termos do número seguinte.

2 — O disposto no número anterior apenas é aplicável a um número máximo de 2 trabalhadores, a designar pelas associações sindicais que representem na empresa mais de 200 trabalhadores.

3 — Aos restantes trabalhadores eleitos dirigentes ou delegados sindicais, bem como aos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores, são atribuídos os créditos de horas respectivos reconhecidos na legislação aplicável.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas justificadas**

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

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

- a) As faltas dadas pelos trabalhadores mencionados no n.º 3 da cláusula 76.<sup>a</sup> para além dos créditos de horas aí mencionados;

- b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim 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.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

1 — Sempre que o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social e do disposto nos regulamentos aplicáveis, referidos na cláusula 82.<sup>a</sup>

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao posto de trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Regresso do trabalhador**

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se não o fizer, poderá perder o direito ao posto de trabalho.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores**

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste acordo ou das leis gerais de trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1 — A empresa poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.



## **CAPÍTULO IX**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 51.<sup>a</sup>**

##### **Cessação do contrato de trabalho**

O contrato individual de trabalho pode cessar:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

#### **Cláusula 52.<sup>a</sup>**

##### **Por mútuo acordo**

1 — É sempre lícito às partes, trabalhador e empresa, revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, e dele será enviada cópia ao sindicato.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2, se quando as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devido a dolo ou coacção da outra parte.

#### **Cláusula 53.<sup>a</sup>**

##### **Caducidade**

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Por reforma do trabalhador.

#### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Rescisão do contrato com justa causa**

1 — Constitui justa causa de rescisão do contrato, por parte da empresa, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- d) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — A rescisão do contrato nos termos do número anterior depende sempre de processo disciplinar elaborado em conformidade com o presente acordo.

#### **Cláusula 55.<sup>a</sup>**

##### **Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

Ao trabalhador é lícito rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes condições:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Consequências da rescisão pela empresa**

1 — Em caso de despedimento do trabalhador pela empresa, a inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado, a inexistência de processo disciplinar ou a sua nulidade determinam a nulidade do despedimento que tiver sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias que deveria normalmente ter auferido desde e a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar por uma indemnização de anti-

guidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo, contudo, ser inferior a três meses. O tempo decorrido até à data da sentença será contado para efeitos de determinação da antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de candidatos a corpos gerentes de associações sindicais ou dirigentes, delegados sindicais e membros da comissão ou subcomissões de trabalhadores, em exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos, ou ainda de trabalhadores que tenham sido membros de piquetes de greve ocorrida nos últimos meses cujos nomes tenham sido previamente indicados à empresa, a indemnização devida corresponderá ao dobro da que lhe categoria nos termos do número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Consequências da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador**

Cessando o contrato de trabalho por despedimento com justa causa por iniciativa do trabalhador, nos termos das alíneas b) a f) da cláusula 55.<sup>a</sup>, este terá direito à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Denúncia unilateral por parte do trabalhador**

1 — O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Despedimento de representantes dos trabalhadores**

1 — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da comissão e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadas fica sujeito ao disposto nos números seguintes durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — Elaborado o processo disciplinar, nos termos do presente acordo, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical.

3 — No caso referido na última parte do número anterior, nota de culpa e a cópia do processo disciplinar

serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador só encontra inscrito para efeito de emissão do respectivo parecer.

4 — Para efeitos desta cláusula, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivos, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

## CAPÍTULO X

### **Disciplina no trabalho**

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Competência disciplinar**

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, competindo-lhe o exercício de tal poder com observância das normas consignadas na lei e no presente acordo.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Obrigatoriedade do processo disciplinar**

A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente por via do processo disciplinar, salvo se a sanção for a de repreensão simples.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Formalidades**

1 — O processo disciplinar é escrito e deve ser instaurado, sob pena de caducidade (do direito de perseguição disciplinar), nos 60 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico, com competência disciplinar, teve conhecimento da presumível infracção.

Se, porém, tiverem decorrido mais de 30 dias sobre a data em que o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção sem que o processo disciplinar tenha sequer sido iniciado, não poderá ser aplicada a sanção disciplinar de despedimento.

2 — Independentemente da natureza da infracção, o processo disciplinar conterà sempre a ausência do trabalhador.

3 — Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a empresa comunicará por escrito àquele e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de nota de culpa.

4 — A nota de culpa conterà a descrição fundamentada dos factos imputáveis ao trabalhador, bem como as normas consideradas violadas.

5 — O trabalhador dispõe do prazo de cinco dias úteis para apresentar a sua resposta à nota de culpa, bem como deduzir os elementos que considera relevantes à descoberta da verdade.

6 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que lhe seja entregue cópia do processo.

7 — Findo o processo disciplinar, o instrutor elaborará um relatório final no qual se pronunciará, designadamente, sobre a materialidade dos factos imputados, sua qualificação e gravidade e poderá propor a sanção a aplicar.

8 — Sempre que a sanção proposta seja o despedimento, cópia do relatório do instrutor será enviada à comissão de trabalhadores.

9 — O processo disciplinar deverá, sob pena de caducidade, estar concluído no prazo de 180 dias a contar da entrega da nota de culpa, podendo, no entanto, este prazo ser alargado até ao limite legal nos casos de maior complexidade ou dificuldade e desde que devidamente fundamentados no processo pelo instrutor.

10 — O processo considera-se concluído com a comunicação pessoal da decisão final ou com a sua remessa, sob registo, para o domicílio do trabalhador, constante do processo individual.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Suspensão preventiva**

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de função não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

3 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

4 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

5 — A empresa deverá comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinam.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Registo de sanções**

A sanção disciplinar constará de registo próprio, que será facultado aos trabalhadores sempre que o requeiram, e ao sindicato em que estejam inscritos, quando autorizado por aqueles.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

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

- a) Haver legitimamente reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições de segurança social, comissão ou subcomissões de trabalhadores e comissão paritária;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Consequências da aplicação de sanções abusivas**

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

## CAPÍTULO XI

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Trabalho feminino**

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função.

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até quatro meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis, não podendo por tal ser-lhes diminuída a retribuição;
- b) Faltar durante 120 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou reforma.

Os 120 dias de licença poderão ser repartidos na seguinte forma:

Até 30 dias antes do parto e os restantes após o parto. No caso de nado-morto, a licença após o parto será de 30 dias;

No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

- c) No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados na alínea b), será de 30 dias, no máximo, competindo ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora;
- d) Após o parto de nado-vivo, e sem prejuízo da licença de 120 dias estabelecida na alínea b), à concessão durante 12 meses, para tratar do filho, de dois períodos diários de uma hora cada, acumuláveis no início ou no fim do período de trabalho. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea b) do número anterior, cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — As trabalhadoras que, por ocasião do período menstrual, sofram de perturbações com características patológicas poderão recorrer ao médico da empresa que, quando for caso disso, certificará a necessidade de ausência ao serviço até dois dias sem perda de retribuição.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro, os trabalhadores do quadro de pessoal permanente da empresa que frequentem cursos oficiais ou oficializados que contribuam para a sua valorização profissional têm direito:

- a) A abandonar o local de trabalho, sem perda de retribuição, às 16 horas dos dias em que tenham aulas;
- b) A dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição nos dias em que tenham provas de exame final ou de frequência;

- c) A um complemento anual para despesas escolares nos termos previstos no n.º 2;
- d) A um dia de dispensa por ano e por disciplina, até ao máximo de oito, para preparação de exames, sem perda de retribuição.

2 — O complemento anual para despesas escolares referido na alínea c) do número anterior — no valor máximo de 40% do salário base do grupo G — será processado da seguinte forma:

- a) No início do ano escolar, o equivalente a dois terços das despesas com matrículas e livros, documentalmente comprovadas, até ao máximo de um terço da verba anual;
- b) Em cada um dos oito meses seguintes, a 1/12 do montante máximo anual.

3 — São deveres específicos dos trabalhadores-estudantes:

- a) Apresentar no início do ano escolar documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;
- b) Apresentar, nos 10 dias subsequentes ao termo de cada período escolar, documento comprovativo da respectiva assiduidade;
- c) Apresentar, no fim do ano escolar, documento comprovativo do aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas em que estiver inscrito;
- d) Indicar, no início do ano escolar, o horário de funcionamento das aulas e suas eventuais alterações.

4 — O cumprimento do estipulado no número anterior e condição indispensável para que o trabalhador possa beneficiar dos direitos estabelecidos no n.º 1.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Formação e reciclagem

A empresa fomentará a organização de um plano de formação e reciclagem, que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades. Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

- a) Cursos, seminários ou estágios a realizar no País ou no estrangeiro;
- b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;
- c) Análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

## CAPÍTULO XII

### Segurança, saúde e higiene no trabalho

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais com os indispensáveis requisitos de segurança.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

A empresa manterá em funcionamento um serviço de medicina no trabalho preventiva, de acordo com as disposições legais aplicáveis, ao qual compete:

- a) Exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e fornecimento ao serviço de segurança ou da comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- d) Promover através do serviço de segurança ou da comissão de segurança a consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança.

### CAPÍTULO XIII

#### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical e organização dos trabalhadores a nível da empresa.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa a identificação dos dirigentes e delegados sindicais, bem como dos membros das comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia em locais reservados às comunicações sindicais.

2 — Idêntico procedimento será observado em caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Atribuições das comissões e delegados sindicais

As comissões intersindical e sindical e os delegados sindicais têm competência para interferir, apresentar propostas e ser consultados em tudo o que respeite a defesa dos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, podendo, para o efeito, circular livremente nas instalações da empresa durante as horas normais de serviço.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão de trabalhadores delegado sindicais e ainda os trabalhadores que desempenhem funções em instituições de segurança social ou na comissão paritária têm direito

de exercer normalmente as suas funções nos locais de trabalho ou fora dele sem que de tal exercício resulte prejuízo para os direitos, regalias ou garantias previstos na lei ou neste acordo.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito estabelecido na cláusula 44.<sup>a</sup> do presente acordo.

3 — Para o exercício das funções dispõe cada delegado sindical de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado membro da comissão sindical ou intersindical.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores

1 — A empresa é obrigada a manter sempre à disposição dos delegados sindicais e da comissão de trabalhadores, para seu uso exclusivo, uma sala no interior da empresa, adequada ao exercício das suas funções, para cada uma das estruturas representativas dos trabalhadores.

2 — A empresa é obrigada a pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos, de natureza laboral, sindical ou de interesse geral, não pondo qualquer dificuldade à sua entrega e difusão, tendo aqueles o cuidado de não prejudicar a laboração.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a administração

1 — A comissão sindical ou intersindical da empresa reúne, de comum acordo, com a administração ou seus representantes, sempre que uma ou outra das partes o julgarem conveniente, dentro do horário normal de trabalho e sem perda de retribuição. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — Para cada reunião referida no número anterior, as partes terão conhecimento prévio da agenda a tratar e das respectivas propostas. Destas reuniões serão lavradas actas conclusivas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Plenários de trabalhadores

1 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões referidas no n.º 3 ou por um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de trinta horas por ano (quinze para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores e quinze para as convocadas pela comissão intersindical ou sindical), que contarão para todos os

efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelas estruturas representativas dos trabalhadores e comunicadas à empresa com a antecedência mínima de um dia.

4 — O trabalhador que no momento do plenário esteja a executar trabalhos de natureza urgente só não poderá participar neste se, com a antecedência necessária para poder reclamar junto das suas estruturas representativas, lhe for comunicado que da suspensão do trabalho resultam prejuízos graves para a empresa e lhos identificarem com clareza. Exceptua-se da obrigatoriedade de comunicação prévia qualquer caso de avaria não previsível.

## **CAPÍTULO XIV**

### **Prestações de carácter social**

#### **Cláusula 80.<sup>a</sup>**

##### **Refeitório**

1 — A empresa dispõe de refeitório destinado à confecção e fornecimento de refeições aos seus trabalhadores.

2 — Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/jantar/ceia — € 7,38;  
Pequeno-almoço — € 2,23.

#### **Cláusula 81.<sup>a</sup>**

##### **Transportes**

A empresa pagará aos trabalhadores ao seu serviço um subsídio de transporte diário que terá os seguintes valores:

Zona 1 — Bairro da Covina, Bairro Courelas, Pirescoxe e Santa Iria da Azoia — € 1,27;  
Zona 2 — Moscavide, Sacavém, Bobadela, São João da Talha, Alverca, Póvoa, Granja, Vialonga e Tojal — € 3,10;  
Zona 3 — outras localidades — € 5,96.

#### **Cláusula 82.<sup>a</sup>**

##### **Regalias sociais**

1 — Em instrumentos internos da empresa estão regulamentados esquemas complementares das seguintes prestações de segurança social:

Subsídio a trabalhadores com filhos deficientes;  
Subsídio de doença;  
Subsídio de funeral;  
Subsídio de nascimento;  
Subsídio de sinistro ou doença profissional.

2 — Cópias dos instrumentos referidos no n.º 1, autenticados pela administração e sancionados pela comissão negociadora sindical, ficarão arquivadas nas associações sindicais signatárias.

3 — A revisão para introdução de qualquer alteração dos instrumentos a que se refere o n.º 1 terá obrigatoriamente de ser precedida de negociações com as estruturas representativas dos trabalhadores.

4 — O direito de iniciativa do processo de revisão aludido no número anterior compete à empresa. O exercício do direito de iniciativa pode, no entanto, ser objecto de proposta por parte dos organismos representativos dos trabalhadores.

5 — Todos os esquemas previstos no n.º 1 são devidos a trabalhadores da empresa, independentemente da sua admissão ser posterior aos referidos regulamentos.

#### **Cláusula 83.<sup>a</sup>**

##### **Seguros**

1 — Seguro de saúde. — a) A todos os trabalhadores da empresa é garantido um seguro de saúde nas exactas condições vigentes para os quadros técnicos.

b) Os trabalhadores que necessitem de recorrer a intervenção cirúrgica no âmbito do seguro de saúde e que tenham dificuldades em liquidar os honorários do cirurgião e respectiva equipa poderão solicitar um adiantamento na Direcção de Recursos Humanos, desde que devidamente comprovado o montante a despendar. Posteriormente, a empresa será reembolsada directamente pela seguradora.

2 — Seguro de acidentes pessoais. — A todos os trabalhadores da empresa é garantido um seguro de acidentes pessoais cobrindo morte ou invalidez permanente com um capital seguro de € 50 000.

3 — Seguro de vida. — A todos os trabalhadores da empresa é garantido um seguro de vida cobrindo morte ou invalidez absoluta e definitiva com um capital seguro de € 50 000.

Em situação de morte por acidente, o capital seguro é de € 100 000, resultante da acumulação das apólices de acidentes pessoais e de vida.

## **CAPÍTULO XV**

### **Comissão paritária**

#### **Cláusula 84.<sup>a</sup>**

##### **Constituição**

1 — É criada uma comissão paritária constituída por quatro elementos, cabendo a cada uma das partes designar os seus dois representantes.

2 — A comissão paritária delibera por maioria, dispondo cada dos seus elementos de um voto.

3 — Nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor do presente acordo, cada uma das partes comunicará, por escrito, os nomes dos representantes efectivos e suplentes, devendo a constituição final da comissão ser informada ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — O mandato dos membros da comissão é de um ano, ao fim do qual poderão ser substituídos pelas partes

que os designaram, mediante comunicação escrita à outra parte e respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida no n.º 1 da cláusula 85.<sup>a</sup> produzirão efeitos à data da recepção do pedido de reunião se outra posterior não vier a ser acordada.

6 — Cada uma das partes pode fazer-se assistir por um assessor.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Atribuições

1 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE, incluindo a eventual criação de novas categorias profissionais, definição dos descritivos e respectivos enquadramentos.

2 — A comissão poderá também emitir parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica ou aplicações casuística de disposições deste acordo que lhes sejam submetidas pelas partes.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — A comissão reúne sempre que convocada por escrito por uma das partes.

2 — A convocatória referida no número anterior será enviada a cada um dos membros da parte destinatária da proposta com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião proposta e será sempre acompanhada da agenda de trabalho sugerida.

3 — No fim de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar estando presente a totalidade dos seus membros.

2 — Nas deliberações, cada uma das partes dispõe de dois votos.

3 — As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida n.º 1 da cláusula 85.<sup>a</sup> consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente acordo de empresa e são automaticamente aplicáveis às partes.

4 — As deliberações referidas no número anterior serão depositadas no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Comissão arbitral

1 — Sempre que, no uso das competências conferidas pelo n.º 1 da cláusula 85.<sup>a</sup>, a comissão paritária não consiga deliberar, será a questão considerada controvertida e submetida a uma comissão arbitral.

2 — A comissão será constituída por três membros, designando cada uma das partes o seu árbitro e esco-

lhendo estes, de comum acordo, o terceiro de entre pessoas de reconhecida competência que não tenham interesse directo no litígio.

3 — A parte que decidir submeter à comissão arbitral a questão controvertida comunicará à outra parte o nome do seu árbitro.

4 — Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

5 — O parecer da comissão arbitral deverá ser proferido no prazo de oito dias após ser encontrado o terceiro árbitro.

6 — O texto do parecer dos árbitros será aceite pela comissão paritária e depositado para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* como regulamentação do presente acordo.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Reclassificação ou reconversão

1 — A empresa obriga-se a fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por força de doença profissional ou acidente de trabalho clinicamente aprovados, se incapacitem ou cujas funções tenham sido tornadas injustificadas.

2 — A remuneração do trabalhador reconvertido pela categoria correspondente a grupo salarial inferior manter-se-á. Porém, nas revisões salariais seguintes apenas beneficiarão de 75%, 50% e 25% dos aumentos verificados na anterior categoria, respectivamente nos 1.º, 2.º e 3.º anos, até que a sua remuneração seja idêntica à dos restantes trabalhadores do grupo para que foi reconvertido.

3 — Se da reconversão resultar que o trabalhador deixe de estar integrado em regime de turnos, cessa o direito ao respectivo subsídio, mantendo, porém, sem prejuízo do disposto no n.º 2, o direito ao valor que vinha auferindo a tal título, o qual deve ser mantido em rubrica separada, enquanto não for absorvido pelas movimentações salariais.

4 — A reconversão tecnológica não poderá, em caso algum, constituir fundamento de despedimentos individuais ou colectivos.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Subcontratação de mão-de-obra

A empresa não deverá subcontratar mão-de-obra fora dos seguintes casos:

- 1) Para tarefas transitórias concretamente determinadas;
- 2) Para ocorrer a situações pontuais de acréscimo imprevisto de trabalho;
- 3) Em outra situação, desde que devidamente fundamentada.

## Cláusula 91.<sup>a</sup>

### Transitória

1 — Os salários a vigorarem no período de 1 de Julho de 2005 a 31 de Dezembro de 2005 são os constantes da tabela salarial que constitui o anexo IV do AR.

2 — Para o período de 1 de Janeiro de 2006 a 31 de Dezembro de 2006, tanto a tabela salarial (anexo IV) como as restantes cláusulas de expressão pecuniária terão o aumento de 2,3 % sobre os valores de 2005.

3 — A partir de 1 de Janeiro de 2006, o subsídio para os trabalhadores em regime de três turnos rotativos e folga alternada passará a corresponder a 25 % do vencimento de base do grupo H.

4 — Se nos períodos atrás mencionados a inflação real apurada atingir oficialmente níveis mais elevados, a empresa procederá à correcção imediata dos valores salariais.

### ANEXO I

#### Condições específicas de admissão

##### Carreiras profissionais

##### Fabricação

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino secundário ou equivalente;  
18 anos de idade.

2 — Acesso. — Os praticantes de:

Vigilante de linha (*float*);  
Operador de zona fria;  
Controlador-verificador de qualidade;

ascendem a pré-oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial decorridos dois anos naquela categoria.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifiquem, cumulativamente:

Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;  
Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência na respectiva categoria.

*Nota.* — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

##### Químicos

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino secundário ou equivalente;  
18 anos de idade.

2 — Acesso. — Os trabalhadores classificados de preparador ou estagiário ascenderão a analista I logo que completem o curso de Química das escolas industriais ou outro equiparado.

O analista I ascenderá a II decorridos três anos naquela categoria ou dois anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de passagem.

O analista II ascenderá a analista de laboratório III desde que se verifiquem, cumulativamente:

Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;  
Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

*Nota.* — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta experimental, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

##### Escritórios

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino secundário ou equivalente;  
18 anos de idade.

2 — Acesso. — Os praticantes ascenderão a estagiários decorridos dois anos naquela categoria.

Os estagiários ascenderão a escriturários decorridos dois anos naquela categoria.

Os escriturários ascenderão a assistente administrativo I desde que se verifiquem, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

*Nota.* — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

##### Manutenção

##### Instrumentistas, electricistas e metalúrgicos

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;  
18 anos de idade.

2 — Acesso. — Os praticantes ascenderão a pré-oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial ou instrumentista I decorridos três anos naquela categoria.

Os instrumentistas I ascenderão a II decorridos dois anos como I ou dois anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de aptidão.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifiquem, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

*Nota.* — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

### ANEXO II

#### Definição de categorias

*Agente de serviços administrativos.* — É o trabalhador que executa tarefas diversas de natureza administrativa, tais como estabelecer ligações telefónicas e efectuar



registos de chamadas, operar aparelhos de telex e telefax, receber, expedir, registar e distribuir correspondência e outra documentação, reproduzir e arquivar documentos, atender e acompanhar visitantes.

*Analista de laboratório.* — É o trabalhador que efectua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos, suas condições de utilização e aplicação. Desenvolve novos métodos de análise, baseando-se em normas e procedimentos adequados. Pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade, de tratamento automático de informação (terminais de computador e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadores e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos, podendo ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissionais menos qualificados.

*Auxiliar de armazém.* — É o trabalhador que, com meios adequados, nomeadamente manuais, assegura a movimentação de matérias-primas e acessórias, dentro e fora dos armazéns, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados e saídos.

*Controlador-verificador de qualidade.* — É o trabalhador que tem como função determinar, por processos comparativos, ensaios físicos e outros, as características de qualidade do vidro, nomeadamente dimensionais, resistência, fragmentação ou choques mecânico e térmico, deformações e distorção óptica, defeitos de pasta e superfície, segundo métodos que lhe são definidos e utilizando técnicas e equipamentos adequados; regista os resultados obtidos, compara-os com os das normas adoptadas, e informa a sua chefia dos desvios observados; elabora relatórios de controlo, atribui número de lote às qualidades de vidro com as mesmas características, propondo a sua aceitação ou rejeição; controla o vidro directamente à saída da linha ou armazenado e faz a recepção qualitativa do vidro recebido do exterior; providencia pelo correcto funcionamento e estado geral da limpeza das instalações em que actua. Quando em serviço no controlo de qualidade de produções — *float* —, assegura, se necessário, evacuação do vidro defeituoso para o circuito de casco defeituoso através de trape ou ducha.

*Coordenador de controlo de qualidade.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a coordenação técnica e funcional de uma equipa de controlo de qualidade; realiza ensaios por amostragem periodicamente ou em função das necessidades de momento, em cabina, laboratório óptico ou outros, segundo métodos que lhe são definidos e utilizando técnicas e equipamentos adequados, e regista os resultados obtidos; com base nos resultados nos ensaios, classifica o vidro segundo os parâmetros que lhe tenham sido definidos, informa a produção sobre as possibilidades de exploração em termos de qualidade e dimensões, decide da eventual necessidade de rejeição da produção em curso; providencia pelo correcto fun-

cionamento das instalações e equipamentos a seu cargo e pelo estado geral de arrumação e limpeza dos mesmos; elabora relatórios sobre as ocorrências surgidas e, de uma forma geral, mantém a chefia informada sobre a situação da qualidade do vidro.

*Coordenador de exploração «(float)».* — É o trabalhador que, através de equipamentos adequados e de acordo com programas, instruções e importações que recebe, tem a seu cargo a coordenação do tráfego de vidro na linha de exploração; faz a introdução dos programas, controla e vigia a marcha das instalações, segundo variáveis de qualidade, dimensão, destinos, etc., para o que selecciona circuitos e equipamentos a utilizar, tendo em vista a sua optimização; introduz alterações aos programas de acordo com normas preestabelecidas, nomeadamente em situações de saturação nas linhas, avarias em equipamentos (linha directa, reinjecção, circuito de casco, etc.). Coordena a actividade das instalações e do pessoal da sua equipa (equarri, ar. l. reinj.), dando-lhes indicações sobre as tarefas a realizar, assim como alterações a introduzir, através da interfonia; elabora relatórios informativos e obtém registos informatizados sobre a condução das instalações e rendimentos de linha; providencia o abastecimento de materiais necessários à correcta exploração da linha, de acordo com o planeamento a cumprir.

*Electricista.* — É o trabalhador que tem por função instalar, conservar e reparar circuitos e aparelhagem eléctrica nos equipamentos e instalações da empresa; vigiar e controlar a produção, transformação e ou distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço onde trabalha, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

*Estagiário.* — É o trabalhador que estagia para a respectiva profissão.

*Instrumentista.* — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos; electropneumáticos, pneumáticos hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, na fábrica, na oficina ou nos locais de utilização, com aparelhagem adequada. Guia-se, normalmente, por esquemas e outras especificações técnicas.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que, na sua área de actuação especializada, tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados. O oficial principal na zona fria pode substituir o coordenador de exploração por período de duração inferior a duas horas diárias sem que sejam accionados os mecanismos previstos nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e 18.<sup>a</sup> do AE.

*Operador de movimentação e cargas.* — É o trabalhador a quem compete executar, utilizando meios ade-

quados (equipamento de transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com instruções que recebe, operações de movimentação de produtos acabados, materiais, matérias-primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição dos produtos; prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais necessários à embalagem e movimentação de vidro; procede ao fecho das embalagens; prepara e executa cargas em veículos de transporte; procede à evacuação de vidro defeituoso para o circuito de casco e assegura o seu funcionamento; zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

*Operador de recepção/ensilagem de matérias-primas e parque de casco.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a recepção, homogeneização e ensilagem de matérias-primas necessárias à fabricação e as operações de tratamento e preparação de casco; recebe as matérias-primas, identifica-as e prepara o seu envio aos silos respectivos e à nave da areia; assegura que não haja contaminações nas matérias-primas desde a descarga à ensilagem, executando, para tal, todas as operações necessárias; procede à recolha de amostras e envia-as ao laboratório, devidamente classificadas; realiza a stockagem do casco, segundo as suas características, nos locais apropriados e controla o seu estado, evitando possíveis contaminações; opera as instalações em não automático, quando necessário; colabora nas operações de calibragem e afinação necessárias ao bom funcionamento dos equipamentos; elabora mapas diários de movimento de matérias-primas; pode utilizar equipamentos de movimentação e transporte na execução das tarefas próprias da sua função.

*Operador de recepção/expedição.* — É o trabalhador que, utilizando meios informáticos e outros julgados necessários e, de acordo com programas e instruções que recebe, é responsável pelos procedimentos relativos à expedição e recepção de vidro; efectua a emissão e recepção dos documentos inerentes aos referidos movimentos e seu registo; confere o vidro recebido e expedido pelos respectivos documentos; executa outras tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

*Operador de zona quente.* — É o trabalhador a quem compete executar na zona quente da fabricação *float*, na sua área de actuação, fusão, composição ou *float*/estenderia, de acordo com as instruções e programas de trabalho que recebe, funções de operação ou condução de equipamentos e instalações. Pode efectuar registos de produção e de qualidade; zela pela conservação dos equipamentos, bem como pela arrumação e limpeza da sua área de trabalho.

*Operador de zona fria.* — É o trabalhador a quem compete executar, de acordo com programas e instruções que recebe, funções de operação, vigilância e regulação de máquinas embaladoras, empapeladoras, de colocação de pó intercalar e outros equipamentos periféricos da linha; efectua operações de movimentação, armazenamento e expedição de produtos acabados, materiais, matérias-primas e outros; procede à evacuação de vidro defeituoso para casco e assegura o funcionamento do respectivo circuito; zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho. Pode efectuar registos de produção.

*Operador de zona fria e qualidade.* — É o trabalhador a quem compete executar na zona fria da fabricação *float*, na sua área de actuação, ponte de corte, ou controlo de qualidade ou no fim de linha, de acordo com as instruções e programas de trabalho que recebe, funções de operação ou condução de equipamentos e instalações. Determina através de verificações e ensaios as características de qualidade do vidro. Efectua registos de produção e de qualidade. Zela pela conservação dos equipamentos bem como pela arrumação e limpeza de toda a área de trabalho.

*Pedreiro refractarista.* — É o trabalhador que tem por função construir, revestir e reparar instalações submetidas a altas temperaturas, tais como fornos, chaminés, canais, caldeiras e outros equipamentos, assentando as peças refractárias com ou sem argamassas especiais, que prepara segundo as especificações técnicas recebidas; faz o corte de peças refractárias específicas, utilizando serras de disco e outras ferramentas; monta estruturas de suporte necessárias para as construções e reparações. Podem ser-lhe atribuídas tarefas de construção civil.

*Praticante.* — É o trabalhador que pratica para a respectiva profissão.

*Pré-oficial.* — É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

*Preparador de laboratório.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a colheita, recepção e amostragem e moagem de matérias-primas, mistura vitrificável e vidro para análise, bem como o respectivo controlo; colabora na execução de experiências e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, segundo orientação e métodos que lhe são definidos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e executando outras tarefas similares; zela pela conservação dos equipamentos e limpeza e arrumação da sua área de trabalho; pode efectuar ensaios físicos de matérias-primas.

*Programador de produção/expedição.* — É o trabalhador que executa tarefas de preparação, programação e controlo da produção, stockagem, expedição e recepção de vidro; recolhe e trata elementos para elaboração de programas, com base em pedidos e previsões comerciais, tendo em vista a optimização da produção e das instalações; controla o cumprimento dos programas estabelecidos, níveis de *stocks* e prazos de expedição; introduz os respectivos dados através da consola; compete-lhe ainda tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que tem como função executar, montar, reparar e conservar os equipamentos mecânicos; utiliza as máquinas e ferramentas, segue desenhos, especificações e fichas de trabalho. Faz inspecções de rotina, segundo plano que lhe é previamente estabelecido.

*Técnico administrativo.* — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área administrativa. As suas funções consistem predomi-

minantemente na realização de estudos e análises e ainda na resolução de problemas sob a orientação genérica da chefia; presta apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Técnico comercial.* — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa; realiza estudos e análises sob a orientação da chefia, prestando ainda apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Técnico industrial.* — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos e projectos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Técnico de instrumentação electrónica.* — É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos eléctricos e electrónicos, executando os trabalhos mais especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio, de instrumentos electrónicos, designadamente em tarefas ligadas a circuitos analógicos, lógicos e digitais; tem também a seu cargo trabalhos de montagem, conservação e reparação de avarias de instrumentos eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, nas fábricas, oficinas ou locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada; pode ainda coordenar tecnicamente profissionais menos qualificados.

*Técnico de laboratório.* — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização que lhes tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação no laboratório. As suas funções consistem na realização de estudos e análises de maior complexidade e ainda na resolução de problemas sob orientação genérica da chefia; presta apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Técnico de mecatrónica.* — É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos industriais, executando trabalhos especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio de componentes electrónicos, eléctricos, mecânicos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial; pode coordenar profissionais menos qualificados.

*Vigilante de linha «(float)».* — É o trabalhador que nas instalações da zona quente realiza, em estreita colaboração com os operadores, tarefas de vigilância das con-

dições de funcionamento dos equipamentos e de apoio às operações de alteração de marcha e de resolução das avarias e outras emergências; prepara e controla o estado de funcionamento de todos os equipamentos periféricos (refrigeração, lubrificação, excentricidade, limpeza, etc.) e procede à sua introdução e ou retirada, de acordo com instruções que recebe; conserva continuamente a estanquidade das instalações banho *float*, muda vidros das vigias, prepara pastas refractárias, aplica-as e pinta-as com tintas especiais; comprova o estado de fechadas cortinas de saída e procede à sua substituição, quando solicitado; controla e vigia o estado dos filtros de atmosfera, propano, fuel, etc.; actua sobre a sua limpeza, substitui garrafas de  $SO_2$  e inspeciona condutas, válvulas, compressores, etc.; vigia a forma e posição da lâmina de vidro, acompanha qualquer anomalia que possa surgir até à zona de corte e mede o seu deslocamento lateral na saída do banho; vigia as condições de operação da estenderia, nomeadamente dos sistemas de transmissão e rolos e de aquecimento e ventilação; colabora nas operações de montagem e substituição de *spout lip*, *tweels*, barreiras de grafite, etc.; procede à limpeza e substituição dos injectores (correção de chamas, acerto de centro e ângulo de inclinação); procede à limpeza da enforadora; remove casco da *drossbox* e estenderia; assegura a limpeza das zonas envolventes da composição, forno, *float* e estenderia e procede a pinturas, quando necessário; colabora nas operações de calibração e afinação necessárias ao bom funcionamento dos equipamentos.

### ANEXO III

#### Enquadramentos

##### Grupo A:

Praticante do 1.º ano.

##### Grupo B:

Praticante do 2.º ano.

##### Grupo C:

Auxiliar de armazém;  
Estagiário do 1.º ano;  
Pré-oficial do 1.º ano.

##### Grupo D:

Agente de serviços administrativos;  
Estagiário do 2.º ano;  
Pré-oficial do 2.º ano.

##### Grupo E:

Operador de movimentação e cargas.

##### Grupo F:

Controlador-verificador de qualidade;  
Electricista;  
Escriturário;  
Instrumentista I;  
Operador de recepção/expedição;  
Operador de zona fria;  
Pedreiro refractarista;

Preparador de laboratório;  
Serralheiro mecânico;  
Vigilante de linha (*float*).

**Grupo G:**

Analista de laboratório I;  
Assistente administrativo I;  
Instrumentista II;  
Oficial principal I;  
Operador de recepção/ensilagem de matérias-primas e parque de casco;  
Programador de produção/expedição I.

**Grupo H:**

Analista de laboratório II;  
Assistente administrativo II;  
Oficial principal II;  
Operador de zona fria e qualidade I;  
Operador de zona quente I;  
Técnico de mecatrónica I.

**Grupo I:**

Analista de laboratório III;  
Assistente administrativo III;  
Coordenador de controlo de qualidade;  
Instrumentista III;  
Oficial principal III;  
Operador de zona fria e qualidade II;  
Operador de zona quente II;  
Programador de produção/expedição II.

**Grupo J:**

Analista de laboratório IV;  
Coordenador exploração (*float*);  
Oficial principal IV;  
Operador de zona fria e qualidade III;  
Operador de zona quente III;  
Técnico administrativo I;  
Técnico comercial I;  
Técnico de mecatrónica II.

**Grupo K:**

Operador de zona fria e qualidade IV;  
Operador de zona quente IV;  
Técnico administrativo I-A;  
Técnico comercial I-A;  
Técnico de instrumentação electrónica I;  
Técnico de laboratório I;  
Técnico industrial I.

**Grupo L:**

Operador de zona fria e qualidade V;  
Operador de zona quente V;  
Técnico administrativo II;  
Técnico comercial II;  
Técnico de instrumentação electrónica II;  
Técnico de laboratório II;  
Técnico de mecatrónica III;  
Técnico industrial II.

**Grupo M:**

Técnico administrativo III;  
Técnico comercial III;  
Técnico de instrumentação electrónica III;

Técnico de laboratório III;  
Técnico de mecatrónica IV;  
Técnico industrial III.

**Grupo N:**

Técnico administrativo IV;  
Técnico comercial IV;  
Técnico de laboratório IV;  
Técnico de mecatrónica V;  
Técnico industrial IV.

**Grupo O:**

Técnico administrativo V;  
Técnico comercial V;  
Técnico de laboratório V;  
Técnico industrial V.

**Grupo P:**

Técnico administrativo VI;  
Técnico comercial VI;  
Técnico de laboratório VI;  
Técnico industrial VI.

**ANEXO IV**  
**Tabela salarial**

(Valores em euros)

Grupos	Remuneração
A .....	678
B .....	736
C .....	862
D .....	893,50
E .....	925,50
F .....	948
G .....	977
H .....	1 007
I .....	1 034,50
J .....	1 141,50
K .....	1 231
L .....	1 319,50
M .....	1 412,50
N .....	1 706,50
O .....	1 887
P .....	1 934

Santa Iria de Azoia, 7 de Março de 2006.

Pela Saint-Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A.:

*Virgílio Joaquim Tavares Barbosa*, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Maria de Fátima Marques Messias*, mandatária.

*Pedro Miguel da Silva Mau*, mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE Saint-Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A., se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 1 de Março de 2006. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 20 de Março de 2006, a fl. 123 do livro n.º 10, com o n.º 45/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a ETI — EMPORDEF — Tecnologias de Informação, S. A., e o SITAVA — Sind. dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Revisão global.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a ETI — EMPORDEF — Tecnologias de Informação, S. A., cujas actividades principais são a prestação de serviços de desenvolvimento de *software* e simulação aeronáutica, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo, quer contratados a termo, representados pelo sindicato outorgante, SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos.

2 — É aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.

3 — Por decisão da empresa, este AE pode ser extensivo aos trabalhadores não representados pela organização sindical subscritora do mesmo.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de um ano, sem prejuízo do disposto no n.º 2, quanto a produção de efeitos.

2 — As remunerações constantes do anexo I e as prestações pecuniárias em aplicação na empresa serão revistas anualmente, produzindo efeitos desde o dia 1 de Janeiro de cada ano.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Denúncia**

1 — A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei.

2 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará a vigorar aquele que se pretenda alterar, nos termos legalmente previstos.

**CAPÍTULO II**

**Contrato de trabalho**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Admissões**

As admissões e modalidades de contrato individual, respeitadas as determinações legais, são da competência da ETI.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Idade e habilitações**

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2 — Na admissão a ETI atenderá, entre outros factores considerados relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir e à sua experiência comprovada.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1 — O período experimental para os contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, nomeadamente chefias e quadros superiores;
- c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direcção.

2 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração não superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.

**CAPÍTULO III**

**Prestação de trabalho**

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Organização do trabalho e regulamentos internos**

1 — Os termos da prestação de trabalho é da competência da ETI, podendo elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2 — Na definição de novos regulamentos e ou normas internas ou alteração das actualmente em aplicação, nas matérias previstas no número anterior, as partes procurarão obter consenso prévio.

3 — As normas e regulamentos serão publicados e divulgados junto dos trabalhadores.

4 — As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Funções desempenhadas**

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à função ou categoria profissional para que foi contratado.

2 — A lista das categorias profissionais ou funções será objecto, posteriormente, de um anexo a este AE, a negociar entre as partes.

3 — A actividade da categoria contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que lhe seja ministrada a devida formação profissional.

4 — Quando o interesse da empresa o exija pode a ETI encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

5 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento remuneratório mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Posto de trabalho. Mudança

1 — Entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções que estão cometidas e são regularmente desempenhadas pelo trabalhador em lugar determinado no âmbito da empresa e que visam alcançar um determinado objectivo.

2 — A empresa pode mudar o trabalhador do respectivo posto de trabalho por razões de serviço justificadas, dando delas conhecimento prévio por escrito ao trabalhador.

3 — São, nomeadamente, justificativas da mudança do posto de trabalho:

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
- b) O aumento temporário de serviço;
- c) A diminuição ou a cessação temporária ou definitiva de serviço;
- d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores a mudança do posto de trabalho só se concretizará após ter sido fornecida ao trabalhador a formação profissional adequada ou um período de estágio, se necessário.

5 — Da mudança do posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

6 — Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A ETI e os trabalhadores devem no exercício da sua actividade actuar com respeito mútuo e proceder com

lealdade e boa fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da ETI

São nomeadamente deveres da ETI:

- 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 actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere a higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, 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 actualizado o registo do pessoal 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 perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Cumprir integralmente as disposições deste AE e as normas dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1 — São nomeadamente 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 a 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 actos 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;
- 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 as ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido à ETI:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste AE;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE 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 direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos por lei ou mediante acordo dos trabalhadores;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## CAPÍTULO V

### Formação profissional

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A ETI promoverá a formação profissional adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, recorrendo se necessário a organismos exteriores públicos e privados.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Objectivos da formação

São objectivos da formação profissional, nomeadamente:

- a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;
- b) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;
- c) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;
- d) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão;
- e) Garantir, nos termos de lei, um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Organização da formação

1 — A ETI elaborará anualmente o plano de formação profissional.

2 — O plano de formação será enviado aos representantes dos trabalhadores, nos termos da lei.

3 — Os trabalhadores têm o direito a ser informados sobre as acções de formação profissional a realizar.

4 — Anualmente será elaborado um relatório sobre as acções de formação realizadas e número de formandos, de que será dado conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

5 — Haverá registo das acções de formação internas frequentadas por cada trabalhador e a ETI emitirá o respectivo certificado de participação

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Participação em acção de formação

1 — O trabalhador deverá frequentar com assiduidade e empenhamento as acções de formação para que tenha sido indicado.

2 — O tempo destinado à frequência de acções de formação profissional será considerado como de trabalho normal, podendo estas, contudo, decorrer em

horário pós-laboral, desde que o trabalhador não aduza motivo atendível.

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

4 — Se da mudança do tipo de horário vier a resultar a alteração do descanso semanal, o trabalhador gozará, no fim do curso, os dias de descanso não gozados.

5 — Para todos os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se igualmente como de trabalho normal o tempo despendido para frequência de cursos ou provas de exame, com vista à passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional, que a lei ou a ETI reconheça como necessário ao exercício da respectiva actividade.

6 — As despesas extraordinárias resultantes das acções de formação profissional em que o trabalhador participe por determinação da empresa são da responsabilidade desta. Poderá haver, contudo, repartição de custos entre a empresa e o trabalhador para o desenvolvimento de determinadas acções de formação.

7 — Poderão ser estabelecidos, entre a ETI e os seus trabalhadores, contratos de reembolso das despesas inerentes à formação, no caso da participação em acções de formação que envolvam custos elevados.

8 — Os trabalhadores formandos manterão todos os direitos e regalias previstos neste AE e na lei durante as acções de formação profissional.

9 — A formação poderá decorrer de forma presencial ou numa modalidade à distância, utilizando diferentes tecnologias, nomeadamente com recurso ao *e-learning*.

## CAPÍTULO VI

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho não podem exceder os actualmente em aplicação, quer diária quer semanalmente, excepto nos casos de flexibilidade de horário.

2 — Em situações devidamente justificadas e para fazer face à adaptabilidade a oscilações de carga de trabalho poderá, mediante consulta prévia aos representantes dos trabalhadores, nos termos da lei, ser fixada em termos médios a duração do trabalho, com respeito pelo definido no Código do Trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Organização dos horários de trabalho

1 — Compete à ETI, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei e dentro dos condicionalismos legais, definir os horários de trabalho.

2 — Na ETI praticar-se-ão horários de trabalho regulares.

3 — As alterações dos horários de trabalho deverão sempre ser precedidas de consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei.

4 — O horário regular é constituído por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal complementar ao sábado e descanso semanal obrigatório ao domingo.

5 — A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal, excepto nos casos justificados.

6 — Entre a hora de saída de um dia e a hora de entrada do dia seguinte, previstas por horário de trabalho, não podem mediar menos de onze horas.

7 — Sempre que ocorra a prestação de trabalho suplementar deverá ser observado um período mínimo de descanso de onze horas até que seja novamente retomado o trabalho, excepto nos casos legalmente previstos.

8 — Quando, entre o termo do trabalho suplementar e o início do dia de trabalho normal, mediar um período de descanso inferior a cinco horas, o trabalhador será dispensado pela ETI de prestar trabalho nesse dia.

9 — Mediante acordo entre a ETI e os trabalhadores ou os seus órgãos representativos, o período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, sem período de descanso e tomada de refeições, pode ser alargado até seis horas.

10 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a ETI, na medida do possível e sem prejuízo para o serviço, fará com que os respectivos dias de descanso sejam coincidentes.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito em lugar bem visível e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Tipo de horário de trabalho;
- b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
- c) Intervalo de descanso para tomada de refeição;
- d) Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos com indicação do ciclo de rotações afecto a cada trabalhador;
- f) Outros elementos exigidos por lei.

2 — A afixação dos horários de trabalho será feita com, pelo menos, sete dias de antecedência, que precedem obrigatoriamente a sua entrada em vigor, excepto nos casos justificados, sendo remetida cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias feriados

1 — Os trabalhadores só poderão prestar trabalho nos dias feriados quando convocados para trabalho suplementar.



2 — Os trabalhadores que prestarem serviço em dia feriado têm direito ao pagamento do tempo prestado nesses dias como se de trabalho suplementar se tratasse.

3 — Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos da cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes condições:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular de actividade fora das instalações da ETI sem controlo imediato da hierarquia;
- d) Outras de natureza técnica que exijam trabalho altamente especializado.

2 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho (isenção de horário de trabalho total);
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana (isenção de horário de trabalho parcial);
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3 — A isenção não prejudica o direito a dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e dias de descanso complementar, nem o período mínimo de descanso diário.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Nos termos da lei, considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — A realização de trabalho suplementar carece de autorização prévia e expressa das chefias.

3 — O trabalho suplementar realizado deverá ser objecto de registo nos termos da lei.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Condições e limites da 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.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torna

indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 fica sujeito por trabalhador a duzentas horas por ano.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório

1 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório por um período superior a três horas, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar obrigatoriamente num dos três dias úteis imediatos ou, por acordo entre a ETI e o trabalhador, até ao 60.º dia seguinte.

2 — Quando o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório for prestado por período inferior a três horas, haverá direito a descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — O descanso compensatório é, por regra, substituído pela remuneração correspondente ao acréscimo de 100% do valor da hora/base, a não ser que o trabalhador expresse previamente vontade no sentido do seu gozo.

## CAPÍTULO VII

### Feriados, faltas e férias

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Nos termos do Código do Trabalho, são feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1, 8 e 25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, na ETI observar-se-á o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de:

Cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras e, bem assim, a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador — até cinco dias consecutivos;

Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge — até dois dias consecutivos;

Irmãos e cunhados do trabalhador — até dois 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 doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 anterior.

5 — As faltas quando previsíveis serão comunicadas às chefias com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível, no cumprimento dos prazos previstos e divulgados.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — O trabalhador tem direito, nos termos da lei, a gozar um período de férias sem perda de remuneração.

2 — A ETI poderá, atendendo à natureza da actividade, encerrar total ou parcialmente a laboração da empresa por período de tempo que poderá ser superior a 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — O período de encerramento será comunicado, no início de cada ano civil, de modo que o trabalhador possa programar a marcação dos dias de férias excedentes.

4 — Durante o encerramento, previsto no n.º 2 anterior, poderá haver lugar à necessidade de prestação de trabalho, sendo desse facto avisados os trabalhadores necessários.

5 — Aos trabalhadores que prestem trabalho no período de encerramento será garantida a marcação de um período de férias, no mínimo de 10 dias úteis seguidos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, excepto nas situações previstas na lei.

2 — A partir de 2005, a duração do período de férias indicado no n.º 1 será aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que reportam as férias, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios dias de faltas;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de dois dias ou quatro meios dias de faltas;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três dias ou seis meios dias de faltas.

3 — Para efeitos das férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4 — No caso das férias gozadas em períodos interpolados, mediante acordo entre a ETI e o trabalhador, será salvaguardado, no mínimo, o gozo de um período de 15 dias consecutivos, incluindo os feriados e descansos semanais intercorrentes.

5 — Aos trabalhadores vinculados por contrato a termo cuja duração seja igual ou superior a um ano são aplicáveis os números anteriores.

6 — Os trabalhadores vinculados por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

## CAPÍTULO VIII

### Remuneração

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remuneração

A remuneração base mensal mínima é a que consta do anexo I deste AE.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Componentes da retribuição e forma de pagamento

1 — A retribuição mensal compreende:

- a) A remuneração base mensal;
- b) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
- c) O subsídio de função.

As prestações indicadas nas alíneas b) e seguintes apenas integram a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

2 — Não se consideram retribuições, designadamente, o subsídio de refeição, quando houver lugar, transporte, ajudas de custo, remuneração especial como instrutor de formação e outros prémios e gratificações.

3 — A retribuição será sempre paga por inteiro, até ao último dia útil do mês a que respeita, por cheque ou transferência bancária.

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

5 — A ETI entregará mensalmente ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, o número de inscrição na instituição da segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição mensal, discriminando a remuneração base mensal e as demais remunerações devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido efectivamente pago.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Cálculo do valor da retribuição horária

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

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Férias e subsídios de férias e de Natal

1 — O período de férias a que o trabalhador tenha direito é remunerado em valor equivalente à retribuição mensal.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal, que deve ser pago até 30 de Junho.

3 — O trabalhador receberá um subsídio de Natal de valor equivalente à retribuição mensal e pago até 15 de Dezembro.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Complicação médica e subsídio de apoio à infância

1 — A complicação médica é devida aos trabalhadores nos termos da regulamentação interna respectiva (anexo IV).

2 — O subsídio de apoio à infância é devido aos trabalhadores nos termos da regulamentação interna respectiva (anexo IV).

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho será remunerada com os seguintes acréscimos sobre o valor hora:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas subsequentes;
- c) 100 % da retribuição a partir das 21 horas e 30 minutos.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

3 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório será remunerado com um acréscimo de 125 %.

4 — Os acréscimos indicados nos números anteriores já incluem a prestação referente ao horário nocturno.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Retribuição da isenção de horário

1 — Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho total, não sujeitos a limites máximos dos períodos de trabalho, auferem uma remuneração correspondente de, no mínimo, 21 % da remuneração base mensal enquanto mantiverem esse regime.

2 — Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho parcial, alargando a sua prestação de trabalho por mais duas horas e trinta minutos semanais, auferem uma remuneração correspondente de, no mínimo, 10 % da retribuição base mensal enquanto mantiverem esse regime.

3 — O subsídio de isenção de horário de trabalho poderá ser integrado na remuneração base mensal.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição em serviço

É atribuído um subsídio de refeição por cada dia efectivo de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

A ETI garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde nos termos previstos na lei e com a finalidade de prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Objectivos e princípios fundamentais**

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

- a) Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;
- b) Eliminar os factores de risco e de acidente;
- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Obrigações da ETI para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho**

Para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados com o trabalho, a ETI deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da ETI a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção, na ETI, de um sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas 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;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando

e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Obrigações do trabalhador na área da segurança, higiene e saúde no trabalho**

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções e regulamentação interna específica da ETI relativas a esta matéria;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela ETI, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

1 — A ETI proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco.

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

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

3 — Os trabalhadores e os seus representantes devem dispor de informação actualizada sobre:

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

## **CAPÍTULO X**

### **Disposições diversas**

#### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Obtenção de documentos**

1 — Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação ou exercício normal da função determinados pela ETI serão custeados por esta, que, se possível, também os obterá, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

2 — Quando for o trabalhador a tratar da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário para tal será considerado como tempo de trabalho normal, desde que necessários para o exercício das suas deslocações em serviço.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo aos familiares, em tudo o que lhes for aplicável, em caso de transferência de local de trabalho para fora do País por um período de tempo igual ou superior a seis meses.

#### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Equipamentos de trabalho**

1 — A ETI poderá exigir o uso de equipamentos de trabalho quando o julgue conveniente e de acordo com as normas legais.

2 — Os equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela ETI, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3 — Os trabalhadores serão responsáveis, perante a ETI, pela preservação das ferramentas e equipamentos que lhes estejam distribuídos, desde que lhes sejam garantidas condições mínimas para essa preservação.

#### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

##### **Desconto mensal da quota sindical**

A ETI procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao sindicato respectivo até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

#### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Refeitório**

1 — A ETI manterá na sua sede, em Lazarim, Caparica, um serviço de refeitório disponível para todos os seus trabalhadores.

2 — Nos casos em que o refeitório esteja encerrado, os trabalhadores que se encontrarem ao serviço efectivo terão direito à compensação dos custos com refeições, tendo como valor mínimo o abono de refeição previsto na cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno**

Os trabalhadores chamados a prestar serviço, em acumulação com as suas atribuições normais, como formador interno em cursos ministrados pela ETI terão direito a um subsídio especial por cada hora de formação que corresponde a  $\frac{1}{160}$  da remuneração base mensal correspondente ao nível TSUP5.

#### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

##### **Crédito de tempo para a actividade sindical**

1 — Para o exercício da actividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo:

- a) A cada delegado sindical, cinco horas por mês;
- b) A cada membro das direcções sindicais, para o exercício das suas funções, 4 dias por mês ou 48 dias por ano civil.

2 — A ETI poderá acordar com os sindicatos outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3 — Os sindicatos poderão credenciar representantes para a negociação do AE ou para efeitos deste decorrentes, os quais beneficiarão do crédito de horas necessárias a cada reunião de negociação e ainda de igual número de horas para preparação da mesma.

4 — O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE.

#### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **Comissão paritária**

1 — É constituída a comissão paritária para interpretação das dúvidas suscitadas pela aplicação deste AE.

2 — A comissão paritária será composta por dois elementos, um nomeado pela ETI e um pelo sindicato outorgante, e iniciará as suas funções na data de entrada em vigor deste AE.

3 — A comissão paritária deliberará num prazo de 15 dias a contar da data da apresentação por escrito da dúvida suscitada por uma qualquer das entidades outorgantes.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Representação dos trabalhadores

À data de assinatura do presente AE são representados pelo SITAVA 12 trabalhadores do total de 18 trabalhadores da ETI.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Substituição

A presente revisão global do AE substitui a versão de 18 de Janeiro de 2005, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005.

Lazarim, 7 de Março de 2006.

Pela ETI — EMPORDEF — Tecnologias de Informação, S. A.:

*Sérgio Parreira de Campos*, presidente do conselho de administração.  
*Carlos Alberto Salgado Félix*, administrador.

Pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

*Jorge Manuel dos Santos Lopes*, mandatário.  
*Mário Rui Costa Ribeiro*, mandatário.

### ANEXO I

#### Tabela salarial e enquadramentos profissionais

Valor (em euros)	Enquadramentos profissionais				
	ESW	EMS	TSUP	TESP	TADM
3 169	Coordenador 3.	Coordenador 2.	TSUP 14.		
2 965	Coordenador 2.	Coordenador 1.	TSUP 13.		
2 705	Coordenador 1.	Consultor 3.	TSUP 12.		
2 459	Consultor 3.	Consultor 2.	TSUP 11.	TESP 22.	
2 236	Consultor 2.	Consultor 1.	TSUP 10.	TESP 21.	
2 050	Consultor 1.	Eng. MS 4.	TSUP 9.	TESP 20.	TADM 20.
1 901	Analista 4.	Eng. MS 3.	TSUP 8.	TESP 19.	TADM 19.
1 759	Analista 3.	Eng. MS 2.	TSUP 7.	TESP 18.	TADM 18.
1 630	Analista 2.	Eng. MS 1.	TSUP 6.	TESP 17.	TADM 17.
1 509	Analista 1.	Eng. MS Júnior 5.	TSUP 5.	TESP 16.	TADM 16.
1 398	Programador 4.	Eng. MS Júnior 4.	TSUP 4.	TESP 15.	TADM 15.
1 295	Programador 3.	Eng. MS Júnior 3.	TSUP 3.	TESP 14.	TADM 14.
1 199	Programador 2.	Eng. MS Júnior 2.	TSUP 2.	TESP 13.	TADM 13.
1 110	Programador 1.	Eng. MS Júnior 1.	TSUP 1.	TESP 12.	TADM 12.
1 047				TESP 11.	TADM 11.
990				TESP 10.	TADM 10.
935				TESP 9.	TADM 9.
882				TESP 8.	TADM 8.
834				TESP 7.	TADM 7.
783				TESP 6.	TADM 6.
740				TESP 5.	TADM 5.
698				TESP 4.	TADM 4.
661				TESP 3.	TADM 3.
624				TESP 2.	TADM 2.
589				TESP 1.	TADM 1.

Subsídio de refeição — € 5,95.

### ANEXO II

#### Categorias profissionais e descrição de funções

*Engenheiro de «software» (ESW).* — Desenvolve, através da análise de requisitos, sistematização de conceitos e de modelização, programação em linguagens utilizadas na empresa, integração SW/SW e HW/SW e teste de sistemas de *software* para uso aeronáutico.

*Engenheiro de sistemas (EMS).* — Desenvolve, através da análise de requisitos, análise funcional, sistematização de conceitos e da modelização:

Arquitecturas de sistemas ou computadores;  
Sistemas electrónicos de *interfaces*;  
Sistemas integrados digitais e analógicos para aquisição de sinais;

Modelos matemáticos, funcionais e de *interface* homem-máquina;  
Sistemas utilizados na aeronáutica.

*Técnico superior (TSUP).* — Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área de sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres.

*Técnico especialista (TESP).* — Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de actividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos.

*Técnico administrativo (TADM).* — Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo

de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados.

### ANEXO III

#### Regulamento de carreiras EMPORDEF — TI

##### Conceitos:

- 1) Progressão — evolução de nível resultante da obtenção de créditos e ou quotas durante o normal percurso de carreira;
- 2) Promoção — evolução de nível(is) excepcional, por exemplo, por mérito.

##### Normas gerais:

- 1) As quotas para progressões/promoções serão estabelecidas no 1.º trimestre de cada ano pela administração;
- 2) As regras específicas para cada carreira são as que constam nos respectivos desenhos de carreira;
- 3) Para efeitos de obtenção de créditos, o resultado da avaliação de desempenho será arredondado à unidade;
- 4) Estão em condições de progressão os colaboradores que reúnam dois requisitos em simultâneo: classificação de *Bom* na avaliação de desempenho e parecer favorável da chefia;
- 5) Considera-se *Bom* na avaliação de desempenho um resultado igual ou superior a 1,5;
- 6) Os créditos necessários para progressão são os correspondentes ao nível de vencimento em que os trabalhadores estão colocados quando da entrada em vigor do regulamento de carreiras;
- 7) Para progressão, o trabalhador deverá acumular o número mínimo de créditos correspondentes ao nível de progressão;
- 8) Quando o trabalhador é promovido por mérito, adquire para efeitos de progressão os créditos mínimos estabelecidos para o respectivo nível onde se encontra;
- 9) Em caso de divergências, será constituída uma comissão paritária, que terá por finalidade interpretar e analisar dúvidas e ou reclamações que resultem da aplicação do regulamento de carreiras, deliberando num prazo de 30 dias a contar da data de apresentação por escrito do problema suscitado;
- 10) Da comissão farão parte um elemento não permanente, directamente relacionado com o caso em apreço, e um elemento permanente, a saber: o trabalhador ou seu representante (sindicato), a chefia ou seu representante e os RH, que se constituirão como árbitro, cabendo-lhe a decisão final;
- 11) Este regulamento entra em vigor a partir da data da sua assinatura.

#### Carreiras

*Engenheiro de modelos e sistemas (EMS).* — Desenvolve, através da análise de requisitos, análise funcional, sistematização de conceitos e modelização:

Arquitecturas de sistemas ou computadores;  
Sistemas electrónicos de interfaces;

Sistemas integrados digitais e analógicos para aquisição de sinais;  
Modelos matemáticos, funcionais e de interface homem-máquina, de sistemas utilizados na aeronáutica.

TEMPO MINÍMOS		TABELA DE CRÉDITOS MÍNIMOS			
		AD	PCh	FP	Total Créditos
↑ PROGRESSÃO ↑	Coordenador 3	2	2	1	5
	Coordenador 1	2	2	1	5
	Consultor 3	2	2	1	5
	Consultor 2	2	2	1	5
	Consultor 1	2	2	1	5
	Eng. MS 4	2	2	1	5
	Eng. MS 3	2	2	1	5
	Eng. MS 2	2	2	1	5
	Eng. MS 1	2	2	1	5
	Eng. MS Júnior 5	2	2	1	5
	Eng. MS Júnior 4	2	2	1	5
	Eng. MS Júnior 3	2	4	2	10
	Eng. MS Júnior 2	2	4	2	10
	Eng. MS Júnior 1	1	2	1	5

Licenciatura ou bacharelato em áreas relevantes para as funções a desempenhar (aerospacial/aeronáutica, mecânica/automação e controlo, electrotécnica/electrónica, computadores)

##### A) Formas de evolução na carreira:

- 1) Progressão — evolução de nível resultante da obtenção de créditos e ou quotas, durante o normal percurso de carreira;
- 2) Promoção — evolução de nível(is) excepcional, por exemplo, por mérito.

##### B) Modo de obtenção de créditos:

###### Avaliação de desempenho:

	Créditos
<i>Insuficiente</i> .....	0
<i>Regular</i> .....	1
<i>Bom</i> .....	2
<i>Muito bom</i> .....	3
<i>Excelente</i> .....	4

Parecer da chefia .....	0/2
Formação profissional .....	1

##### C) Regras específicas:

- 1) São necessários um mínimo de 6 créditos para uma progressão por ano;
- 2) Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão (total em linha de AD + PCh + FP);
- 3) Sistema de quotas anual para progressão, mantendo-se as restantes condições (obtenção dos créditos AD + PCh + FP e tempos mínimos);
- 4) Sistema de quotas anual para promoção definido pela administração;
- 5) A partir do engenheiro MS júnior, nível 3, não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são avaliação de desempenho, parecer da chefia, formação profissional e quotas;

- 6) Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

**Engenheiro de «software» (ESW).** — Desenvolve, através da análise de requisitos, sistematização de conceitos e de modelização, programação em linguagens utilizadas na empresa, integração SW/SW e HW/SW e teste de sistemas de *software* para uso aeronáutico.

		TABELA DE CRÉDITOS E QUOTAS			
		AD	PCh	FP	Total Créditos
↑	Coordenador 3	2	2	1	5
	Coordenador 3	2	2	1	5
	Coordenador 1	2	2	1	5
	Consultor 3	2	2	1	5
	Consultor 2	2	2	1	5
	Consultor 1	2	2	1	5
	Analista 4	2	2	1	5
	Analista 3	2	2	1	5
	Analista 2	2	2	1	5
	Analista 1	2	2	1	5
↑	Programador 4	2	2	1	5
	Programador 3	2	4	4	10
	Programador 2	2	4	4	10
	Programador 1	1	2	2	5

Licenciatura ou bacharelato em áreas relevantes para as funções a desempenhar (tecnologias de informação ou equivalente).

**A) Formas de evolução na carreira:**

- 1) Progressão — evolução de nível resultante da obtenção de créditos e ou quotas durante o normal percurso de carreira;
- 2) Promoção — Evolução de nível(is) excepcional, por exemplo, por mérito.

**B) Modo de obtenção de créditos:**

Avaliação de desempenho:	Créditos
Insuficiente .....	0
Regular .....	1
Bom .....	2
Muito bom .....	3
Excelente .....	4
Parecer da chefia .....	0/2
Formação profissional .....	1

**C) Regras específicas:**

- 1) São necessários um mínimo de 6 créditos para uma progressão por ano;
- 2) Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão (total em linha de AD + PCh + FP);
- 3) Sistema de quotas anual para progressão, mantendo-se as restantes condições (obtenção dos créditos AD + PCh + FP e tempos mínimos);
- 4) Sistema de quotas anual para promoção definido pela administração;
- 5) A partir do programador nível 3, não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são avaliação de desempenho, parecer da chefia, formação profissional e quotas;

- 6) Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

**Técnico superior (TSUP).** — Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área de sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres.

		TABELA DE CRÉDITOS E QUOTAS			
		AD	PCh	FP	Total Créditos
↑	TSUP 14	2	2	1	5
	TSUP 13	2	2	1	5
	TSUP 12	2	2	1	5
	TSUP 11	2	2	1	5
	TSUP 10	2	2	1	5
	TSUP 9	2	2	1	5
	TSUP 8	2	2	1	5
	TSUP 7	2	2	1	5
	TSUP 6	2	2	1	5
	TSUP 5	2	2	1	5
	TSUP 4	2	2	1	5
↑	TSUP 3	1	2	2	5
	TSUP 2	2	4	4	10
	TSUP 1	1	2	2	5

Licenciatura ou bacharelato em áreas relevantes para as funções a desempenhar.

**A) Formas de evolução na carreira:**

- 1) Progressão — evolução de nível resultante da obtenção de créditos e ou quotas, durante o normal percurso de carreira;
- 2) Promoção — evolução de nível(is) excepcional, por exemplo, por mérito.

**B) Modo de obtenção de créditos:**

Avaliação de desempenho:	Créditos
Insuficiente .....	0
Regular .....	1
Bom .....	2
Muito bom .....	3
Excelente .....	4
Parecer da chefia .....	0/2
Formação profissional .....	1

**C) Regras específicas:**

- 1) São necessários um mínimo de 6 créditos para uma progressão por ano;
- 2) Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão (total em linha de AD + PCh + FP);
- 3) Sistema de quotas anual para progressão, mantendo-se as restantes condições (obtenção dos créditos AD + PCh + FP e tempos mínimos);
- 4) Sistema de quotas anual para promoção definido pela administração;
- 5) A partir do nível TSUP 3, não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são avaliação de desempenho, parecer da chefia, formação profissional e quotas;
- 6) Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.



**Técnico especialista (TESP).** — Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de actividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos.

TEMPO MÍNIMO		VALORES ESTIMADOS EM CRÉDITOS			
		AD	PCh	FP	Total Créditos
↑	TESP 22	2	2	1	5
	TESP 21	2	2	1	5
	TESP 20	2	2	1	5
	TESP 19	2	2	1	5
	TESP 18	2	2	1	5
	TESP 17	2	2	1	5
	TESP 16	2	2	1	5
	TESP 15	2	2	1	5
	TESP 14	2	2	1	5
	TESP 13	2	2	1	5
	TESP 12	2	2	1	5
	TESP 11	2	2	1	5
	TESP 10	2	2	1	5
	TESP 9	2	2	1	5
	TESP 8	2	2	1	5
	TESP 7	2	2	1	5
	TESP 6	2	2	1	5
	TESP 5	1	2	2	5
	TESP 4	1	2	2	5
	TESP 3	1	2	2	5
	TESP 2	1	2	2	5
	TESP 1	1	2	2	5

Habilitações técnicas em áreas relevantes para as funções a desempenhar

A) Formas de evolução na carreira:

- 1) Progressão — evolução, de nível resultante da obtenção de créditos e ou quotas, durante o normal percurso de carreira;
- 2) Promoção — evolução de nível(is) excepcional, por exemplo, por mérito.

B) Modo de obtenção de créditos:

Avaliação de desempenho:

	Créditos
<i>Insuficiente</i> .....	0
<i>Regular</i> .....	1
<i>Bom</i> .....	2
<i>Muito bom</i> .....	3
<i>Excelente</i> .....	4

Parecer da chefia .....	0/2
Formação profissional .....	1

C) Regras específicas:

- 1) São necessários um mínimo de 6 créditos para uma progressão por ano;
- 2) Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão (total em linha de AD + PCh + FP);
- 3) Sistema de quotas anual para progressão, mantendo-se as restantes condições (obtenção dos créditos AD + PCh + FP e tempos mínimos);
- 4) Sistema de quotas anual para promoção definido pela administração;

5) A partir do nível TESP 5, não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são avaliação de desempenho, parecer da chefia, formação profissional e quotas;

6) Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

**Técnico administrativo (TADM).** — Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados.

TEMPO MÍNIMO		VALORES ESTIMADOS EM CRÉDITOS			
		AD	PCh	FP	Total Créditos
↑	TADM 20	2	2	1	5
	TADM 19	2	2	1	5
	TADM 18	2	2	1	5
	TADM 17	2	2	1	5
	TADM 16	2	2	1	5
	TADM 15	2	2	1	5
	TADM 14	2	2	1	5
	TADM 13	2	2	1	5
	TADM 12	2	2	1	5
	TADM 11	2	2	1	5
	TADM 10	2	2	1	5
	TADM 9	2	2	1	5
	TADM 8	2	2	1	5
	TADM 7	2	2	1	5
	TADM 6	1	2	2	5
	TADM 5	1	2	2	5
	TADM 4	1	2	2	5
	TADM 3	1	2	2	5
	TADM 2	1	2	2	5
	TADM 1	1	2	2	5

Habilitações técnicas em áreas relevantes para as funções a desempenhar.

A) Formas de evolução na carreira:

- 1) Progressão — evolução de nível resultante da obtenção de créditos e ou quotas, durante o normal percurso de carreira;
- 2) Promoção — evolução de nível(is) excepcional, por exemplo, por mérito.

B) Modo de obtenção de créditos:

Avaliação de desempenho:

	Créditos
<i>Insuficiente</i> .....	0
<i>Regular</i> .....	1
<i>Bom</i> .....	2
<i>Muito bom</i> .....	3
<i>Excelente</i> .....	4

Parecer da chefia .....	0/2
Formação profissional .....	1

C) Regras específicas:

- 1) São necessários um mínimo de 6 créditos para uma progressão por ano;
- 2) Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão (total em linha de AD + PCh + FP);
- 3) Sistema de quotas anual para progressão, mantendo-se as restantes condições (obtenção dos créditos AD + PCh + FP e tempos mínimos);
- 4) Sistema de quotas anual para promoção definido pela administração;

- 5) A partir do nível TADM 6, não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são avaliação de desempenho, parecer da chefia, formação profissional e quotas;
- 6) Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

#### ANEXO IV Comparticipação médica

Coberturas	Comparticipação (em percentagem)	Plafond anual (em euros)
Consultas médicas .....	85	750
Fisioterapia .....	85	750
Exames complementares .....	85	750
Medicamentos .....	85	600
Estomatologia .....	85	600
Aros de óculos .....	100	75
Lentes de óculos e ou de contacto .....	85	N/A
Hospitalização/internamento .....	85	7 500
Parto (incluído na hospitalização) .....	85	7 500

#### Subsídio de apoio à infância

(Em euros)

Escalão	Creches e infantários — Tabela A (mensal)	Externatos e ATL — Tabela B (mensal)	Escolaridade (do 1.º ao 9.º ano) — Tabela C (anual)
1 .....	71,50	60,50	93,50
2 .....	60,50	49,50	77
3 .....	49,50	38,50	60,50

Depositado em 20 de Março de 2006, a fl. 123 do livro n.º 10, com o n.º 46/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### AE entre a União das Misericórdias Portuguesas (UMP) e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros — Alteração salarial e outras.

O acordo de empresa (social) celebrado entre a União das Misericórdias Portuguesas (UMP) e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2001, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, é alterado nos seguintes termos:

#### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a União das Misericórdias Portuguesas, adiante designada por UMP

ou instituição, cujo sector de actividade económica é a prestação de serviços sociais, designadamente a coordenação das acções das instituições suas associadas relativamente às entidades públicas e privadas, a representação dos interesses comuns e a organização de serviços de interesse e de intervenção comum às suas associadas nas áreas da educação e formação, informação e consultadoria, saúde, apoio à infância, juventude, população idosa e portadora de deficiência (CAE Ver. 2.1 — 91333 — Outras actividades associativas, n. e.) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nos anexos IV e V e representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas venham a filiar-se durante a sua vigência.

2 — Pela presente convenção serão potencialmente abrangidos 300 trabalhadores e um empregador.

#### ANEXO IV

#### Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

Níveis	Categorias e profissões	Graus
IC	Director-delegado/administrador-delegado	—
IB	Coordenador-geral .....	—
IA	Director-coordenador .....	—
	Director de laboratório .....	
	Director de serviços .....	
	Director de serviços clínicos .....	
	Director técnico de farmácia .....	
	Enfermeiro-director .....	
	Secretário-geral .....	
II	Conservador de museu .....	—
	Director técnico de estabelecimento .....	—
	Médico especialista .....	II
	Técnico superior .....	Coordenador
III	Arquitecto .....	Principal
	Capelão .....	Principal
	Consultor jurídico .....	Principal
	Enfermeiro supervisor .....	—
	Engenheiro .....	Principal
	Farmacêutico .....	Principal
	Médico de clínica geral .....	II
	Médico especialista .....	I
	Psicólogo .....	Principal
	Sociólogo .....	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado) .....	Principal
	Técnico de formação .....	Principal
	Técnico superior administrativo .....	Principal
	Técnico superior de laboratório .....	Principal
	Técnico superior de relações internacionais .....	Principal
	Técnico superior de serviço social .....	Principal
	Veterinário .....	Principal
	Arquitecto .....	II
	Capelão .....	II
	Consultor jurídico .....	II
	Contabilista/TOC .....	Principal
	Enfermeiro-chefe .....	—
	Engenheiro .....	II
	Engenheiro técnico .....	Principal
	Farmacêutico .....	II

Níveis	Categorias e profissões	Graus
IV	Médico de clínica geral .....	I
	Psicólogo .....	II
	Secretário .....	Principal
	Sociólogo .....	II
	Técnico administrativo (bacharel) .....	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel) .....	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado) .....	II
	Técnico de formação .....	II
	Técnico superior administrativo .....	II
	Técnico superior de laboratório .....	II
	Técnico superior de relações internacionais .....	II
	Técnico superior de serviço social .....	II
	Veterinário .....	II
V	Arquitecto .....	I
	Capelão .....	I
	Consultor jurídico .....	I
	Contabilista/TOC .....	II
	Enfermeiro especialista .....	—
	Engenheiro .....	I
	Engenheiro técnico .....	II
	Farmacêutico .....	I
	Psicólogo .....	I
	Secretário .....	II
	Sociólogo .....	I
	Técnico administrativo (bacharel) .....	II
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado) .....	I
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel) .....	II
	Técnico de formação .....	I
VI	Técnico superior administrativo .....	I
	Técnico superior de laboratório .....	I
	Técnico superior de relações internacionais .....	I
	Técnico superior de serviço social .....	I
	Veterinário .....	I
	Chefe de departamento/serviços/escritório .....	—
	Contabilista/TOC .....	I
	Enfermeiro .....	—
	Engenheiro técnico .....	I
	Secretário .....	I
VII	Técnico administrativo .....	Principal
	Técnico administrativo (bacharel) .....	I
	Técnico de apoio à gestão .....	Principal
	Técnico de contabilidade .....	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel) .....	I
	Técnico de recursos humanos .....	Principal
	Técnico de secretariado .....	Principal
	Técnico de tesouraria .....	Principal
	Agente de educação familiar (*) .....	Principal
	Agente técnico de farmácia .....	Principal
VIII	Animador cultural (***) .....	Principal
	Animador familiar (***) .....	II
	Animador sociocultural (***) .....	II
	Assistente administrativo .....	Principal
	Caixeiro-encarregado .....	II
	Chefe de compras/ecónomo .....	I
	Chefe de secção .....	I
	Chefe de serviços gerais .....	—
	Desenhador projectista .....	I
	Documentalista .....	Principal
	Educador social (***) .....	II
	Encarregado (electricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico) .....	II
	Encarregado geral .....	I
	Fogoeiro-encarregado .....	II
	Técnico de actividades de tempos livres .....	I
IX	Técnico administrativo .....	I
	Técnico de apoio à gestão .....	I
	Técnico auxiliar de serviço social .....	Principal
	Técnico de braille .....	Principal
	Técnico de contabilidade .....	I
	Técnico de locomoção .....	Principal
	Técnico de recursos humanos .....	I
	Técnico de secretariado .....	I
	Técnico de tesouraria .....	I
	Agente de educação familiar (*) .....	I
	Agente técnico de farmácia .....	I
	Animador cultural (***) .....	I
	Animador familiar (***) .....	I
	Animador sociocultural (***) .....	I
	Assistente administrativo .....	II
X	Caixeiro chefe de secção .....	II
	Caixeiro-encarregado .....	I
	Chefe de equipa .....	II
	Cinzelador de metais não preciosos .....	Principal
	Cozinheiro-chefe .....	II
	Documentalista .....	II
	Dourador de ouro fino .....	Principal
	Ebanista .....	Principal
	Educador social (***) .....	I
	Encarregado (electricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico) .....	I
	Encarregado da câmara escura (*) .....	Principal
	Encarregado de serviços gerais .....	II
	Entalhador .....	Principal
	Fogoeiro-encarregado .....	I
	Fotógrafo .....	Principal
XI	Monitor .....	Principal
	Operador de computador .....	Principal
	Ortopédico (*) .....	Principal
	Pintor-decorador .....	Principal
	Pintor de lisos (madeira) .....	Principal
	Subencarregado (MDA, MET) .....	II
	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*) .....	Principal
	Técnico auxiliar de serviço social .....	II
	Técnico de braille .....	II
	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*) .....	Principal
	Técnico de locomoção .....	II
	Ajudante de farmácia .....	—
	Assistente administrativo .....	I
	Caixeiro chefe de secção .....	I
	Chefe de equipa .....	I
XII	Cinzelador de metais não preciosos .....	II
	Cozinheiro-chefe .....	I
	Documentalista .....	I
	Dourador .....	Principal
	Dourador de ouro fino .....	II
	Ebanista .....	II
	Encarregado de câmara escura (*) .....	II
	Encarregado geral (serviços gerais) .....	II
	Encarregado de serviços gerais .....	I
	Encarregado de refeitório .....	II
	Encarregado (rodoviário) .....	II
	Agente de educação familiar (*) .....	II
	Agente técnico de farmácia .....	II

Níveis	Categorias e profissões	Graus
X	Entalhador .....	II
	Estereotipador .....	Principal
	Fotógrafo .....	II
	Monitor .....	II
	Operador de computador .....	II
	Ortopédico (*) .....	II
	Pintor-decorador .....	II
	Pintor de lisos (madeira) .....	II
	Revisor .....	Principal
	Subencarregado (MAD, MET) .....	I
	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*) .....	II
	Técnico auxiliar de serviço social .....	I
	Técnico de braille .....	I
	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*) .....	II
	Técnico de locomoção .....	I
	Tradutor (braille) .....	Principal
XI	Arquivista .....	Principal
	Auxiliar de enfermagem (*) .....	II
	Barbeiro .....	Principal
	Bate-chapas .....	Principal
	Batedor de ouro em folha .....	Principal
	Bordadeira (tapeçarias) .....	Principal
	Cabeleireiro (unissexo) .....	Principal
	Caixeiro .....	Principal
	Canalizador (picheleiro) .....	Principal
	Carpinteiro de limpos .....	Principal
	Carpinteiro de tosco ou cofragem .....	Principal
	Cinzelador de metais não preciosos .....	I
	Compositor manual .....	Principal
	Compositor mecânico (linotipista) .....	Principal
	Cozinheiro .....	Principal
	Dispenseiro .....	Principal
	Dourador .....	II
	Dourador de ouro fino .....	I
	Ebanista .....	I
	Electricista .....	Principal
	Encadernador .....	Principal
	Encadernador-dourador .....	Principal
	Encarregado de câmara escura (*) .....	I
	Encarregado geral (serviços gerais) .....	I
	Encarregado (rodoviário) .....	I
	Encarregado de parque de campismo .....	II
	Encarregado de refeitório .....	I
	Encarregado de sector (serviços gerais) .....	II
	Encarregado (serviços gerais) .....	II
	Entalhador .....	I
	Esteriotipador .....	II
	Estofador .....	Principal
	Estucador .....	Principal
	Fiel de armazém .....	Principal
	Fogueiro .....	Principal
	Fotocompositor .....	Principal
	Fotógrafo .....	I
	Fundidor-moldador em caixas .....	Principal
	Fundidor monotipista .....	Principal
	Funileiro-latoeiro .....	Principal
	Impressor (braille) .....	Principal
	Impressor (flexografia) .....	Principal
	Impressor (litografia) .....	Principal
	Impressor (tipográfico) .....	Principal
	Marceneiro .....	Principal
	Mecânico de madeiras .....	Principal
	Monitor .....	I
	Montador .....	Principal
	Motorista de pesados .....	Principal
	Operador de computador .....	I
	Ortopédico (*) .....	I
	Padeiro .....	Principal
	Pasteleiro .....	Principal
	Pedreiro/trolha .....	Principal
	Perfurador de fotocomposição .....	Principal
	Pintor .....	Principal
	Pintor-decorador .....	I
	Pintor de lisos (madeira) .....	I
	Pintor de móveis .....	Principal
	Polidor de móveis .....	Principal
	Revisor .....	II

Níveis	Categorias e profissões	Graus
	Serrador de serra de fita .....	Principal
	Serralheiro civil .....	Principal
	Serralheiro mecânico .....	Principal
	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*) .....	I
	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*) .....	I
	Teclista .....	Principal
	Teclista-monotipista .....	Principal
	Tradutor (braille) .....	II
	Transportador .....	Principal
XII	Ajudante familiar/domiciliário .....	II
	Ajudante de feitor .....	II
	Amassador (*) .....	II
	Arquivista .....	II
	Auxiliar de educação .....	Principal
	Auxiliar de enfermagem (*) .....	I
	Barbeiro .....	II
	Bate-chapas .....	II
	Batedor de ouro em folha .....	II
	Bordadeira (tapeçarias) .....	II
	Cabeleireiro (unissexo) .....	II
	Caixa (*) .....	II
	Caixeiro .....	II
	Canalizador (picheleiro) .....	II
	Carpinteiro .....	II
	Carpinteiro de limpos .....	II
	Carpinteiro de tosco ou cofragem .....	II
	Cobrador .....	II
	Compositor manual .....	II
	Compositor mecânico (linotipista) .....	II
	Correio .....	Principal
	Cozinheiro .....	II
	Dispenseiro .....	II
	Dourador .....	I
	Electricista .....	II
	Encadernador .....	II
	Encadernador-dourador .....	II
	Encarregado de parque de campismo .....	I
	Encarregado de sector (serviços gerais) .....	I
	Encarregado (serviços gerais) .....	I
	Escrutário (**) .....	II
	Estereotipador .....	I
	Estofador .....	II
	Estucador .....	II
	Ferramenteiro .....	II
	Fiel de armazém .....	II
	Fogueiro .....	II
	Fotocompositor .....	II
	Fundidor-moldador em caixas .....	II
	Fundidor monotipista .....	II
	Funileiro-latoeiro .....	II
	Impressor (braille) .....	II
	Impressor (flexografia) .....	II
	Impressor (litografia) .....	II
	Impressor (tipográfico) .....	II
	Marceneiro .....	II
	Mecânico de madeiras .....	II
	Montador .....	II
	Motorista de ligeiros .....	Principal
	Motorista de pesados .....	II
	Operador de máquinas agrícolas .....	Principal
	Padeiro .....	II
	Pasteleiro .....	II
	Pedreiro/trolha .....	II
	Perfurador de fotocomposição .....	II
	Pintor .....	II
	Pintor de móveis .....	II
	Polidor de móveis .....	II
	Prefeito .....	Principal
	Revisor .....	I
	Serrador de serra de fita .....	II
	Serralheiro civil .....	II
	Serralheiro mecânico .....	II
	Teclista .....	II
	Teclista monotipista .....	II
	Tractorista .....	Principal
	Tradutor (braille) .....	I
	Transportador .....	II

Níveis	Categorias e profissões	Graus
XIII	Ajudante familiar/domiciliário .....	I
	Ajudante de feitor .....	I
	Amassador (*) .....	I
	Arquivista .....	I
	Auxiliar de educação .....	II
	Auxiliar pedagógico do ensino especial ...	II
	Barbeiro .....	I
	Bate-chapas .....	I
	Batedor de ouro em folha .....	I
	Bordadeira (tapeçarias) .....	I
	Cabeleireiro (unissexo) .....	I
	Caixa (*) .....	I
	Caixa de balcão .....	I
	Caixeiro .....	II
	Canalizador (picheiro) .....	I
	Carpinteiro .....	I
	Carpinteiro de limpos .....	I
	Carpinteiro de tosco ou cofragem .....	I
	Cobrador .....	I
	Compositor manual .....	I
	Compositor mecânico (linotipista) .....	I
	Correeiro .....	I
	Cozinheiro .....	II
	Dispenseiro .....	I
	Electricista .....	I
	Empregado de armazém .....	I
	Encadernador .....	II
	Encadernador-dourador .....	I
	Escriturário (**) .....	I
	Estofador .....	I
	Estucador .....	I
	Ferramenteiro .....	I
	Fiel de armazém .....	I
	Fogueiro .....	I
	Forneiro (*) .....	II
	Fotocompositor .....	I
	Fundidor-moldador em caixas .....	I
	Fundidor monotipista .....	I
	Funileiro-latoeiro .....	I
	Impressor (braille) .....	I
	Impressor (flexografia) .....	I
	Impressor (litografia) .....	I
	Impressor (tipográfico) .....	I
	Marceneiro .....	I
	Mecânico de madeiras .....	I
	Montador .....	I
	Motorista de ligeiros .....	II
	Motorista de pesados .....	I
	Operador de máquinas agrícolas .....	II
	Padeiro .....	I
	Pasteleiro .....	I
	Pedreiro/trolha .....	I
	Perfurador de fotocomposição .....	I
	Pintor .....	I
	Pintor de móveis .....	I
	Polidor de móveis .....	I
	Prefeito .....	II
	Projeccionista (*) .....	II
	Serrador de serra de fita .....	I
	Serralheiro civil .....	I
	Serralheiro mecânico .....	I
	Teclista .....	I
	Teclista monotipista .....	I
	Telefonista/recepcionista .....	II
	Tractorista .....	II
	Transportador .....	I
	Tratador ou guardador de gado .....	II
	Ajudante de acção educativa .....	II
	Ajudante de enfermaria .....	II
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes .....	II
	Ajudante de lar e centro de dia .....	II
	Ajudante de ocupação .....	II
	Auxiliar de educação .....	I
	Auxiliar pedagógico do ensino especial ...	I
	Caixa de balcão .....	I
	Capataz (agrícola) .....	II
	Correeiro .....	I
	Costureira/alfaiate .....	II

Níveis	Categorias e profissões	Graus
XIV	Costureiro de encadernação .....	II
	Empregado de armazém .....	I
	Escriturário estagiário dos 1.º e 2.º anos (*)	I
	Forneiro (*) .....	I
	Motorista de ligeiros .....	I
	Operador manual .....	II
	Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) .....	II
	Operador de máquinas agrícolas .....	I
	Operador de máquinas auxiliares .....	II
	Prefeito .....	I
	Projeccionista (*) .....	I
	Recepcionista .....	II
	Restaurador de folhas .....	II
	Sapateiro .....	II
	Telefonista .....	II
	Telefonista/recepcionista .....	I
	Tractorista .....	I
	Tratador ou guardador de gado .....	I
XV	Abastecedor .....	II
	Ajudante de acção educativa .....	I
	Ajudante de cozinheiro .....	II
	Ajudante de enfermaria .....	I
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes .....	I
	Ajudante de lar e centro de dia .....	I
	Ajudante de motorista .....	II
	Ajudante de padaria .....	II
	Ajudante de ocupação .....	I
	Auxiliar de acção médica .....	II
	Auxiliar de laboratório .....	II
	Bilheteiro .....	II
	Capataz (agrícola) .....	I
	Caseiro .....	II
	Chegador ou ajudante de fogueiro .....	II
	Costureira/alfaiate .....	I
	Costureiro de encadernação .....	I
XVI	Empregado de balcão .....	II
	Empregado de refeitório .....	II
	Jardineiro .....	II
	Maqueiro .....	II
	Operador manual .....	I
	Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) .....	I
	Operador de máquinas auxiliares .....	I
	Recepcionista .....	I
	Restaurador de folhas .....	I
	Sapateiro .....	I
	Telefonista .....	I
	Abastecedor .....	I
	Ajudante de cozinheiro .....	I
	Ajudante de motorista .....	I
	Ajudante de padaria .....	I
	Arrumador .....	II
	Auxiliar de acção médica .....	I
	Auxiliar de laboratório .....	I
	Bilheteiro .....	I
	Caseiro .....	I
	Chegador ou ajudante de fogueiro .....	I
	Contínuo .....	II
	Coveiro .....	II
	Empregado de balcão .....	I
	Empregado de quartos/camaratas/enfer- marias .....	II
	Empregado de refeitório .....	I
	Engomador .....	II
	Guarda ou guarda rondista .....	II
	Guarda de propriedade florestal .....	II
	Hortelão ou trabalhador hortiflorícola .....	II
	Jardineiro .....	I
	Maqueiro .....	I
	Operador de lavandaria .....	II
	Porteiro .....	II
	Roupeiro .....	II
	Sacristão .....	II
	Servente (construção civil) .....	II
	Trabalhador agrícola .....	II

Níveis	Categorias e profissões	Graus
XVII	Arrumador .....	I
	Contínuo .....	I
	Coveiro .....	I
	Empregado de quartos/camaratas/enfermarias .....	I
	Engomador .....	I
	Guarda ou guarda rondista .....	I
	Guarda de propriedades ou florestal .....	I
	Hortelão ou trabalhador hortiflorícola .....	I
	Operador de lavandaria .....	I
	Porteiro .....	I
	Roupeiro .....	I
	Sacristão .....	I

Níveis	Categorias e profissões	Graus
	Servente (construção civil) .....	I
	Trabalhador agrícola .....	I
	Trabalhador de serviços gerais .....	II
XVIII	Aprendiz, estagiário e praticante .....	I
	Trabalhador de serviços gerais .....	I

(\*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(\*\*) Categoria profissional a extinguir logo que os trabalhadores tenham formação adequada.

(\*\*\*) Quando detentores do grau de bacharel, estes trabalhadores são enquadrados na carreira dos bacharéis (VI, V, IV).

## ANEXO V

### Tabelas de remunerações mínimas

#### Tabela geral de 2004

Níveis	Escalão 1 (euros)	Índice	Escalão 2 (euros)	Índice	Escalão 3 (euros)	Índice	Escalão 4 (euros)	Índice	Escalão 5 (euros)	Índice	Escalão 6 (euros)	Índice	Escalão 7 (euros)	Índice
IC .....	1 344,60	375												
IB .....	1 254,96	350												
IA .....	1 039,82	290	1 057,75	295	1 075,68	300	1 093,61	305	1 111,54	310	1 129,46	315	1 147,39	320
II .....	986,04	275	1 003,97	280	1 021,90	285	1 039,82	290	1 057,75	295	1 075,68	300	1 093,61	305
III .....	953,77	266	971,70	271	989,63	276	1 007,55	281	1 025,48	286	1 043,41	291	1 061,34	296
IV .....	896,40	250	914,33	255	932,26	260	950,18	265	968,11	270	986,04	275	1 003,97	280
V .....	853,37	238	871,30	243	889,23	248	907,16	253	925,08	258	943,01	263	960,94	268
VI .....	810,35	226	828,27	231	846,20	236	864,13	241	882,06	246	899,99	251	917,91	256
VII .....	735,05	205	752,98	210	770,90	215	788,83	220	806,76	225	824,69	230	842,62	235
VIII .....	692,02	193	709,95	198	727,88	203	745,80	208	763,73	213	781,66	218	799,59	223
IX .....	663,34	185	681,26	190	699,19	195	717,12	200	735,05	205	752,98	210	770,90	215
X .....	609,55	170	627,48	175	645,41	180	663,34	185	681,26	190	699,19	195	717,12	200
XI .....	562,94	157	580,87	162	598,80	167	616,72	172	634,65	177	652,58	182	670,51	187
XII .....	519,91	145	537,84	150	555,77	155	573,70	160	591,62	165	609,55	170	627,48	175
XIII .....	484,06	135	501,98	140	516,33	144	534,25	149	552,18	154	570,11	159	588,04	164
XIV .....	448,20	125	466,13	130	484,06	135	501,98	140	516,33	144	534,25	149	555,77	155
XV .....	423,10	118	441,03	123	458,96	128	476,88	133	494,81	138	512,74	143	527,08	147
XVI .....	390,83	109	408,76	114	426,69	119	444,61	124	462,54	129	480,47	134	498,40	139
XVII .....	376,49	105	394,42	110	412,34	115	430,27	120	448,20	125	466,13	130	484,06	135
XVIII .....	358,56	100	383,66	107	401,59	112	419,52	117	437,44	122	455,37	127	473,30	132
XIX .....	340,63	95												

#### Notas

1 — Índice 100 = € 358,56.

2 — Subsídio de refeição = € 3,69.

3 — Abono para falhas = € 25,10.

4 — A admissão dos trabalhadores no nível XVIII é feita no escalão 2 (índice 107).

5 — A progressão nos escalões horizontais é de cinco em cinco anos.

6 — A produção de efeitos de todas as matérias de expressão pecuniárias reporta-se a 1 de Janeiro de 2004.

#### Docentes profissionalizados — 2003-2004

(Em euros)		
		Remuneração
8.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 934,50
	Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	
	Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	
7.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 866,20
	Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	

(Em euros)

		Remuneração
6.º	Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 677,17
	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	
	Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	
	Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	
	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	

(Em euros)		
		Remuneração
5.º	Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 505,67
4.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 329,65
3.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 222,65
2.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 100,30
1.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização .....	1 000

#### Notas

1 — Em vigor de 1 de Setembro de 2003 a 31 de Agosto de 2004.  
2 — Os trabalhadores que tenham 0 ou 1 ano de antiguidade auferem, respectivamente, € 750 e € 900. Contudo, os trabalhadores que, com 0 e 1 ano de antiguidade, tenham sido contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferem a remuneração correspondente ao seu enquadramento, nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente acordo, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para o seu enquadramento segundo a tabela agora aprovada.

#### Docentes profissionalizados — 2003-2004

(Em euros)		
		Remuneração
8.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 818,34

(Em euros)		
		Remuneração
	Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	
7.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 458,77
6.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 361,91
5.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço ...	1 236,42
4.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço ...	1 181,88
3.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efectivo serviço ....	1 100
	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	

(Em euros)		
		Remuneração
2.º	Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efectivo serviço ..... Educação de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efectivo serviço ....	997,05
1.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) .....	863

(Em euros)		
		Remuneração
	Educação de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) .....	

#### Notas

1 — Em vigor de 1 de Setembro de 2003 a 31 de Agosto de 2004.  
2 — Os trabalhadores que tenham 0 anos de antiguidade auferem € 750 até perfazerem 1 ano de serviço. Contudo, os trabalhadores que, com 0 anos de antiguidade, tenham sido contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferem a remuneração correspondente ao seu enquadramento nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente acordo, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para o seu enquadramento segundo a tabela agora aprovada.

### Docentes não profissionalizados — 2003-2004

(Em euros)							
Níveis	Escalaões						
	1	2	3	4	5	6	7
I .....	972,19	991,39	1 010,59	1 029,78	1 048,98	1 068,18	1 087,36
II .....	920,82	940,02	959,21	978,41	997,60	1 016,80	1 035,99
III .....	870,58	889,77	908,96	928,15	947,35	966,55	985,74
IV .....	822,58	841,78	860,98	880,17	899,37	918,56	937,75
V .....	774,03	793,22	812,42	831,62	850,81	870,01	889,21
VI .....	723,78	742,98	762,18	781,37	800,57	819,75	838,95
VII .....	675,79	694,99	714,19	733,38	752,58	771,77	790,97
VIII .....	627,24	646,43	665,63	684,82	704,02	723,22	742,41
IX .....	579,26	598,45	617,64	636,83	656,03	675,23	694,42
X .....	535,78	554,98	574,17	593,37	612,57	631,75	650,95
XI .....	495,69	514,89	534,08	553,28	572,48	591,67	610,87

Em vigor de 1 de Setembro de 2003 a 31 de Agosto de 2004.

### Tabela geral de 2005

Níveis	Escalaão 1 (euros)	Índice	Escalaão 2 (euros)	Índice	Escalaão 3 (euros)	Índice	Escalaão 4 (euros)	Índice	Escalaão 5 (euros)	Índice	Escalaão 6 (euros)	Índice	Escalaão 7 (euros)	Índice
IC .....	1 376,89	375												
IB .....	1 285,10	350												
IA .....	1 064,79	290	1 083,15	295	1 101,51	300	1 119,87	305	1 138,23	310	1 156,59	315	1 174,94	320
II .....	1 009,72	275	1 028,08	260	1 046,43	285	1 064,79	290	1 083,15	295	1 101,51	300	1 119,87	305
III .....	976,67	266	995,03	271	1 013,39	276	1 031,75	281	1 050,11	286	1 068,46	291	1 086,82	296
IV .....	917,93	250	936,28	255	954,64	260	973	265	991,36	270	1 009,72	275	1 028,08	280
V .....	873,86	238	892,22	243	910,58	248	928,94	253	947,30	258	965,66	263	984,02	268
VI .....	829,80	226	848,16	231	866,52	236	884,88	241	903,24	246	921,60	251	939,96	256
VII .....	752,70	205	771,06	210	789,42	215	807,77	220	826,13	225	844,49	230	862,85	235
VIII .....	708,64	193	727	198	745,36	203	763,71	208	782,07	213	800,43	218	818,79	223
IX .....	679,26	185	697,62	190	715,98	195	734,34	200	752,70	205	771,06	210	789,42	215
X .....	624,19	170	642,55	175	660,91	180	679,26	185	697,62	190	715,98	195	734,34	200
XI .....	576,46	157	594,82	162	613,17	167	631,53	172	649,89	177	668,25	182	686,61	187
XII .....	532,40	145	550,76	150	569,11	155	587,47	160	605,83	165	624,19	170	642,55	175
XIII .....	495,68	135	514,04	140	528,72	144	547,08	149	565,44	154	583,80	159	602,16	164
XIV .....	458,96	125	477,32	130	495,68	135	514,04	140	528,72	144	547,08	149	569,11	155
XV .....	433,26	118	451,62	123	469,98	128	488,34	133	506,69	138	525,05	143	539,74	147
XVI .....	400,22	109	418,57	114	436,93	119	455,29	124	473,65	129	492,01	134	510,37	139
XVII .....	392,87	107	403,89	110	422,25	115	440,60	120	458,96	125	477,32	130	495,68	135
XVIII .....	367,17	100	392,87	107	411,23	112	429,59	117	447,95	122	466,31	127	484,66	132
XIX .....	348,81	95												

#### Notas

- 1 — Índice 100 = € 367,17.
- 2 — Subsídio de refeição = € 3,80.
- 3 — Abono para falhas = € 25,70.
- 4 — A admissão dos trabalhadores no nível XVIII é feita no escalão 2 (índice 107).
- 5 — A progressão nos escalões horizontais é de cinco em cinco anos.
- 6 — A produção de efeitos de todas as matérias de expressão pecuniária reporta-se a 1 de Janeiro de 2005.



**Docentes profissionalizados — Em vigor em 2004-2005**

(Em euros)		
		Remuneração
8.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 977
7.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 907,30
6.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 714,10
5.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 538,80
4.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 358,90
3.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 249,60
2.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 124,50

(Em euros)

		Remuneração
1.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente ..... Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente ..... Educador e professor de educação e ensino especial com especialização .....	(*) 769 (**) 922,50 (***) 1 022

(\*) 0 anos.  
(\*\*) 1 ano.  
(\*\*\*) 2 a 3 anos.

Em vigor de 1 de Setembro de 2004 a 31 de Agosto de 2005.

**Docentes profissionalizados — Em vigor em 2004-2005**

(Em euros)		
		Remuneração
8.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 858,50
7.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 490,90
6.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço .....	1 391,90
5.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço .....	1 263,70

(Em euros)		
		Remuneração
4.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço .....	1 235,10
3.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efectivo serviço .....	1 210

(Em euros)		
		Remuneração
2.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efectivo serviço ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efectivo serviço ..... Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efectivo serviço .....	1 017
1.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente ..... Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) ..... Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) .....	(*) 769 (**) 885

(\*) 0 anos.  
(\*\*) 1 a 3 anos.

Em vigor de 1 de Setembro de 2004 a 31 de Agosto de 2005.

#### Docentes não profissionalizados — 2004-2005

(Em euros)							
Níveis	Escalaões						
	1	2	3	4	5	6	7
I .....	995,52	1 015,18	1 034,84	1 054,49	1 074,16	1 093,82	1 113,46
II .....	942,92	962,58	982,23	1 001,89	1 021,54	1 041,20	1 060,85
III .....	891,47	911,12	930,78	950,43	970,09	989,75	1 009,40
IV .....	842,32	861,98	881,64	901,29	920,95	940,61	960,26
V .....	792,61	812,26	831,92	851,58	871,23	890,89	910,55
VI .....	741,15	760,81	780,47	800,12	819,78	839,42	859,08
VII .....	692,01	711,67	731,33	750,98	770,64	790,29	809,95
VIII .....	642,29	661,94	681,61	701,26	720,92	740,58	760,23
IX .....	593,16	612,81	632,46	652,11	671,77	691,44	711,09
X .....	548,64	568,30	587,95	607,61	627,27	646,91	666,57
XI .....	507,59	527,25	546,90	566,56	586,22	605,87	625,53

Em vigor de 1 de Setembro de 2004 a 31 de Agosto de 2005.

#### Declaração

Os signatários declaram para os devidos efeitos que fazem parte integrante do presente texto as restantes matérias do acordo de empresa (social) que não foram objecto desta revisão.

Lisboa, 24 de Fevereiro de 2006.

Pela União das Misericórdias Portuguesas:

*Rui Manuel de Macedo Rebelo*, vogal do Secretariado Nacional, mandatário.

Pela FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, por si e em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SPZN — Sindicato dos Professores da Zona Norte;  
SPZC — Sindicato dos Professores da Zona Centro;  
SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa;  
SDPS — Sindicato Democrático dos Professores do Sul;  
SDPA — Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;  
SDPM — Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;  
STAAEZN — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte;  
STAAEZN — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro;  
STAAE/SUL e Regiões Autónomas — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas;

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;  
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;  
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;  
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;  
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

*Carlos Manuel Dias Pereira*, membro do secretariado.

Pelo SINDEP — Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

*José Augusto Rosa Courinha*, mandatário.

Pelo SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

*Maria Matos de Almeida Talhada Correia*, mandatária.

Pelo SITEESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SINDITE — Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores do Serviço de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Domésticos e Afins:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública:

*Manuel José Sousa Santos Frade*, mandatário.

Depositado em 17 de Março de 2006, a fl. 123 do livro n.º 10, com o n.º 44/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **CCT entre a FENAME — Assoc. Nacional do Metal e o SERS — Sind. dos Engenheiros e outro — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação da profissão que a seguir se indica, abrangida pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006:

1 — Quadros superiores:

Licenciados em engenharia (níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6).

## **AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO**

...

# **ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO**

## **ASSOCIAÇÕES SINDICAIS**

### **I — ESTATUTOS**

#### **Sind. dos Professores da Grande Lisboa — Alteração**

Alteração aos estatutos aprovada na assembleia geral de 2 de Fevereiro de 2006.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Da constituição, denominação, âmbito e sede**

###### **Artigo 1.º**

###### **Âmbito profissional**

O Sindicato dos Professores da Grande Lisboa é uma associação de educadores e professores de todos os graus e sectores de ensino exercendo funções educativas, de

técnicos de educação e de outros trabalhadores com funções pedagógicas ou de investigação científica.

§ único. Nos artigos subsequentes destes estatutos, os educadores e professores de todos os graus e sectores de ensino exercendo funções educativas ou de investigação, os técnicos de educação e outros trabalhadores com funções pedagógicas serão designados genericamente por professores.

###### **Artigo 2.º**

###### **Âmbito geográfico**

O Sindicato dos Professores da Grande Lisboa abrange:

- 1) Os distritos de Lisboa, Santarém e Setúbal e os concelhos das Caldas da Rainha, do Bom-

barral, de Óbidos e de Peniche, do distrito de Leiria;

- 2) Os concelhos limítrofes, após decisão maioritária tomada pelos respectivos professores e de acordo com as direcções dos sindicatos integrantes da FENPROF do respectivo âmbito geográfico;
- 3) Os professores portugueses que no estrangeiro exerçam funções em regime de contrato ou de cooperação, enquanto vinculados ao Estado Português.

### Artigo 3.º

#### **Símbolo e bandeira**

O Sindicato dos Professores da Grande Lisboa designa-se abreviadamente por SPGL e tem como símbolo as letras «s» e «p», maiúsculas, sobrepostas, com a abreviatura SPGL, e como bandeira o símbolo, a branco, inscrito num rectângulo azul, colocado sobre um fundo vermelho.

### Artigo 4.º

#### **Sede e delegações**

O SPGL tem a sede em Lisboa, delegações nas Caldas da Rainha, em Santarém e em Setúbal e subdelegações nas localidades consideradas convenientes pela direcção e estruturas regionais.

## CAPÍTULO II

### **Dos princípios, fins e competências**

### Artigo 5.º

#### **Princípios fundamentais**

1 — O SPGL fundamenta a sua acção sobre os princípios da liberdade, da democracia, da independência, da unidade e do sindicalismo de massas e sobre uma concepção ampla do sindicalismo docente.

2 — O SPGL define a liberdade sindical como o direito de todos os trabalhadores de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas, dos seus credos religiosos ou das suas convicções filosóficas.

3 — O SPGL define a democracia sindical como a garantia do direito de todos os associados de participarem em todo o âmbito da actividade sindical, de apresentarem propostas, de as defenderem em condições de igualdade e de as votarem, a garantia do direito de eleger e ser eleito, de destituir os dirigentes sindicais e de exercer uma acção fiscalizadora sobre a actividade dos órgãos dirigentes do Sindicato, a garantia de que todas as decisões tomadas nas estruturas competentes são precedidas de um efectivo debate prévio clarificador das posições eventualmente em confronto e a de que, uma vez aprovadas as decisões, a minoria acatará a decisão da maioria.

4 — O SPGL define a independência sindical como a garantia da autonomia face ao Estado, às entidades patronais, aos partidos políticos e às organizações religiosas e da definição da sua orientação exclusivamente na base do funcionamento democrático dos órgãos estatutários do Sindicato.

5 — O SPGL define a unidade sindical como a expressão necessária da identidade de interesses fundamentais dentro de cada sector profissional e entre todos os trabalhadores. A unidade do SPGL resulta do seu carácter de organização única, no interior da qual encontram simultaneamente expressão comum e autónoma todos os graus e sectores de ensino existentes na zona da Grande Lisboa; a unidade sindical é condição e garantia dos direitos, liberdades e interesses dos trabalhadores.

6 — O SPGL define o sindicalismo de massas como aquele que pratica uma mobilização activa, generalizada e directa de todos os associados, através de adequadas medidas de organização e de informação, e que parte do reconhecimento de que a satisfação dos interesses e aspirações fundamentais dos professores exige o combate contra as forças retrógradas e obscurantistas que se opõem ao efectivo progresso do ensino.

7 — O SPGL define a concepção ampla do sindicalismo docente que adopta na base de uma acção sindical que combina a luta reivindicativa diversificada e continuada com a organização de benefícios e vantagens de ordem social, profissional e de carácter cooperativo. A concepção ampla do sindicalismo docente fundamenta-se na ideia de que tudo o que diz respeito aos professores deve encontrar lugar no seu Sindicato.

### Artigo 6.º

#### **Fins**

Constituem objectivos do SPGL:

- a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos dos seus associados, considerados individualmente ou como classe profissional;
- b) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos professores e das suas organizações sindicais, designadamente integrar e participar na Federação Nacional dos Professores;
- c) Organizar e empreender as iniciativas e as acções reivindicativas necessárias e adequadas para se melhorarem as condições de vida e de trabalho e a situação social e profissional dos seus associados;
- d) Criar condições conducentes ao debate colectivo e à definição de posições próprias dos professores sobre as opções e os problemas de fundo da política educativa, científica e cultural na perspectiva de um ensino democrático e de qualidade, nomeadamente organizando acções internas e mantendo uma informação sindical viva e actualizada;
- e) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a actuação comum dos professores com os restantes trabalhadores;
- f) Defender as liberdades democráticas e os direitos dos trabalhadores e das suas organizações;
- g) Defender a escola pública como garante do princípio do direito à educação de todos os cidadãos e seus filhos, sem prejuízo dos direitos consignados para o ensino particular e cooperativo e dos professores e educadores que aí exercem a sua função;
- h) Defender a unidade, a independência, a democraticidade e o carácter de massas do movimento sindical português.

## Artigo 7.º

### Competências

Ao SPGL compete, designadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Negociar a elaboração de legislação de trabalho, em especial aquela que seja aplicável aos seus associados, bem como todas as questões remuneratórias;
- c) Participar na definição prévia das opções do plano para a educação e o ensino e na definição das verbas respeitantes ao mesmo sector no Orçamento do Estado;
- d) Participar na definição e no incremento da política educativa, científica e cultural e integrar, em nome dos seus associados, as estruturas que para o efeito se criem;
- e) Emitir parecer sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;
- f) Participar, ao nível dos poderes central, regional e local, na definição das questões relativas à estrutura e ao planeamento da rede escolar, das construções escolares, da acção social escolar e da integração da escola na comunidade;
- g) Fiscalizar a aplicação das leis, dos instrumentos de regulamentação colectiva e dos demais regulamentos de trabalho e propor a correcção ou a revogação do diplomas legais cujos conteúdo e aplicação contrariem os direitos, interesses ou aspirações dos seus associados;
- h) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- i) Prestar assistência sindical, jurídica ou outras aos associados nos conflitos de relações de trabalho;
- j) Gerir e participar na gestão das instituições de segurança social conjuntamente com outras associações sindicais.

## CAPÍTULO III

### Dos associados, quotização e regime disciplinar

#### SECÇÃO I

#### Dos associados

### Artigo 8.º

**Quem pode ser sócio do Sindicato dos Professores da Grande Lisboa**

1 — Têm direito de filiar-se no SPGL todos os professores, mesmo de nacionalidade estrangeira, por ele abrangidos que:

- a) Desempenhem funções remuneradas na dependência da Administração Pública ou de uma entidade patronal privada;
- b) Desempenhem funções remuneradas em cooperativas de ensino sem fins lucrativos e em instituições particulares de solidariedade social (IPSS);
- c) Se encontrem na situação de licença ou de baixa;
- d) Se encontrem na situação de reforma ou aposentação e tenham sido sindicalizados em qual-

quer dos sindicatos da FENPROF enquanto no serviço activo;

- e) Tendo exercido funções docentes e, candidando-se à docência, se encontrem desempregados e estejam como tal inscritos num centro de emprego.

2 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção central, e da sua decisão cabe recurso para o conselho fiscal, que a apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição.

§ único. Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

### Artigo 9.º

#### Direitos dos sócios

São direitos dos sócios do SPGL:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar activamente na vida do Sindicato, nas diferentes estruturas em que ele se organiza, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;
- e) Beneficiar dos fundos e serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos ou regulamentos;
- f) Os sócios têm pleno uso dos seus direitos, excepto no respeitante à utilização dos serviços jurídicos e de contencioso, quando, após a sindicalização, tiverem pelo menos uma quota paga;
- g) A utilização dos serviços jurídicos e de contencioso exige que os associados tenham a sua situação de sócio regularizada com pelo menos seis meses de quotas pagas;
- h) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais, comuns a todos os associados, ou dos seus interesses específicos;
- i) Ser informado regularmente de toda a actividade desenvolvida pelo Sindicato;
- j) Formular livremente críticas à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, sem prejuízo da obrigação de acatar as decisões democraticamente tomadas;
- k) Exprimir livremente as suas opiniões sobre o Sindicato e as estruturas em que o SPGL participe, bem como sobre questões de natureza pedagógica e do sistema de ensino nos órgãos de comunicação do SPGL, de acordo com os regulamentos em vigor;
- l) Ter acesso, sempre que o requeira, a toda a documentação interna do Sindicato, designadamente à escrituração e aos livros de actas;
- m) Utilizar as instalações e requerer o apoio dos serviços do Sindicato para aquilo que à acção sindical e sua preparação diz respeito, de acordo com as disponibilidades existentes.

## Artigo 10.º

### Correntes de opinião

1 — O SPGL, de acordo com os seus princípios de liberdade, de democracia, de independência e de unidade, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião, cuja organização lhe é, no entanto, exterior, sendo da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — De acordo com as disponibilidades existentes no SPGL, as diversas correntes de opinião do SPGL poderão reunir nas suas instalações e requerer o apoio dos serviços do Sindicato para preparar a sua intervenção e eventual preparação de propostas, no que à acção sindical e à sua preparação diz respeito.

§ único. Consideram-se correntes de opinião todas aquelas que tenham obtido representação no conselho geral na respectiva eleição em assembleia geral de sócios.

## Artigo 11.º

### Deveres dos sócios

São deveres dos associados do SPGL:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos;
- b) Respeitar as deliberações tomadas democraticamente nos órgãos competentes do Sindicato;
- c) Alertar os órgãos do Sindicato para todos os casos de violação da legislação do trabalho de que tenha conhecimento;
- d) Participar com regularidade nas actividades do Sindicato e desempenhar com zelo os cargos para que for eleito;
- e) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais trabalhadores, os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- g) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos previstos no artigo 16.º dos presentes estatutos;
- h) Comunicar ao Sindicato, no prazo de 30 dias, a mudança de residência ou a ocorrência de qualquer das situações donde, nos termos dos estatutos, possa resultar a perda de qualidade de associado ou a suspensão de direitos.

## Artigo 12.º

### Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de associado os sócios que:

- a) O requeiram, através de carta dirigida ao presidente da direcção central do Sindicato;
- b) Deixem voluntariamente de exercer a actividade profissional;
- c) Adquiram interesses financeiros em estabelecimentos de ensino particular;
- d) Hajam sido punidos com pena de expulsão nos termos do artigo 18.º dos presentes estatutos;
- e) Não estando isentos do pagamento da respectiva quota, nos termos do artigo 16.º, deixem de efectuar o seu pagamento por um período de três meses e se, depois de avisados, as quotas referidas não forem pagas no prazo de 30 dias;

- f) Ultrapassem 24 meses na situação de desempregados, sendo automaticamente readmitidos quando for comunicada nova situação de emprego do âmbito profissional do SPGL.

## Artigo 13.º

### Suspensão temporária de direitos

1 — Serão suspensos os direitos de associado a todos os sócios do SPGL punidos com a pena de suspensão prevista no artigo 18.º dos presentes estatutos.

2 — Os sócios que desempenhem cargos de chefia na Administração Pública (directores-gerais, directores de serviços, chefes de divisão e outros cargos equiparados) não podem ser eleitos para quaisquer órgãos do Sindicato, previstos nos presentes estatutos.

## Artigo 14.º

### Readmissão

Todo o sócio que haja deixado de o ser por efeito do disposto nas alíneas a), b), c) e e) do artigo 12.º destes estatutos poderá ser readmitido nos termos e nas condições previstos no artigo 8.º, readquirindo a plenitude dos direitos de associado desde que efectue o pagamento mínimo de três quotas, com excepção dos sócios que após terem mudado para outro sindicato da FENPROF e aí tenham pago as suas quotas regressem à área do SPGL.

§ único. Nos casos de expulsão, o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia geral de sócios com base em parecer do conselho fiscal.

## SECÇÃO II

### Da quotização

## Artigo 15.º

### Quotização

1 — O valor da quota mensal corresponderá a 0,8% do vencimento de base ilíquido percebido mensalmente por cada sócio, arredondado à classe de centimos de euro superior.

2 — O valor da quota mensal dos sócios na situação de reforma ou de aposentação corresponderá a 0,4% do vencimento de base ilíquido percebido mensalmente por cada sócio, arredondado à classe de centimos de euro superior.

3 — O valor da quota mensal dos associados na situação de desempregados e a receber subsídio de desemprego será de 0,4% do valor ilíquido do subsídio.

4 — O valor da quota mensal referido neste artigo deverá ser pago até ao final do mês seguinte àquele a que diz respeito.

5 — Os sistemas de cobrança serão decididos pela assembleia geral de delegados, sob proposta da direcção central.

#### Artigo 16.º

##### Isenção do pagamento de quotas

Estão isentos do pagamento de quotas:

- a) Os sócios na situação de reforma ou de aposentação cuja reforma seja inferior a três ordenados mínimos;
- b) Os sócios que, tendo exercido funções docentes, se encontrem na situação de desemprego e que não recebam subsídio de desemprego;
- c) Os sócios unilateralmente suspensos de vencimento pela entidade patronal;
- d) Os sócios que se encontrem na situação de licença por doença e o requeiram à direcção central.

#### SECÇÃO III

##### Do regime disciplinar

#### Artigo 17.º

##### Regime disciplinar

Podem incorrer em sanções disciplinares, consoante a gravidade da infracção, os sócios do SPGL que:

- a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 11.º;
- b) Pratiquem actos lesivos dos interesses e dos direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

#### Artigo 18.º

##### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis, para o efeito do artigo anterior, serão as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 30 a 180 dias;
- d) Expulsão.

#### Artigo 19.º

##### Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção central, com possibilidade de recurso para a assembleia geral de delegados.

2 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

3 — O processo disciplinar será instaurado por iniciativa da direcção central ou da assembleia geral de delegados, cabendo ao conselho fiscal proceder à sua instrução.

4 — A aplicação, na sequência de processo disciplinar, das sanções referidas nas alíneas b), c) e d) do artigo 18.º implica perda de mandato.

## CAPÍTULO IV

### Da estrutura organizativa

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 20.º

##### Organização do Sindicato

1 — A estrutura do Sindicato, a sua organização e a sua actividade assentam na participação activa e directa dos professores desde os estabelecimentos de educação e ensino.

2 — A estrutura organizativa compreende:

- a) Organização sindical de base;
- b) Organização sectorial;
- c) Organização regional e local;
- d) Organização central.

#### SECÇÃO II

##### Da organização sindical de base

#### Artigo 21.º

##### Disposições gerais

A organização de base do Sindicato assenta em núcleos sindicais integrados pelos professores sindicalizados de cada local de trabalho — escola, núcleo de escolas, zona escolar ou concelho.

§ único. Os sócios nas situações referidas nas alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 8.º organizar-se-ão respectivamente num departamento (aposentados) e numa frente de trabalho (desempregados), que serão representados em congresso nos termos do § 1 do artigo 62.º dos estatutos e cujo regulamento de funcionamento específico será submetido à aprovação da direcção com base num parecer do conselho fiscal relativo ao respeito pelas normas estatutárias.

#### Artigo 22.º

##### Órgãos do núcleo sindical

São órgãos de cada núcleo sindical:

- a) A assembleia sindical, integrada por todos os sindicalizados do núcleo sindical;
- b) A comissão sindical, integrada por todos os delegados sindicais, efectivos e suplentes.

#### Artigo 23.º

##### Competências da assembleia sindical

Compete à assembleia sindical:

- a) Deliberar sobre todas as questões de interesse exclusivo do núcleo sindical;
- b) Pronunciar-se sobre a orientação a seguir pelos órgãos do Sindicato e do movimento sindical docente;
- c) Concretizar e levar a cabo as orientações democraticamente decididas nos órgãos do SPGL e do movimento sindical docente;
- d) Conferir mandato expresso à comissão sindical, quando tal seja julgado necessário por esta ou

por qualquer associado, em relação a questões que tenham de ser debatidas em assembleias de delegados sindicais;

- e) Eleger, por voto directo e secreto, os delegados sindicais efectivos e suplentes, individualmente ou por lista, em conjunto ou em separado, por departamento e secções, com ou sem apresentação prévia do programa, de acordo com o regulamento eleitoral aplicável;
- f) Apreciar a actuação desenvolvida pela comissão sindical, quer ao nível interno do núcleo sindical quer ao nível das assembleias de delegados, não podendo todavia a validade das deliberações destas ser posta em causa pela verificação da existência de desvios da actuação da comissão sindical em relação ao mandato que lhe haja sido conferido;
- g) Destituir os delegados sindicais, individualmente ou em conjunto, por voto directo e secreto, de acordo com o regulamento aplicável.

#### Artigo 24.º

##### Composição da comissão sindical

1 — O número de delegados sindicais efectivos de cada núcleo sindical será conforme o número de sindicalizados, do seguinte modo:

Um delegado — menos de 50 sindicalizados;  
Dois delegados — de 50 a 99 sindicalizados;  
Três delegados — de 100 a 199 sindicalizados;  
Quatro delegados — de 200 a 299 sindicalizados;  
Cinco delegados — de 300 a 399 sindicalizados;  
Seis delegados — de 400 a 499 sindicalizados.

§ único. Cada local de trabalho com 500 ou mais sindicalizados tem direito ao número de delegados que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$6 + \frac{N - 500}{200}$$

sendo  $N$  o número de sindicalizados.

2 — Os delegados suplentes deverão substituir os delegados efectivos em caso de demissão, doença ou impedimento.

3 — O mandato dos delegados sindicais é por norma anual, podendo prolongar-se, no entanto, até ao máximo de dois anos, desde que a comissão sindical mantenha pelo menos 50 % dos seus membros.

4 — Os delegados sindicais, efectivos e suplentes, constituem-se em comissão sindical.

5 — Os delegados sindicais, ao terminar o seu mandato, deverão organizar o processo de eleição de novos delegados sindicais.

6 — A eleição dos delegados sindicais pode realizar-se nominalmente ou por lista.

#### Artigo 25.º

##### Competências da comissão sindical

Compete à comissão sindical:

- a) Actuar como órgão executivo e dinamizador do núcleo sindical, estimulando a participação

activa dos professores na vida sindical e a sua sindicalização;

- b) Representar o núcleo sindical nas assembleias de delegados e junto dos outros órgãos do Sindicato e dos órgãos sectoriais e das sub-regiões, assegurando, por um lado, a transmissão de todas as deliberações, sugestões e críticas dos sindicalizados e, por outro, a difusão no núcleo sindical das circulares e dos documentos emanados dos referidos órgãos;
- c) Colaborar com os órgãos do Sindicato na dinamização do debate dos problemas de ordem sócio-profissional e da orientação a adoptar pelo movimento sindical docente, bem como dos problemas relativos à organização sindical;
- d) Velar pelo cumprimento da legislação de trabalho e representar o Sindicato junto dos órgãos de direcção dos respectivos estabelecimentos de ensino;
- e) Intervir junto dos órgãos de direcção dos respectivos estabelecimentos de ensino, recorrendo sempre que necessário ao apoio dos órgãos e serviços do Sindicato no que respeita a todos os problemas de interesse específico do núcleo sindical, nomeadamente no âmbito das suas condições de funcionamento e da resolução de problemas de índole profissional de sindicalizados;
- f) Prestar contas aos executivos das sub-regiões das verbas levantadas para os efeitos de cobertura dos encargos com as tarefas de dinamização sindical que estatutariamente lhe são incumbidas;
- g) Prestar contas à assembleia sindical sobre a actuação desenvolvida no exercício do seu mandato, quer ao nível interno do núcleo sindical quer ao nível de assembleias de delegados, excepto no que diga respeito ao voto em eleições para cargos nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 26.º

##### Regulamento do núcleo sindical de base

Será aprovado em assembleia geral de delegados um regulamento do núcleo sindical de base, que integrará todas as disposições de ordem genérica que digam respeito aos núcleos sindicais e compreenderá um estatuto do delegado sindical.

### SECÇÃO III

#### Da organização sectorial

#### Artigo 27.º

##### Sectores de ensino

1 — O Sindicato estruturar-se-á em departamentos sectoriais tendo em conta a educação pré-escolar, o 1.º ciclo do ensino básico, os 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, o ensino superior e de investigação científica, a educação e ensino especial e o ensino particular e cooperativo.



2 — A direcção poderá considerar a constituição de outros departamentos tendo em consideração a relevância das matérias por que forem responsáveis, designadamente o departamento de professores aposentados, conforme consta do artigo 21.º

#### Artigo 28.º

##### Departamentos sectoriais — Constituição e funcionamento

1 — A actividade sectorial assenta nos departamentos sectoriais correspondentes aos sectores em que se organiza o SPGL, estabelecidos no artigo 27.º

2 — Cada departamento sectorial é constituído pelo conjunto dos membros de todos os órgãos de direcção do Sindicato pertencentes ao sector.

3 — Cada departamento sectorial organiza-se tendo em consideração as características e especificidades próprias do sector respectivo e no respeito pelos estatutos do SPGL.

4 — Cada departamento sectorial deverá elaborar um regulamento de funcionamento específico, que será submetido à aprovação da direcção, com base num parecer do conselho fiscal relativo ao respeito pelas normas estatutárias.

5 — O coordenador de cada departamento pertence à direcção central, podendo ou não ser indicado como tal nas listas candidatas a actos eleitorais. No segundo caso, o coordenador de cada departamento sectorial é eleito pelo departamento, de entre os seus membros pertencentes à direcção central.

6 — Os coordenadores de departamento sectorial integrarão a comissão executiva.

7 — De acordo com o funcionamento das direcções regionais, podem ser constituídos departamentos regionais de sector, que elegerão os respectivos coordenadores regionais.

8 — A assembleia sectorial de delegados é um órgão de representação indirecta, constituído por todos os delegados sindicais do sector em efectividade de funções, a qual poderá ser convocada sempre que as necessidades de debate e de tomada de posição no âmbito do sector o exijam.

#### Artigo 29.º

##### Competências das assembleias sectoriais de delegados

Compete às assembleias sectoriais de delegados:

- a) Pronunciar-se sobre a orientação da actividade sindical de âmbito estritamente sectorial;
- b) Preparar a intervenção do sector na definição das linhas de orientação de carácter global;
- c) Coordenar a acção das comissões sindicais no sector e propor as medidas de apoio necessárias aos seus alargamento, dinamização e organização;
- d) Promover, em colaboração com os corpos gerentes, nomeadamente através da criação de grupos de trabalho, o estudo dos assuntos de natureza sócio-profissional que sejam específicos do sector ou nele tenham particular incidência;

- e) Propor a realização de debates, encontros ou seminários para a análise de questões de interesse específico do sector;
- f) Aprovar, de acordo com o plano de acção anual do Sindicato, planos de acção sectorial, com especial incidência no plano de organização;
- g) Acompanhar a execução do plano de acção anual do Sindicato e tomar as medidas necessárias à execução do plano de acção sectorial;
- h) Indicar os representantes do sector nas estruturas, nos grupos e nas omissões de trabalho em que esteja prevista a sua participação;
- i) Deliberar, dentro das linhas traçadas nos presentes estatutos, sobre aspectos da organização sindical específica do sector.

#### SECÇÃO IV

##### Da organização regional e local e das áreas académicas do sector do ensino superior e investigação

##### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 30.º

##### Delimitação das regiões e zonas e das áreas académicas do sector do ensino superior e investigação

1 — A área abrangida pelo SPGL divide-se em regiões.

2 — As regiões consideradas são as seguintes:

- Região de Lisboa, correspondendo à área urbana de Lisboa e concelhos limítrofes;
- Região de Santarém, correspondendo ao distrito de Santarém;
- Região de Setúbal, correspondendo ao distrito de Setúbal;
- Região do Oeste, correspondendo aos concelhos das Caldas da Rainha, do Bombarral, de Óbidos e de Peniche (do distrito de Leiria) e da Lourinhã, de Torres Vedras, do Cadaval, de Alenquer, de Arruda dos Vinhos, de Mafra e de Sobral de Monte Agraço (do distrito de Lisboa).

3 — A delimitação geográfica das regiões é da competência do conselho geral, sob proposta da direcção central.

4 — As regiões estruturam-se em zonas sindicais, sendo o seu número e delimitação geográfica da competência do conselho geral, sob proposta da direcção regional respectiva.

5 — O sector do ensino superior e investigação, atendendo à sua especificidade e à sua implantação geográfica específica, não se integra na organização em zonas sindicais, estruturando-se em áreas académicas, cujos número e delimitação são da competência do conselho geral, sob proposta do departamento do ensino superior e investigação, podendo em casos justificados uma área académica ficar incluída em mais de uma região.

## Artigo 31.º

### Das estruturas regionais

As estruturas regionais são as seguintes:

- a) A assembleia regional;
- b) A direcção regional;
- c) A assembleia regional de delegados.

## SUBSECÇÃO II

### Da assembleia regional

## Artigo 32.º

### Assembleia regional

A assembleia regional é o órgão deliberativo no âmbito de cada região e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais que prestam serviço na respectiva região.

## Artigo 33.º

### Competências

Compete à assembleia regional:

- a) Deliberar sobre todos os assuntos que digam exclusivamente respeito aos associados da região;
- b) Apreciar, discutir e votar as propostas apresentadas por qualquer dos sindicalizados que a compõem, pela respectiva direcção regional ou por outros órgãos do Sindicato;
- c) Eleger e destituir a direcção regional.

## Artigo 34.º

### Reuniões

1 — A assembleia regional reúne ordinariamente de três em três anos para a eleição da respectiva direcção regional.

2 — A assembleia regional reúne extraordinariamente:

- a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
- b) A solicitação da direcção central;
- c) A solicitação do conselho fiscal;
- d) A solicitação da direcção regional;
- e) A solicitação da assembleia regional de delegados;
- f) A requerimento do conselho geral;
- g) A requerimento de 10% ou de 100 sócios da região no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Compete à mesa da assembleia geral a convocação das assembleias regionais.

## Artigo 35.º

### Funcionamento

1 — A mesa de cada assembleia regional é constituída pelo membro da mesa da assembleia geral da região, que preside, e por dois elementos eleitos pela assembleia regional no início de cada sessão.

2 — Aplicam-se às assembleias regionais, com as necessárias adaptações, as disposições dos presentes estatutos referentes à assembleia geral.

## SUBSECÇÃO III

### Das direcções regionais

## Artigo 36.º

### Constituição

1 — Integram cada direcção regional:

- a) Os elementos da direcção central pertencentes a escolas da região;
- b) Quinze elementos eleitos respeitando os termos do n.º 2;
- c) Os elementos das direcções das zonas em que se estrutura a região.

2 — Os elementos indicados nos termos do n.º 1, alínea b), têm de representar pelo menos três ou 50% dos sectores de ensino existentes na região.

3 — Os elementos indicados nos termos do n.º 1, alíneas b) e c), são eleitos em mandatos de três anos e sempre coincidentes com o da direcção central.

## Artigo 37.º

### Funcionamento

1 — Cada direcção regional organiza-se tendo em consideração as características e as especificidades próprias da região respectiva e no respeito pelos estatutos do SPGL.

2 — Cada direcção regional deverá elaborar um regulamento de funcionamento específico, que será submetido à aprovação da direcção, com base num parecer do conselho fiscal relativo ao respeito das normas estatutárias.

3 — O coordenador de cada direcção regional pertence à direcção central e é como tal identificado nas listas candidatas à direcção central.

4 — Os coordenadores das direcções regionais integrarão obrigatoriamente a comissão executiva do SPGL.

## Artigo 38.º

### Competências

Compete à direcção regional:

- a) Coordenar a actividade da região respectiva de acordo com os estatutos e no cumprimento das orientações globais definidas ao nível do SPGL e da Federação Nacional dos Professores;
- b) Dar execução às deliberações tomadas nos diversos órgãos do Sindicato, nomeadamente as de âmbito regional, definidas em assembleia regional e em assembleia regional de delegados e no âmbito das suas competências;
- c) Coordenar a execução do trabalho de organização e dinamização da vida sindical ao nível da região, nomeadamente no que respeita à eleição de comissões sindicais, a sindicalização, etc.;
- d) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do Sindicato na região de acordo com as normas legais e os regulamentos internos e nos limites da autonomia orçamental da região;

- e) Coordenar a gestão e a utilização dos recursos e dos meios de que o Sindicato dispõe para os efeitos da dinamização da vida sindical ao nível da região;
- f) Elaborar e apresentar anualmente à direcção central um relatório e as contas de âmbito regional, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- g) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços das delegações regionais;
- h) Promover o apoio individual aos associados da respectiva região;
- i) Convocar a assembleia regional de delegados.

#### SUBSECÇÃO IV

Da assembleia regional de delegados

##### Artigo 39.º

###### Assembleia regional de delegados

A assembleia regional de delegados, constituída por todos os delegados sindicais em efectividade de funções na respectiva região, é um órgão deliberativo no âmbito das suas competências, coordenador da actividade sindical a desenvolver nos núcleos sindicais que abrange.

§ único. Os delegados sindicais suplentes poderão participar na assembleia de delegados como membros de pleno direito quando em substituição dos delegados efectivos.

##### Artigo 40.º

###### Competências

Compete à assembleia regional de delegados:

- a) Dinamizar, em colaboração com a direcção central e a respectiva direcção regional, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato;
- b) Analisar e deliberar sobre as questões que lhe sejam apresentadas pela direcção central, pela direcção regional respectiva ou pelos próprios membros da assembleia de delegados;
- c) Exercer uma acção crítica sobre a actividade sindical, em especial da respectiva direcção regional;
- d) Servir de elemento de ligação e coordenação dos núcleos sindicais de base em cada região.

##### Artigo 41.º

###### Reuniões

1 — Compete à direcção regional a convocação da assembleia regional de delegados da respectiva região.

2 — A assembleia regional de delegados reúne a requerimento:

- a) Da mesa da assembleia geral;
- b) Da direcção central;
- c) Da direcção regional;
- d) Da assembleia regional;
- e) Do conselho geral;
- f) De pelo menos 10 % dos delegados sindicais que a integram.

##### Artigo 42.º

###### Funcionamento

Aplica-se à assembleia regional de delegados o regulamento de funcionamento da assembleia geral de delegados, com as necessárias adaptações, tendo em conta as respectivas competências.

#### SUBSECÇÃO V

Das zonas sindicais e das áreas académicas do sector do ensino superior e investigação

##### Artigo 43.º

###### Estruturas das zonas e das áreas académicas do sector do ensino superior e investigação

1 — As zonas estruturar-se-ão de uma forma maleável e adaptada às circunstâncias e às características geográficas e sectoriais tendo como finalidade a dinamização da vida sindical e a coordenação dos núcleos sindicais de base.

2 — Atendendo às suas especificidades e à implantação geográfica específica, o sector do ensino superior e investigação não se integra na organização em zonas sindicais, estruturando-se em áreas académicas, conforme o artigo 30.º, n.º 5.

##### Artigo 44.º

###### Funcionamento, constituição e forma de eleição das direcções de zona

1 — As zonas sindicais, na prossecução dos seus objectivos:

- a) Deverão realizar reuniões periódicas de delegados e activistas sindicais da respectiva área;
- b) Elegerão uma direcção de zona;
- c) Poderão possuir sede própria, a qual poderá ser a escola com melhores condições de trabalho e de acesso.

2 — As direcções de zona são constituídas:

- a) Por cinco a oito elementos, de pelo menos dois sectores, excepto o sector do ensino superior e investigação, de escolas da zona, eleitos em lista pelos professores que leccionam na zona;
- b) Pelos membros da direcção central e regional respectiva pertencentes a escolas da zona;
- c) Pelo coordenador de cada direcção de zona é eleito por e de entre os seus membros.

3 — O mandato das direcções de zona será de três anos, coincidindo com o dos corpos gerentes, salvo realização de eleição intercalar dos cinco a oito elementos indicados no n.º 2, alínea a), ou dos corpos gerentes.

4 — Os moldes da apresentação de candidatura constam do artigo 96.º

##### Artigo 45.º

###### Competências

Compete às zonas sindicais, em especial:

- a) Coordenar e dirigir a actividade da zona respectiva, em articulação com a direcção regional,

de acordo com os estatutos e no cumprimento das orientações globais definidas ao nível do SPGL e da FENPROF;

- b) Dinamizar a acção sindical da respectiva zona e assegurar a difusão da informação sindical;
- c) Colaborar nas tarefas da organização sindical e dar apoio à acção das comissões sindicais da respectiva zona;
- d) Fazer o acompanhamento dos problemas existentes nas escolas da respectiva área geográfica, designadamente os referentes a condições de trabalho e violação da legislação de trabalho;
- e) Dinamizar a discussão das propostas reivindicativas e das propostas de acção e de luta;
- f) Exercer todas as restantes atribuições constantes dos estatutos ou que lhe sejam cometidas por deliberação dos órgãos do Sindicato.

#### Artigo 46.º

##### **Constituição e forma de eleição das direcções de área académica do sector do ensino superior e investigação**

1 — As direcções de área académica são constituídas:

- a) Por três a cinco elementos do sector do ensino superior e investigação de estabelecimentos da área geográfica correspondente à área académica, eleitos em lista pelos docentes e investigadores;
- b) Pelos membros da direcção central e regional respectiva pertencentes a escolas da área académica;
- c) Pelo coordenador de cada direcção de área académica é eleito por e de entre os seus membros.

2 — O mandato das direcções de área académica será de três anos, coincidindo com o dos corpos gerentes, salvo realização de eleição intercalar dos elementos indicados no n.º 1, alínea a), ou dos corpos gerentes.

3 — Os moldes da apresentação de candidatura constam do artigo 96.º

#### Artigo 47.º

##### **Competências das direcções de área académica do sector do ensino superior e investigação**

Compete às áreas académicas, em especial:

- a) Coordenar e dirigir a actividade da área académica respectiva, em articulação com a direcção regional, de acordo com os estatutos e no cumprimento das orientações globais definidas ao nível do SPGL e da FENPROF;
- b) Dinamizar a acção sindical da respectiva área académica e assegurar a difusão da informação sindical;
- c) Colaborar nas tarefas da organização sindical e dar apoio à acção das comissões sindicais da respectiva área académica;
- d) Fazer o acompanhamento dos problemas existentes nos estabelecimentos da respectiva área geográfica, designadamente os referentes às condições de trabalho e violação da legislação de trabalho;

- e) Dinamizar a discussão das propostas reivindicativas, propostas de acção e de luta;
- f) Exercer todas as restantes atribuições constantes dos estatutos ou que lhe sejam cometidas por deliberação dos órgãos do Sindicato.

## SECÇÃO V

### **Da organização central**

#### SUBSECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 48.º

##### **Órgãos centrais do Sindicato**

Os órgãos centrais do Sindicato são os seguintes:

- a) A assembleia geral;
- b) O congresso;
- c) A assembleia geral de delegados;
- d) A mesa da assembleia geral;
- e) A direcção;
- f) O conselho fiscal;
- g) O conselho geral.

#### Artigo 49.º

##### **Corpos gerentes**

Constituem os corpos gerentes:

- A mesa da assembleia geral;
- A direcção central;
- As direcções regionais;
- As direcções de zona e de área académica.

#### Artigo 50.º

##### **Eleição e mandato dos corpos gerentes e do conselho fiscal**

1 — O mandato dos corpos gerentes e do conselho fiscal é de três anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

2 — Os membros dos corpos gerentes e do conselho fiscal tomarão posse perante a mesa da assembleia geral e entrarão em efectividade de funções entre três e cinco dias após a publicação do apuramento do resultado das eleições.

3 — A apresentação de candidaturas à direcção central implica a apresentação de candidaturas à mesa da assembleia geral, ao conselho geral, às direcções regionais e ao conselho fiscal.

4 — A apresentação de candidatura a uma ou mais direcções regionais implica a apresentação de candidatura a pelo menos metade das respectivas direcções de zona, podendo ser apresentada sem concorrer aos outros órgãos dos corpos gerentes.

5 — Pode concorrer-se apenas a uma ou mais direcções de zona ou de área académica.

6 — A apresentação de candidatura ao conselho geral é independente da apresentação de candidaturas a todos os outros órgãos.

#### Artigo 51.º

##### Gratuidade dos cargos

1 — O exercício dos cargos sindicais é gratuito.

2 — Os dirigentes que por motivo do desempenho das suas funções percam parte ou toda a remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato da importância correspondente.

#### Artigo 52.º

##### Reuniões dos corpos gerentes

Os corpos gerentes do Sindicato reunirão em plenário pelo menos uma vez por período lectivo.

#### Artigo 53.º

##### Destituição dos corpos gerentes

1 — A direcção central deverá considerar-se automaticamente demitida se for destituída nos termos da alínea *a*) do artigo 55.º ou se ficar reduzida a menos de 50% do seu número estatutário de membros.

2 — A demissão da direcção central implica automaticamente a demissão dos restantes órgãos dos corpos gerentes, com excepção da mesa da assembleia geral.

3 — Nos casos previstos nos números anteriores, cumpre à mesa da assembleia geral gerir interinamente o Sindicato até à realização de eleições antecipadas.

4 — No caso de demissão de uma ou mais direcções regionais ou direcções de zona, a direcção central assumirá, até ao final do seu mandato, as respectivas competências.

5 — As eleições antecipadas previstas no n.º 3 realizar-se-ão no prazo máximo de 60 dias, salvo no caso de coincidência com o período não lectivo.

#### SUBSECÇÃO II

##### Da assembleia geral

#### Artigo 54.º

##### Assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 55.º

##### Competências

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os membros dos corpos gerentes e do conselho fiscal e os da sua competência do conselho geral;

- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos do Sindicato;
- c) Autorizar a direcção central a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- e) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;
- f) Deliberar sobre a filiação do Sindicato em associações sindicais nacionais ou estrangeiras de nível superior;
- g) Deliberar sobre as linhas de acção sindical e fiscalizar os actos dos corpos gerentes;
- h) Convocar o congresso do SPGL;
- i) Autorizar o Sindicato a demandar os dirigentes por factos praticados no exercício do cargo;
- j) Decretar e levantar greves e outras formas de acção;
- k) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do Sindicato ou pelos associados, podendo alterar ou revogar as decisões de outros órgãos;
- l) Exercer todas as demais atribuições previstas nos presentes estatutos;
- m) Deliberar, com base em parecer do conselho fiscal, sobre o pedido de readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a pena de expulsão e que o requeiram.

§ 1.º São da exclusiva competência da assembleia geral as decisões previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*), *d*), *e*) e *f*) deste artigo.

§ 2.º As deliberações constantes das alíneas *a*), *b*), *d*), *e*) e *f*) serão obrigatoriamente tomadas por voto directo, secreto e universal.

§ 3.º As deliberações referidas nas alíneas *a*), *b*) e *e*) deste artigo deverão ser aprovadas com a participação de pelo menos 10% dos associados.

§ 4.º As deliberações referidas na alínea *d*) deverão ser aprovadas com a participação mínima de 50% dos associados e por uma maioria de dois terços dos votos expressos.

#### Artigo 56.º

##### Assembleia geral ordinária

A assembleia geral reunirá obrigatoriamente de três em três anos para proceder às eleições dos corpos gerentes, do conselho fiscal e dos membros da sua competência do conselho geral.

#### Artigo 57.º

##### Assembleia geral extraordinária

A assembleia geral poderá reunir em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção central;
- c) A solicitação da assembleia geral de delegados;
- d) A solicitação do conselho fiscal;
- e) A solicitação da assembleia regional;
- f) A solicitação do conselho geral;
- g) A requerimento de pelo menos 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

§ 1.º Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando obrigatoriamente uma proposta de ordem de trabalhos e a indicação do grau de descentralização da assembleia.

§ 2.º O presidente da mesa da assembleia geral deverá convocar a assembleia geral num prazo de 20 dias, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 30 dias.

§ 3.º Quando a assembleia geral se realizar em sessão extraordinária prevista na alínea g) deste artigo, exigir-se-á a presença mínima de dois terços dos requerentes.

#### Artigo 58.º

##### Assembleia geral descentralizada

A assembleia geral poderá funcionar descentralizadamente, ao nível de região, zona sindical, concelho ou núcleo sindical.

#### Artigo 59.º

##### Convocação

1 — A assembleia geral deverá ser convocada com ampla publicidade, com a indicação da hora, do local e da ordem de trabalhos, devendo ser publicada a convocatória com a antecedência mínima de três dias num dos jornais da localidade da sede do SPGL.

2 — O prazo previsto no número anterior é de 15 dias quando a assembleia geral reunir para os efeitos previstos nas alíneas a) e b) do artigo 55.º dos presentes estatutos.

3 — A convocação da assembleia geral compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido dos elementos indicados no artigo 57.º

4 — A convocação indicará sempre o prazo de entrega de propostas a votar na assembleia.

5 — A mesa da assembleia geral reunirá previamente com os proponentes para decidir sobre a metodologia a seguir na assembleia.

#### Artigo 60.º

##### Deliberações

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos.

2 — A assembleia geral deliberará exclusivamente sobre as questões que constem da ordem de trabalhos da convocatória, excepto se uma maioria de dois terços dos presentes decidir em contrário.

3 — A admissão de propostas que infrinjam os prazos previstos no n.º 4 do artigo 59.º exige a votação favorável de dois terços dos sócios presentes.

#### Artigo 61.º

##### Destituição dos corpos gerentes

Em caso de destituição dos corpos gerentes e até à eleição de novos corpos gerentes, a gestão do Sindicato será assegurada pela mesa da assembleia geral.

### SUBSECÇÃO III

#### Do congresso

#### Artigo 62.º

##### Composição

O congresso do Sindicato é um órgão de representação indirecta, constituído por delegados para o efeito eleitos nos locais de trabalho.

§ 1.º Os delegados são eleitos na proporção a estabelecer no regulamento de funcionamento.

§ 2.º São delegados de pleno direito ao congresso, por inerência de funções:

- a) Os membros dos corpos gerentes;
- b) Os membros do conselho fiscal;
- c) Os membros do conselho geral;
- d) Os sócios do SPGL que sejam membros dos órgãos da FENPROF.

#### Artigo 63.º

##### Convocatória

A convocação do congresso é da competência dos corpos gerentes ou da assembleia geral, sendo neste caso, e só para este efeito, exigido um quórum mínimo de 500 associados no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 64.º

##### Competências

Compete ao congresso:

- a) Realizar o balanço do conjunto da actividade do Sindicato durante um período de tempo nunca inferior a um ano;
- b) Fazer o ponto da situação geral do movimento sindical docente num dado momento;
- c) Deliberar sobre linhas gerais de orientação para a acção sindical no seu conjunto ou sobre aspectos específicos que impliquem opções de fundo, designadamente no âmbito da política educativa, da situação social e profissional dos professores, da estrutura do movimento sindical docente ao nível nacional, das relações com o movimento sindical e da actividade sindical no plano internacional.

§ único. O congresso não poderá deliberar, nos termos do § 1 do artigo 55.º, sobre matérias da exclusiva competência da assembleia geral, embora possa debatê-las.

#### Artigo 65.º

##### Mesa do congresso

A mesa do congresso é composta pela direcção central e pela mesa da assembleia geral.

#### Artigo 66.º

##### Preparação e organização

Os trabalhos de preparação e de organização do congresso são da responsabilidade dos corpos gerentes, da

assembleia geral de delegados e das estruturas intermédias e de base, em termos a determinar em regulamento próprio a aprovar em assembleia geral.

#### Artigo 67.º

##### Deliberações

As deliberações do congresso serão tomadas por maioria simples de votos dos delegados presentes e só serão consideradas válidas desde que estejam presentes delegados representando a maioria dos professores sindicalizados.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Da assembleia geral de delegados

#### Artigo 68.º

##### Composição

A assembleia geral de delegados é um órgão de representação indirecta constituído por todos os delegados sindicais em efectividade de funções.

§ 1.º Os delegados sindicais suplentes poderão participar na assembleia geral de delegados como membros de pleno direito quando em substituição dos delegados sindicais efectivos.

§ 2.º Os membros dos corpos gerentes e os membros dos órgãos dirigentes da FENPROF da área do SPGL poderão participar na assembleia geral de delegados, sem direito a voto mas com direito a uso da palavra.

§ 3.º Poderão assistir à assembleia geral de delegados, sem direito a voto e sem direito a uso de palavra, salvo, neste último caso, deliberação em contrário da assembleia, todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 69.º

##### Competências

Compete à assembleia geral de delegados, em especial:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva de defesa dos interesses dos associados;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento;
- c) Deliberar sobre as propostas de acção sindical que lhe forem apresentadas;
- d) Dinamizar, em colaboração com a direcção central, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato;
- e) Definir a forma de cobrança de quotização sindical, por proposta da direcção central;
- f) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção central ou por qualquer dos delegados sindicais e exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos do Sindicato.

§ único. As deliberações da assembleia geral de delegados constantes deste artigo só poderão ser tomadas com a presença de pelo menos 15% dos delegados sindicais em efectividade de funções.

#### Artigo 70.º

##### Modos de reunião

1 — A assembleia geral de delegados poderá reunir em conjunto ou descentralizadamente por regiões ou por sectores de ensino.

2 — Quando funciona descentralizadamente, a assembleia geral de delegados mantém todas as suas competências.

#### Artigo 71.º

##### Assembleia geral de delegados — Pedidos de convocação

A assembleia geral de delegados, que não terá prazos fixos de funcionamento, reunirá a requerimento:

- a) Da direcção central;
- b) Do conselho fiscal;
- c) Da direcção regional;
- d) Do conselho geral;
- e) De pelo menos 10 comissões sindicais ou 30 delegados sindicais.

§ 1.º A realização da assembleia geral de delegados deverá efectuar-se no prazo máximo de 15 dias após ter sido requerida.

§ 2.º Quando a assembleia geral de delegados for convocada nos termos da alínea e) deste artigo, exigir-se-á a presença mínima de dois terços dos requerentes.

#### Artigo 72.º

##### Convocação e mesa

1 — A convocação da assembleia geral de delegados será feita pelo presidente da direcção central ou por quem ele delegar.

2 — A mesa que dirige a assembleia geral de delegados deverá ser constituída pelo presidente da direcção central ou pelo membro da direcção central que tiver a sua delegação e por elementos dos diversos sectores.

3 — A convocação da assembleia geral de delegados deverá ser enviada para os núcleos sindicais de base com pelo menos 10 dias de antecedência, salvo casos excepcionais devidamente justificados.

4 — A convocação da assembleia geral de delegados deve especificar com clareza os locais, as datas, as horas e as condições do seu funcionamento e de apresentação de propostas.

5 — A assembleia geral de delegados deliberará exclusivamente sobre as questões que constem da ordem de trabalhos da convocatória, excepto por deliberação em contrário de uma maioria de dois terços dos delegados sindicais presentes.

#### Artigo 73.º

##### Funcionamento

A metodologia de funcionamento e a votação na assembleia geral de delegados serão objecto de regulamento a aprovar por ela própria, devendo prever os casos em que as votações serão individuais ou por delegação sindical.

## SUBSECÇÃO V

### Da mesa da assembleia geral

#### Artigo 74.º

##### Constituição

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e cinco secretários.

2 — Dos membros efectivos haverá obrigatoriamente um de cada região abrangida pelo Sindicato.

3 — Em casos de demissão ou de impedimento permanente dos seus membros, a direcção central designará quem, de entre os seus elementos, assumirá as funções da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 75.º

##### Competências

Compete, em especial, à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral e as assembleias regionais nos termos e prazos previstos nestes estatutos ou no regulamento da assembleia geral;
- b) Dirigir os trabalhos da assembleia geral e das assembleias regionais de modo a fazer cumprir os princípios de funcionamento democrático e as normas estatutárias;
- c) Colaborar com a direcção central na divulgação aos associados das decisões tomadas em assembleia geral;
- d) Deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, nomeadamente sobre o grau de descentralização;
- e) Assegurar que antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir;
- f) Gerir interinamente o Sindicato até às eleições em caso de destituição da direcção central;
- g) Conferir posse aos associados eleitos para os vários cargos sindicais;
- h) Dirigir todo o processo eleitoral para os corpos gerentes.

#### Artigo 76.º

##### Modo de eleição

A mesa da assembleia geral é eleita conjuntamente com a direcção central, por voto directo, secreto e universal.

## SUBSECÇÃO VI

### Da direcção

#### Artigo 77.º

##### Composição

A direcção é composta:

- a) Pela direcção central;
- b) Pelas direcções regionais, previstas no capítulo IV, secção IV, subsecção III, dos presentes estatutos;

- c) Pelas direcções de zona e pelas direcções de área académica, previstas nos artigos 43.º a 47.º

O presidente da direcção central é para todos os efeitos considerado presidente da direcção.

## SUBSECÇÃO VII

### Da direcção central

#### Artigo 78.º

##### Composição

A direcção central integra entre 60 a 80 membros e deverá incluir obrigatoriamente:

- a) Um mínimo de cinco elementos de cada um dos sectores de ensino;
- b) Um mínimo de oito elementos de cada região em que se estrutura o Sindicato.

§ único. A alínea b) deverá respeitar a condição indicada no artigo 36.º, n.º 2 — os elementos de cada região têm de representar pelo menos 3 % ou 50 % dos sectores de ensino existentes na região.

#### Artigo 79.º

##### Cargos

A direcção central é um órgão colegial que integrará obrigatoriamente o presidente, um ou mais vice-presidentes, o tesoureiro e os coordenadores das direcções regionais.

#### Artigo 80.º

##### Comissão executiva

A direcção central elegerá, na sua primeira reunião, uma comissão executiva, que integrará obrigatoriamente o presidente, o ou os vice-presidentes, o tesoureiro, os coordenadores das direcções regionais e os de departamentos de sector de ensino e frentes de trabalho.

#### Artigo 81.º

##### Competências

Compete à direcção central, em especial:

- a) Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato de acordo com os estatutos, a orientação definida no programa com que foi eleita e as deliberações sobre orientação definidas pela assembleia geral;
- b) Dirigir e coordenar a actividade sectorial e regional do Sindicato;
- c) Dar execução às deliberações da assembleia geral, do congresso e da assembleia geral de delegados;
- d) Admitir e registar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- e) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- f) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho geral o relatório e as contas, bem como o orçamento para o ano seguinte, os quais deverão incluir os relatórios de contas e os orçamentos das regiões que integram o SPGL;



- g) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do Sindicato de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- h) Aprovar os regulamentos dos vários órgãos e estruturas do Sindicato, com base em parecer do conselho fiscal;
- i) Submeter à apreciação da assembleia geral, da assembleia geral de delegados e do conselho geral os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se;
- j) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, após consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os associados;
- k) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação extraordinária da assembleia geral sempre que o julgue conveniente;
- l) Exercer o poder disciplinar;
- m) Decidir sobre o recurso à greve ou a outras formas de acção;
- n) Promover a constituição de grupos de trabalho, coordenando a sua actividade, bem como a realização de seminários, encontros e conferências que se considerem necessários para o desenvolvimento da actividade sindical;
- o) Dirigir o trabalho de organização sindical com o apoio dos órgãos sectoriais e regionais;
- p) Convocar o congresso, encontros e conferências, a assembleia geral de delegados e todas as demais assembleias previstas nos presentes estatutos;
- q) Coadjuvar a mesa da assembleia geral nas assembleias gerais.

## Artigo 82.º

### Reuniões

1 — A direcção central reunirá obrigatoriamente em plenário uma vez por trimestre.

2 — A periodicidade das reuniões da comissão executiva será definida na primeira reunião plenária da direcção central.

## Artigo 83.º

### Responsabilização do Sindicato

1 — Para que o Sindicato fique obrigado, basta que os respectivos documentos sejam assinados por pelo menos dois membros da direcção central para tal mandatados.

2 — A direcção central poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

## SUBSECÇÃO VIII

### Do conselho fiscal

## Artigo 84.º

### Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é constituído pelo presidente e por quatro vogais efectivos e três suplentes, eleitos, aplicando-se o método de Hondt, de entre as listas apre-

sentadas em assembleia geral, por voto directo e secreto dos professores sindicalizados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A eleição do conselho fiscal será convocada pela mesa da assembleia geral, simultaneamente com a convocação para a eleição dos corpos gerentes.

3 — As listas para o conselho fiscal deverão ser constituídas por cinco elementos efectivos e três suplentes.

4 — O presidente do conselho fiscal será o 1.º candidato da lista mais votada.

## Artigo 85.º

### Competências

Compete, em especial, ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e dos regulamentos;
- b) Dar parecer sobre os regulamentos dos vários órgãos e estruturas do Sindicato que sejam submetidos à sua apreciação;
- c) Dar parecer sobre os planos e orçamentos e sobre os relatórios e as contas apresentados pela direcção central;
- d) Examinar a contabilidade do Sindicato, das delegações e das estruturas de base e intermédias e verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas para os corpos gerentes;
- f) Requerer a convocação da assembleia geral de delegados e da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos;
- g) Apresentar à direcção central as sugestões que, no âmbito das suas competências, entenda de interesse para o Sindicato;
- h) Analisar os pedidos de impugnação de qualquer assembleia prevista nos presentes estatutos e, considerando-os justificados, requerer a convocação de nova assembleia;
- i) Apreciar os recursos das decisões da direcção central de aceitação ou de recusa de filiação, que deverá ter lugar na sua primeira reunião após a interposição do recurso;
- j) Dar parecer aos pedidos de readmissão de associados a quem tenha sido aplicada a pena de expulsão e que o requeiram.

§ único. O exercício de funções como membro do conselho fiscal é incompatível com o de membro dos corpos gerentes e do conselho geral.

## SUBSECÇÃO IX

### Do conselho geral

## Artigo 86.º

### Conselho geral do Sindicato — Composição

1 — O conselho geral do SPGL é constituído por:

- a) Dezassete membros eleitos em actos eleitorais específicos, mas coincidentes com as eleições para os corpos gerentes e para o conselho fiscal;

- b) Sete elementos pertencentes à direcção central e por esta indicados;
- c) Quinze delegados sindicais eleitos anualmente na primeira assembleia geral de delegados sindicais a efectuar em cada ano lectivo.

2 — *a)* Os elementos referidos no n.º 1, alínea *a)*, são indicados pelo método de representação proporcional aplicado às listas concorrentes ao conselho geral;

*b)* Os delegados referidos no n.º 1, alínea *c)*, são eleitos pelo método de representação proporcional aplicado às listas de delegados sindicais concorrentes ao conselho geral que em cada ano lectivo se candidatem.

3 — O presidente do conselho geral será o 1.º elemento da lista candidata que tenha recolhido maior número de votos.

#### Artigo 87.º

##### Conselho geral — Competências

1 — Aprovar:

- a)* A delimitação geográfica das regiões com base em proposta apresentada pela direcção central;
- b)* A delimitação geográfica das zonas com base em proposta apresentada pela direcção regional em que as zonas se integram e a definição das áreas académicas com base em proposta apresentada pelo departamento do ensino superior e investigação;
- c)* O relatório e as contas anuais, bem como o orçamento anual do SPGL.

2 — Propor, nos termos definidos pelos presentes estatutos:

- a)* A convocatória do congresso do SPGL;
- b)* A convocatória da assembleia geral de sócios;
- c)* A convocatória da assembleia geral de delegados.

3 — Dar parecer sobre:

- a)* O plano anual de actividade sindical a apresentar à assembleia geral de sócios;
- b)* Relatórios intercalares de actividade apresentados pela direcção;
- c)* O relatório anual de actividade sindical a apresentar pela direcção no final de cada ano lectivo.

§ único. As competências constantes dos n.ºs 1, alíneas *a)* e *b)*, e 2, alínea *a)*, para serem exercidas, exigem um voto favorável de dois terços dos membros do conselho geral.

#### CAPÍTULO V

##### Dos dirigentes e delegados sindicais — Direitos e deveres

#### Artigo 88.º

##### Dos direitos

Os dirigentes e delegados sindicais têm direito:

- a)* Ao bom nome e ao reconhecimento da dignidade e da importância da função que exercem;
- b)* À segurança profissional e pessoal e ao apoio das estruturas sindicais em tudo o que respeita a conflitos com as entidades patronais e administrativas, designadamente ao nível jurídico;

- c)* À justa compensação pelas despesas que efectuam com a actividade sindical;
- d)* À formação sindical que lhes propicie as condições para o bom exercício das suas funções.

#### Artigo 89.º

##### Dos deveres

Para além dos deveres que são inerentes à sua qualidade de sócios, os dirigentes e os delegados sindicais têm o dever:

- a)* De pautar a sua actividade pela defesa do bom nome e do interesse do Sindicato e dos seus associados;
- b)* De proceder à autoavaliação do seu desempenho nas funções sindicais que exercem, designadamente pelas responsabilidades de acompanhamento e dinamização de núcleos sindicais de base;
- c)* De participar activamente na avaliação crítica do funcionamento das estruturas sindicais;
- d)* De prestar contas de todos os meios e recursos que o Sindicato ponha ao seu dispor para a actividade sindical e pelos quais são responsáveis.

#### Artigo 90.º

##### Condições de exercício dos mandatos

1 — Os membros dos corpos gerentes que se demitam, sejam demitidos ou mudem de profissão são substituídos, no prazo de um mês, por um suplente indicado pela direcção.

2 — *a)* Em caso de demissão ou impedimento permanente dos dirigentes nominalmente identificados no exercício de funções específicas [presidente da direcção, vice-presidente(s), tesoureiro e coordenadores das direcções regionais], a direcção central elegerá de entre os seus membros os seus substitutos.

*b)* O substituto do presidente da direcção deverá ser eleito de entre os vice-presidentes eleitos.

#### CAPÍTULO VI

##### Das eleições

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 91.º

##### Assembleias eleitorais

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscal e os do conselho geral a eleger em assembleia geral são eleitos, por voto directo e secreto, em assembleia geral de sócios convocada para esse efeito nos termos estatutários, constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — Os membros das direcções regionais são eleitos, por voto directo e secreto, em assembleias regionais

de sócios convocadas para esse efeito nos termos estatutários, constituídas por todos os associados da respectiva região no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os membros das direcções de zona ou de área académica são respectivamente eleitos em assembleias eleitorais de zona ou de área académica, constituídas por todos os associados da correspondente zona ou área académica na plena posse dos seus direitos sindicais.

4 — Consideram-se associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais os sócios do SPGL que:

- a) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, até ao mês anterior àquele em que for convocada a assembleia geral eleitoral;
- b) Não estejam suspensos de direitos por efeitos de pena aplicada nos termos do artigo 18.º destes estatutos.

5 — As eleições devem ter lugar sempre em período lectivo, num dia útil da semana, e realizam-se entre o dia 2 de Maio e 15 de Junho do ano correspondente ao termo do mandato dos corpos gerentes cessantes.

6 — No caso de coincidência com o período de férias, a abertura da campanha eleitoral far-se-á imediatamente após aquele período.

7 — No caso de eleições intercalares, as eleições devem ter lugar sempre em período lectivo, num dia útil da semana.

#### Artigo 92.º

##### Direcção do processo

A organização e a direcção do processo eleitoral competem à mesa da assembleia geral.

#### Artigo 93.º

##### Independência da estrutura

A estrutura sindical manterá estrita independência em relação ao processo eleitoral.

#### Artigo 94.º

##### Encargos

O Sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral com montantes que sejam:

- Iguais para cada lista candidata aos corpos gerentes;
- Iguais para cada lista candidata ao conselho fiscal;
- Iguais para cada lista candidata ao conselho geral;
- Iguais para cada lista candidata apenas a direcções regionais;
- Iguais para cada lista candidata apenas a direcções de zona ou área académica.

#### Artigo 95.º

##### Convocatória

1 — A assembleia geral eleitoral será convocada com a antecedência mínima de 60 dias pela mesa da assembleia geral.

2 — A convocação da assembleia geral eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede e nas delegações do Sindicato em locais visíveis e de fácil acesso.

3 — Os avisos convocatórios são ainda publicados em pelo menos dois dos jornais mais lidos na área do Sindicato e em dois dias consecutivos.

## SECÇÃO II

### Apresentação de candidaturas

#### Artigo 96.º

##### Das candidaturas

1 — A apresentação das candidaturas deverá ser feita no prazo máximo de 25 dias após a data da convocação da assembleia geral eleitoral.

2 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) De listas contendo a identificação dos candidatos aos corpos gerentes e ao conselho fiscal com a indicação do órgão a que cada associado se candidata, sendo obrigatória a indicação dos presidente e vice-presidente da mesa da assembleia geral e dos presidente e vice-presidente(s) da direcção central, do tesoureiro e dos coordenadores das direcções regionais;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação de candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da indicação do(s) representante(s) da candidatura na comissão eleitoral.

3 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por pelo menos:

Um décimo ou 500 dos associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais no caso de candidaturas à direcção central, à mesa da assembleia geral, ao conselho geral e ao conselho fiscal;

Um décimo ou 200 dos associados pertencentes a escolas da região no pleno gozo dos seus direitos sindicais no caso de candidaturas a regiões;

Um décimo ou 100 dos associados pertencentes a escolas da zona ou da área académica no pleno gozo dos seus direitos sindicais no caso de candidaturas a zonas com mais de 1500 associados;

Um décimo ou 50 dos associados pertencentes a escolas da zona ou da área académica no pleno gozo dos seus direitos sindicais no caso de candidaturas a zonas com menos de 1500 associados.

4 — Os subscritores serão identificados pelo nome completo bem legível, pelo número de associado e pelo local de trabalho.

5 — Os candidatos poderão ser substituídos até ao limite máximo de cinco até 15 dias antes do acto eleitoral e até ao limite máximo de dois para cada direcção regional e de um para as candidaturas a todos os outros órgãos (conselho geral, conselho fiscal, direcções de zona e direcções de área académica).

6 — As listas candidatas serão designadas, pela mesa da assembleia geral, por uma letra do alfabeto, a partir de A, e pela sua ordem de apresentação, ordenando-se em primeiro lugar as listas concorrentes aos corpos gerentes, ao conselho geral e ao conselho fiscal, em seguida as listas que apenas concorram a direcções regionais e por fim as que apenas concorrem a direcções de zona ou a direcções de área académica.

#### Artigo 97.º

##### Verificação das candidaturas

1 — O conselho fiscal verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidatura.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao 1.º subscritor ou mandatário da lista em causa com a indicação das irregularidades e normas estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar a partir da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, o conselho fiscal decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

### SECÇÃO III

#### Do processo eleitoral

#### Artigo 98.º

##### Da comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral, constituída pela mesa da assembleia geral e por dois representantes de cada lista candidata aos corpos gerentes, ao conselho geral e ao conselho fiscal, terá por atribuições:

- a) Promover a verificação dos cadernos eleitorais;
- b) Garantir a divulgação dos programas das listas candidatas em igualdade de condições;
- c) Assegurar a todas as listas igual acesso aos meios técnicos e aos recursos do Sindicato;
- d) Fiscalizar o normal curso da campanha eleitoral e do acto eleitoral;
- e) Promover a elaboração dos boletins de voto;
- f) Fixar o número de mesas de voto e promover a respectiva constituição;
- g) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e a localização das mesas de voto;
- h) Presidir ao acto eleitoral;
- i) Apurar os resultados eleitorais e assegurar a sua publicação dentro do prazo de cinco dias após a realização do acto eleitoral;
- j) Julgar das reclamações ao exercício dos direitos dos eleitores.

2 — A comissão eleitoral entra em efectividade de funções no dia seguinte ao prazo definido no n.º 3 do artigo 97.º dos presentes estatutos.

3 — A comissão eleitoral funcionará na sede do Sindicato, e as suas reuniões, das quais se lavrará acta, serão convocadas e coordenadas pela mesa da assembleia geral.

#### Artigo 99.º

##### Decisões

1 — Todas as decisões da comissão eleitoral são tomadas por maioria simples de votos e terão de ser tomadas estando presente a maioria dos seus membros.

2 — A comissão eleitoral poderá, em casos que considere justificados e para garantir a democraticidade do processo eleitoral, requerer à mesa da assembleia geral a convocação de uma sessão extraordinária da assembleia geral.

3 — Para os efeitos do n.º 1, são atribuídos os seguintes votos às diversas listas concorrentes:

Aos corpos gerentes — 60 votos;  
Apenas ao conselho fiscal — 10 votos;  
Apenas ao conselho geral — 10 votos;  
Apenas a cada direcção regional — seis votos;  
Apenas a cada direcção de zona ou de área académica — um voto.

§ único. Caso não exista o quórum definido no n.º 1 deste artigo, a comissão eleitoral funcionará trinta minutos depois com qualquer número de presenças.

#### Artigo 100.º

##### Início e termo da campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral decorrerá entre a decisão prevista no n.º 3 do artigo 97.º e a antevéspera do acto eleitoral.

2 — O período da campanha eleitoral inicia-se no 20.º dia anterior à data das eleições e finda às 24 horas da antevéspera do dia designado para as eleições.

### SECÇÃO IV

#### Dos cadernos eleitorais

#### Artigo 101.º

##### Organização dos cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão organizados pela direcção central e obedecerão às seguintes fases de preparação:

- a) Colocação à disposição da consulta dos associados, sob as formas que melhor a viabilizem, na sede e nas delegações do SPGL, à data da convocação da assembleia geral eleitoral, de uma lista geral contendo a situação sindical de cada sócio;
- b) Regularização da situação sindical, directamente ou através do delegado, a qual decorrerá num período máximo de 20 dias contados a partir do da fixação da lista geral referida na alínea a);
- c) Apresentação dos cadernos eleitorais, os quais deverão estar prontos decorridos 20 dias sobre o período referido na alínea b) e ser disponibilizados para consulta dos sócios;
- d) Abertura de um período de 10 dias para reclamações sobre eventuais irregularidades.

## Artigo 102.º

### Reclamações

As reclamações referidas na alínea *d*) do artigo anterior deverão ser dirigidas à comissão eleitoral, a qual disporá de um prazo máximo de três dias para decidir da sua aceitação ou rejeição definitivas.

## SECÇÃO V

### Da votação

## Artigo 103.º

### Da votação

A metodologia da votação, da constituição das mesas de voto, do exercício do voto e do apuramento dos resultados será definida em regulamento eleitoral a aprovar em assembleia geral de delegados.

## Artigo 104.º

### Boletim de voto

1 — Os boletins de voto terão a forma rectangular, serão em papel liso, não transparente, sem marcas ou sinal exterior, e conterão a letra e a sigla correspondentes a cada lista candidata e à frente um quadrado.

2 — O recurso ao voto electrónico está dependente da fiabilidade dos meios a utilizar e da garantia do sigilo de voto e deverá ser devidamente regulamentado e aprovado pelo conselho fiscal.

## Artigo 105.º

### Apuramento dos resultados

Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista de cada órgão sobre que tenha recaído o maior número de votos, com excepção dos elementos a eleger para o conselho geral e para o conselho fiscal, a cujos resultados se aplicará o método da representação proporcional de Hondt.

## Artigo 106.º

### Recurso

1 — Em caso de verificação de irregularidades no processo eleitoral, poderá ser interposto recurso até três dias após o da afixação dos resultados.

2 — O recurso será apresentado à mesa da assembleia geral, a qual, com base em parecer da comissão eleitoral, julgará, em 1.ª instância, da sua procedência ou improcedência.

3 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de três dias, sendo a decisão comunicada por escrito ao recorrente e afixada na sede do Sindicato e nas suas delegações.

4 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento.

5 — O recurso de decisão da mesa da assembleia geral terá de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 3 deste artigo.

## SECÇÃO VI

### Da posse dos órgãos do Sindicato

## Artigo 107.º

### Posse dos órgãos do Sindicato

1 — Até à eleição e tomada de posse dos novos corpos gerentes, a gestão do SPGL é assegurada pelos corpos gerentes cessantes.

2 — O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de cinco dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias após decisão da assembleia geral.

## CAPÍTULO VII

### Da administração financeira

## SECÇÃO I

### Do regime financeiro

## Artigo 108.º

### Receitas

1 — Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

2 — As receitas são obrigatoriamente aplicadas nas despesas e nos encargos resultantes da actividade do Sindicato, bem como na constituição dos fundos previstos no artigo 111.º

## Artigo 109.º

### Descentralização financeira

1 — No âmbito da sua autonomia financeira, as direcções regionais administrarão o seu próprio orçamento, que, depois de aprovado pela direcção central, integrará o orçamento do Sindicato.

2 — O orçamento da região deverá ser acompanhado do respectivo plano de actividades.

3 — As receitas provenientes de iniciativas locais levadas a cabo pelas direcções regionais integrarão obrigatoriamente o respectivo orçamento.

## Artigo 110.º

### Orçamento, relatório e contas

1 — As direcções regionais deverão apresentar anualmente à direcção central o orçamento e o relatório e as contas correspondentes à respectiva região até 30 de Outubro e 30 de Janeiro, respectivamente.

2 — A direcção central deverá submeter, até 15 de Novembro de cada ano, à aprovação do conselho fiscal, o orçamento.

3 — A direcção central apresentará anualmente ao conselho geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e as contas relativos à sua actividade.

4 — Os documentos referidos nos números anteriores deste artigo deverão ser apreciados no prazo máximo de 30 dias após a sua divulgação pela direcção.

## SECÇÃO II

### Dos fundos e saldos do exercício

#### Artigo 111.º

##### Fundos e saldos do exercício

1 — Serão criados um fundo de reserva, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas, e um fundo de solidariedade, destinado a apoiar os sócios que sofram prejuízos financeiros por actuação em defesa do Sindicato ou dos seus membros ou ainda no desempenho de qualquer cargo sindical ou para os efeitos de desenvolvimento da acção sindical.

2 — a) O fundo de solidariedade corresponderá a 0,5 % da quotização mensal do Sindicato;

b) Quando o fundo de solidariedade ultrapassar 2 % da quotização anual, o excedente poderá ser utilizado para suportar a acção sindical a desenvolver pelo Sindicato.

c) Em caso de necessidade, devidamente justificada pela direcção central, a assembleia geral de delegados poderá autorizar o uso das verbas constantes do fundo de solidariedade para outros fins que não os que lhe são atribuídos estatutariamente.

3 — A criação de fundos não previstos nos presentes estatutos será feita pela assembleia geral, sob proposta da direcção central.

## CAPÍTULO VIII

### Da revisão, regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

#### Artigo 112.º

##### Revisão dos estatutos

1 — A revisão dos presentes estatutos será feita em assembleia geral convocada expressamente para o efeito e de acordo com o disposto nos artigos 55.º, §§ 2 e 3, e 59.º dos presentes estatutos.

2 — Terão direito a voto na assembleia geral que reveja os estatutos todos os sócios que mantenham os seus direitos de associados.

3 — Cabe ao conselho fiscal deliberar sobre eventuais pedidos de impugnação da assembleia geral que delibere sobre a revisão dos estatutos, os quais devem ser devidamente fundamentados e apresentados no prazo de quatro dias após a realização da assembleia geral.

#### Artigo 113.º

##### Regulamentação, resolução de casos omissos e interpretação dos estatutos

1 — Em tudo o que for omissos nos presentes estatutos, o modo de funcionamento dos órgãos do SPGL

constará de regulamento próprio a aprovar por cada um desses órgãos.

2 — A resolução de casos omissos nos presentes estatutos compete igualmente à assembleia geral de delegados.

3 — As deliberações da assembleia geral de delegados referidas nos números anteriores carecem de voto de conformidade com os estatutos, a emitir pelo conselho fiscal num prazo de 30 dias após a sua adopção.

4 — Os conflitos de interpretação relativos a pontos concretos dos estatutos deverão ser submetidos ao conselho fiscal, cujo parecer, depois de votado em assembleia geral de delegados, terá carácter vinculativo.

## CAPÍTULO IX

### Da fusão e dissolução do Sindicato

#### Artigo 114.º

##### Fusão e dissolução do Sindicato

1 — As propostas relativas a fusão ou dissolução do Sindicato serão votadas em assembleia geral convocada expressamente para o efeito.

2 — A assembleia geral que delibera a fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, não podendo em caso algum os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

3 — As propostas de fusão ou dissolução do Sindicato só serão válidas se aprovadas com a participação mínima de 50 % dos associados.

§ único. A dissolução do Sindicato só será válida desde que votada favoravelmente por pelo menos dois terços dos associados presentes.

## CAPÍTULO X

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 115.º

##### Disposições finais e transitórias

1 — Todos os professores que tenham sido alguma vez sócios do SPGL e que, face a estes estatutos, percam a sua qualidade de sócios poderão reinscrever-se desde que efectuem o pagamento de quotas correspondentes a três meses.

2 — A utilização do fundo de ampliação de assistência a sócios actualmente existente será unicamente reservada aos sócios do ensino particular, nos termos de regulamento a aprovar pelos referidos sócios.

3 — A definição das áreas académicas para a eleição relativa ao triénio de 2006-2009 será realizada pela direcção.

Registados em 16 de Março de 2006, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 26/2006, a fl. 84 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **Feder. Nacional dos Transportes, Ind. e Energia — Eleição em 3 de Fevereiro de 2006 para um mandato de quatro anos (quadriénio de 2006-2010).**

#### **Direcção**

##### **Efectivos:**

Presidente — José Aníbal da Cruz Luís, portador do bilhete de identidade n.º 1460859, emitido em 11 de Abril de 1997 pelo arquivo de Lisboa, ex-inspector de circulação, REFER, E. P., FENTCOP.

##### **Vice-presidentes:**

Aureliano Moreira Guedes, portador do bilhete de identidade n.º 3587105, emitido em 23 de Agosto de 1999 pelo arquivo de Setúbal, téc. prod. térmica, EDP Produção, FENSTLE.

Domingos Manuel A. Afonso Martins, portador do bilhete de identidade n.º 7010808, emitido em 8 de Novembro de 2002 pelo arquivo de Lisboa, electricista, EDP Produção, SIREP.

Tesoureiro — Henrique Vieira Ferreirinha, portador do bilhete de identidade n.º 3841072, emitido em 10 de Maio de 1996 pelo arquivo de Setúbal, E. C. C. T., C. P. P. E., FENSTIE.

##### **Secretários:**

Carlos Alberto Matos Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 5387461, emitido em 17 de Outubro de 2002 pelo arquivo de Santarém, op. de manobras, UTML/CP, E. P., SIFA.

António Pereira Vieira, portador do bilhete de identidade n.º 3312463, emitido em 25 de Março de 1997 pelo arquivo de Braga, assistente técnico, EDP Produção, SIREP.

José Carlos Pereira Rei, portador do bilhete de identidade n.º 5382559, emitido em 30 de Agosto de 1996, pelo arquivo de Lisboa, chefe de estação, REFER, E. P., FENTCOP.

##### **Vogais:**

Nuno Miguel Ferreira Marques, portador do bilhete de identidade n.º 950273.3, emitido pelo arquivo de Santarém, op. de revisão e venda, UVIR/CP, E. P., SIFA.

Dídimo José Pardal Godinho, portador do bilhete de identidade n.º 5155659, emitido em 26 de Abril de 2000 pelo arquivo de Lisboa, téc. princ. de manutenção, EDP Produção, SIREP.

Victor Manuel Valente Sabino, portador do bilhete de identidade n.º 7368176, emitido em 7 de Novembro de 2005 pelo arquivo de Castelo Branco, controlador de circulação, REFER, E. P., FENTCOP.

Paulo Jorge de Almeida Cardoso, portador do bilhete de identidade n.º 6961629, emitido em

1 de Março de 2005 pelo arquivo de Santarém, op. de manobras, CP, E. P., SIFA.

##### **Suplentes:**

Luís Miguel Cristóvão Dias Campina, portador do bilhete de identidade n.º 7395267, emitido em 3 de Julho de 2002 pelo arquivo de Lisboa, operador administrativo, REFER, E. P., FENT.

Francisco Oliveira da Lança Oliveira Lebre, portador do bilhete de identidade n.º 5211985, emitido em 15 de Janeiro de 2003 pelo arquivo de Lisboa, oficial electricista, PETROGAL, SIREP.

Manuel António Domingues da Luz, portador do bilhete de identidade n.º 4410899, emitido pelo arquivo de Santarém, op. chefe de manobras, CP, E. P., SIFA.

Engenheiro Henrique António Jorge e Castro de Sá, portador do bilhete de identidade n.º 3438266, emitido em 23 de Novembro de 1999 pelo arquivo de Porto, EGT, C. T. T., FENTCOP.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 14 de Março de 2006.

### **SETAA — Sind. da Agricultura, Alimentação e Florestas — Eleição em 25 e 26 de Novembro de 2005 para o quadriénio de 2005-2009.**

Secretário-geral — Jorge Manuel Vitorino Santos, sócio n.º 625, portador do bilhete de identidade n.º 217182, emitido em 2 de Fevereiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa, engenheiro técnico agrário, residente em Lisboa, funcionário da REFER.

#### **Secretariado nacional executivo**

##### **Efectivos:**

Francelina Matilde Abreu Mira, sócia n.º 1490, portadora do bilhete de identidade n.º 2330035, emitido em 2 de Fevereiro de 2004 pelo arquivo de identificação de Lisboa, engenheira técnica agrária, residente em Lisboa, trabalha no SETAA, secretária-geral-adjunta.

António Joaquim Barreira Pernica, sócio n.º 11 250, portador do bilhete de identidade n.º 9275457, emitido em 11 de Novembro de 2002 pelo arquivo de identificação de Lisboa, agente técnico agrário, residente em Ramada, trabalha na CML, secretário nacional executivo.

Joaquim Manuel Freire Venâncio, sócio n.º 11 551, portador do bilhete de identidade n.º 9274522, emitido em 15 de Abril de 1993 pelo arquivo de identificação de Lisboa, técnico de contratação, residente em Algés, trabalha no SETAA, secretário nacional executivo.

José Joaquim de Oliveira Goulão Gardete, sócio n.º 15 292, portador do bilhete de identidade n.º 2524689, emitido em 5 de Janeiro de 1998 pelo arquivo de identificação de Lisboa, engenheiro técnico agrário, residente em Odivelas, trabalha no Estabelecimento Prisional de Sintra, secretário nacional executivo.

David Alexandrino Gonçalves Borges, sócio n.º 4726, portador do bilhete de identidade n.º 1263343, emitido em 25 de Julho de 2003 pelo arquivo de identificação de Lisboa, agente técnico agrícola, residente em Fernão Ferro, trabalha na SILOPOR, secretário nacional executivo.

Célia Maria do Rosário H. Ramires, sócia n.º 9989, portadora do bilhete de identidade n.º 8069596, emitido em 3 de Janeiro de 2005 pelo arquivo de identificação de Lisboa, técnica agrícola, residente em Santo António dos Cavaleiros, trabalha na CML, secretária nacional executiva.

Emmanuel Filomeno Raimundo Babo, sócio n.º 10 212, portador do bilhete de identidade n.º 8263615, emitido em 17 de Maio de 2000 pelo arquivo de identificação de Setúbal, técnico de formação, residente em Vila Nova de Santo André, trabalha no IEF/CFPSC, secretário nacional executivo.

António Cordeiro Brito, sócio n.º 1054, portador do bilhete de identidade n.º 2590719, emitido em 9 de Fevereiro de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa, engenheiro técnico agrário, residente em Ramada, trabalha no IDRHA/MADRP, secretário nacional executivo.

#### Suplentes:

Maria Filomena Cabral Teixeira, sócia n.º 9997, portadora do bilhete de identidade n.º 6665305, emitido em 7 de Junho de 1999 pelo arquivo de identificação de Lisboa, engenheira técnica agrária, residente em Lisboa, trabalha no ISHST, secretária nacional executiva.

Jorge Eduardo Fortes Martins, sócio n.º 9433, portador do bilhete de identidade n.º 8950829, emitido em 23 de Maio de 2000 pelo arquivo de identificação de Lisboa, residente em Palmela, trabalha no PNA, secretário nacional executivo.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 14 de Março de 2006.

**Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve — Eleição em 20 de Janeiro de 2006 para o mandato de três anos (triénio de 2006-2009).**

#### Direcção

António Manuel das Neves Martins, sócio n.º 21 381, escriturário no Hotel Algarve Casino — Portimão,

Urbanização Coosofi, 91, Vale de Lagar, Portimão, bilhete de identidade n.º 2345118.

Carlos Alfredo Afonso Silva, sócio n.º 30 970, recepcionista no Hotel Tivoli Arade — Portimão, Caldeira do Moinho, lote 30, 1.º, B, Portimão, bilhete de identidade n.º 9643201.

Elisabete de Jesus Reis Barão, sócia n.º 29 896, empregada de andares na Vila Monte — Moncarapacho, Bairro Novo, Peares de Quelfes, caixa postal 505-B, Olhão, bilhete de identidade n.º 1275553.

Henriques Rodrigues de Almeida, sócio n.º 9358, supervisor de bares no Marhotel — Faro, Rua de São Luís, 25, 3.º, direito, Faro, bilhete de identidade n.º 3227124.

Isabel Maria Jorge Horta, sócia n.º 1879, empregada de andares na Albufeira Jardim I — Albufeira, Travessa de José Lourenço, 1, Albufeira, bilhete de identidade n.º 5078484.

João Manuel Guina Matias, sócio n.º 30 562, fiscal de banca na Solverde Casinos do Algarve — Monte Gordo, Avenida del Deporte, s/n, Europa Golf, 62, Islantina — Huelva, bilhete de identidade n.º 635811.

João Saianda Abreu, sócio n.º 1854, chefe de mesa no Le Meridien Penina Golf & Resort — Portimão, Rua do Vale da Arrancada, GH, 29, Chão das Donas, Portimão, bilhete de identidade n.º 2226521.

Joaquim Augusto Rodrigues Borges, sócio n.º 29 210, chefe de sala no Bingo Sporting Club Olhanense — Olhão, Rua de João Lúcio Pereira, 6, rés-do-chão, esquerdo, Olhão, bilhete de identidade n.º 14324654.

Joaquim Nogueira Costa, sócio n.º 7481, cozinheiro no Hotel Atlantis — Vilamoura, sítio do Vale, Patã de Cima — Boliqueime, bilhete de identidade n.º 5992091.

Maria Esmeralda Ferreira dos Santos Quaresma, sócia n.º 12 397, *barmid* na Solverde Casinos do Algarve — Monte Gordo, Bairro do Farol, bloco, 10, 1.º, direito, Vila Real de Santo António, bilhete de identidade n.º 8616914.

Maria de Fátima Prospero Martins Horta, sócia n.º 802, empregada de andares no Hotel Alvor Praia — Alvor, Rua de D. Carlos I, 8, 4.º, esquerdo, Portimão, bilhete de identidade n.º 386237.

Maria Florinda Coelho Santos, sócia n.º 1828, empregada de andares na Solverde Casinos do Algarve — Vilamoura, Apartado n.º 2314, Cerro da Alagoa — Albufeira, bilhete de identidade n.º 4623933.

Maria João Pereira Gonçalves, sócia n.º 14 334, governanta de andares na Frederica & Costa, L.ª, Alto dos Calços, lote B, 20-B, Albufeira, bilhete de identidade n.º 4584651.

Maria do Sameiro Cunha Castro, sócia n.º 9346, cafeteira no Marhotel — Faro, Rua do Jornal, 62, 2.º, esquerdo, Faro, bilhete de identidade n.º 7482906.

Salvador José Pitêu Alface, sócio n.º 5223, empregado de mesa na Aqua Meia Praia — Lagos, Rua do Hospital de São João de Deus, lote 17, 2.º, C, Lagos, bilhete de identidade n.º 5074408.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 6 de Março de 2006.



**Sind. dos Profissionais das Ind. de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores — Eleição em 31 de Janeiro de 2006 para o triénio de 2006-2009.**

**Direcção**

Ana Maria Machado Jesus Silva, sócia n.º 211, portadora do bilhete de identidade n.º 7932276.  
Catarina Maria Cardoso Pereira Vieira, sócia n.º 373, portadora do bilhete de identidade n.º 11324093.  
Eduardo Manuel Jorge Pedro, sócio n.º 149, portador do bilhete de identidade n.º 10330148.  
Jorge Francisco Leite Botelho Franco, sócio n.º 432, portador do bilhete de identidade n.º 2335957.  
Maria de Fátima Borba Ferreiro Gonçalves, sócia n.º 28, portadora do bilhete de identidade n.º 623378.

Rolando Henrique Cordeiro Nunes, sócio n.º 346, portador do bilhete de identidade n.º 8258084.  
Vítor Nélson Garcia da Silva, sócio n.º 348, portador do bilhete de identidade n.º 10346321.

**Suplentes:**

Manuel de Sousa Cabral, sócio n.º 248, portador do bilhete de identidade n.º 5261276.  
Maria de Lurdes dos Santos Mendonça Dias, sócia n.º 381, portadora do bilhete de identidade n.º 6193998  
Paula Cristina Ávila Pereira Rosa, sócia n.º 166, portadora do bilhete de identidade n.º 6193998.

Registados em 3 de Março de 2006, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 2 do livro n.º 1.

### III — CORPOS GERENTES

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

**ANIET — Assoc. Nacional da Ind. Extractiva e Transformadora — Alteração**

Alteração de estatutos aprovada na assembleia geral de 27 de Janeiro de 2006.

**Artigo 2.º**

A Associação tem âmbito nacional e abrange todas as empresas, singulares ou colectivas, que exerçam a actividade de extracção e ou transformação, produção e comercialização de massas minerais e de depósitos minerais, bem como de equipamentos, produtos e serviços afins, directa ou indirectamente relacionadas com a actividade do sector.

Registados em 14 de Março de 2006, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 30/2006, a fl. 58 do livro n.º 2.

**ANESEL — Assoc. Nacional de Empresas de Segurança Electrónica — Cancelamento**

Nos termos do artigo 521.º do Código do Trabalho, faz-se saber que, em assembleia geral extraordinária de 27 de Outubro de 2005, foi deliberada a extinção da ANESEL — Associação Nacional de Empresas de Segurança Electrónica e a sua integração na APSEI — Associação Portuguesa de Segurança Electrónica e de Protecção Incêndio.

Assim, procede-se ao cancelamento do registo dos respectivos estatutos, registados nestes serviços em 28 de Janeiro de 1998, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 3, de 15 de Fevereiro de 1998, com efeitos a partir da publicação desta notícia no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 14 de Março de 2006, ao abrigo do artigo 521.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 31, a fl. 58 do livro n.º 2.

**Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal — Constituição.**

Estatutos aprovados na assembleia constituinte realizada em 28 de Novembro de 2005.

**CAPÍTULO I**

**Constituição, denominação, sede, fins e atribuições**

**Artigo 1.º**

**Constituição**

1 — Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 508.º da Lei 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho), é constituída uma associação de empregadores, de direito privado, sem fins lucrativos, com duração ilimitada, que se rege pelos presentes estatutos e adiante designada por associação.

2 — A associação assume a continuidade associativa da União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, da Associação dos Hotéis do Norte de Portugal, da Associação dos Restaurantes, Cafés e Similares do Norte de Portugal, da Associação das Pastelarias, Casas de Chá e Similares do Norte de Portugal e da Associação das Pensões do Norte e da Associação dos Hotéis do Norte de Portugal, para todos os efeitos, especialmente na integralidade dos direitos e obrigações.

3 — Em consequência do número anterior, transitará para a associação todo o património da UNIHSNOR — União das Associações de Hotelaria e Restauração do Norte de Portugal, bem como a titularidade das convenções colectivas de trabalho, dos contratos individuais de trabalho e todos os demais compromissos destas entidades.

**Artigo 2.º**

**Denominação**

A associação adopta a denominação Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal.

**Artigo 3.º**

**Âmbito**

A associação tem o seu âmbito geográfico definido pelo território de Portugal.

**Artigo 4.º**

**Sede**

1 — A associação tem a sua sede no Porto, na Praça de D. João I, 25, 4.º, esquerdo, podendo, por deliberação do conselho directivo e em razão das suas actividades, abrir delegações ou escritórios.

2 — A mudança de sede dentro da mesma localidade é da competência do conselho directivo.

**Artigo 5.º**

**Filiação**

1 — A associação pode filiar-se ou integrar-se em organismos municipais, regionais, nacionais ou internacionais.

2 — A associação pode manter e estabelecer formas de cooperação com entidades públicas e privadas tendo em vista a prossecução dos fins previstos nos presentes estatutos.

**Artigo 6.º**

**Constituição da associação**

A associação é constituída por pessoas singulares e colectivas que exploram estabelecimentos hoteleiros, estabelecimentos de restauração e de bebidas, estabelecimentos de turismo rural e outros estabelecimentos devidamente licenciados como empreendimentos turísticos.

**Artigo 7.º**

**Fins e atribuições**

1 — A associação tem os seguintes fins e atribuições:

- a) Estudar e acompanhar os assuntos que se refiram às condições de instalação e de funcionamento das empresas que exerçam qualquer das actividades económicas discriminadas no artigo 6.º;
- b) Exercer todas as actividades que, no âmbito destes estatutos e da lei, contribuam para o progresso económico, social e técnico das empresas associadas;
- c) Representar as actividades associadas junto do Estado Português, das instituições da União Europeia, das autarquias locais, dos organismos oficiais e paroficiais, das outras associações de empregadores e empresariais, dos sindicatos e do público em geral, promovendo a defesa dos interesses comuns dos seus associados, nos planos económico, social e técnico, e a defesa da sua reputação e bom nome;
- d) Promover a preservação e divulgação da gastronomia e doçaria tradicionais como património cultural;
- e) Negociar convenções colectivas de trabalho, contribuindo assim para o melhoramento das condições de trabalho das empresas e o nível de vida dos seus profissionais, num clima de harmonia e equilíbrio social nas empresas;
- f) Adoptar as medidas necessárias de modo a assegurar um ambiente de concorrência saudável entre associados, designadamente mediante a promoção de diligências adequadas à criação e manutenção de práticas leais de posicionamento no mercado.

2 — A associação tem também atribuições na área da formação, nomeadamente:

- a) Criar ou associar-se para a criação de escolas, centros de formação, centros tecnológicos e centros de excelência, nos termos da respectiva legislação;
- b) Formação de empresários e gestores e dirigentes;

- c) Apoio e assistência às empresas associadas, nomeadamente através de diagnósticos de necessidade de formação e acções de formação profissional dos seus empregados;
- d) Promover a aquisição por parte das empresas de capacidade para a inovação, nomeadamente, nos serviços, nas tecnologias de informação, nos materiais, nas energias e nos produtos da indústria agro-alimentar;
- e) Edição de livros, manuais e outra documentação, bem como de meios audiovisuais de apoio à sua acção formativa;
- f) Organização de seminários, congressos e mostras de produtos e serviços;
- g) Realização de visitas de estudo.

3 — A associação organiza e mantém, conforme o artigo 510.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (Código do Trabalho), serviços de interesse para as empresas associadas, colocando-os à sua disposição, nos termos dos respectivos regulamentos, nomeadamente:

- a) Apoio no que respeitar ao exercício da sua actividade, designadamente prestação de serviços técnicos;
- b) Promoção turística dos seus associados;
- c) Realização de iniciativas de animação turística no âmbito da respectiva legislação.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 8.º

##### Tipos de associados

A associação tem os seguintes tipos de associados: sócios, membros aliados e membros honorários.

#### Artigo 9.º

##### Sócios

1 — Podem ser sócios as pessoas singulares e as pessoas colectivas que, estando nas condições previstas no artigo 6.º, requeiram a sua admissão, de acordo com os procedimentos definidos pelo conselho directivo.

2 — Instruído o processo de inscrição, feita a prova do exercício efectivo da actividade e o pagamento dos montantes previstos no regulamento de jóias e quotas, a inscrição não pode ser denegada.

3 — Sempre que o sócio explore vários estabelecimentos, a inscrição implica obrigatoriamente a inscrição de todos os seus estabelecimentos.

4 — A readmissão de sócios precedentemente expulsos só pode ser autorizada por deliberação do conselho geral.

5 — A admissão de sócios que tenham sido excluídos por não pagamento das quotas, e ou jóias, só se poderá efectuar depois de estes liquidarem a dívida existente à data da exclusão, nos termos do regulamento de jóias e quotas a aprovar pelo conselho geral.

6 — Os sócios são organizados por classes, conforme a actividade económica para que estão licenciados.

7 — São desde já criadas as seguintes classes:

- a) Hotelaria e turismo — engloba os associados cuja actividade principal é a prestação de serviços de alojamento turístico;
- b) Restauração e bebidas — engloba os associados cuja actividade principal é a prestação de serviços de alimentação e de bebidas e de animação.

8 — As classes podem organizar-se em núcleos para melhor tratar assuntos específicos de determinados sectores de actividade.

9 — As classes são parte integrante da associação e representam a aliança celebrada entre os fundadores, entre os estabelecimentos hoteleiros e os estabelecimentos de restauração e de bebidas, como condição essencial para uma organização forte e coesa, representativa do sector e capaz de cumprir a sua missão.

#### Artigo 10.º

##### Membros aliados

1 — São considerados membros aliados as pessoas singulares ou colectivas que, pelos seus conhecimentos ou aptidões, possam prestar uma colaboração de ordem técnica e científica com utilidade para os fins da associação e das actividades económicas que representa.

2 — A admissão dos membros aliados é da competência do conselho directivo da associação.

#### Artigo 11.º

##### Membros honorários

1 — São considerados membros honorários as pessoas singulares ou colectivas, sócios ou não, que tenham prestado relevantes serviços à associação e às actividades económicas que representam.

2 — A atribuição do grau de membro honorário é da competência do conselho directivo, nos termos de regulamento interno a aprovar pelo conselho geral.

#### Artigo 12.º

##### Direitos e deveres dos sócios

1 — São direitos dos sócios:

- a) Tomar parte na vida da associação;
- b) Eleger e ser eleito para qualquer cargo directivo;
- c) Ser nomeado para qualquer cargo associativo;
- d) Ser informado de toda a actividade desenvolvida pela associação;
- e) Beneficiar de todos os serviços da associação de harmonia com as normas regulamentares.

2 — São deveres dos sócios:

- a) Respeitar os presentes estatutos, os respectivos regulamentos e as deliberações dos órgãos sociais;
- b) Contribuir moral e materialmente para a prosperidade da associação;
- c) Em geral, dar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação e prossecução dos seus fins;

- d) Pagar atempadamente as suas obrigações financeiras para com a associação, nos termos do regulamento de jóias e quotas.

### Artigo 13.º

#### Direito e deveres dos membros aliados

1 — É direito dos membros aliados participar na vida associativa nos termos regulamentares.

2 — São deveres dos membros aliados:

- a) Pagar as suas obrigações financeiras para com a associação, nos termos do regulamento de jóias e de quotas;
- b) Abster-se de condutas lesivas à prossecução dos fins da associação;
- c) Contribuir, quando lhes seja possível, para a prosperidade da associação.

2.1 — Aplica-se aos membros aliados o regime disciplinar previsto no artigo seguinte.

## CAPÍTULO III

### Disciplina

#### Artigo 14.º

##### Disciplina

1 — Haverá lugar à exclusão dos sócios que:

- a) Voluntariamente expressem querer deixar de ser sócios;
- b) Se encontrem em mora no pagamento das suas obrigações financeiras para com a associação, nos termos do regulamento de jóias e de quotas;
- c) Violem, por forma grave ou reiterada, as disposições estatutárias ou as deliberações do conselho geral ou do conselho directivo.

2 — A exclusão prevista na alínea b) do número anterior cabe ao conselho directivo.

3 — A exclusão prevista na alínea c) do número anterior cabe ao conselho directivo e será sempre precedida da audiência do sócio visado, a quem será concedido prazo suficiente para apresentar por escrito a sua defesa, nos termos do regulamento disciplinar a aprovar pelo conselho geral.

## CAPÍTULO IV

### Dos órgãos da associação

#### Artigo 15.º

##### Órgãos sociais

1 — São órgãos da associação a assembleia de representantes, nestes estatutos denominada por conselho geral, o conselho directivo e o conselho fiscal.

2 — Os membros dos órgãos sociais não são remunerados.

3 — O mandato dos órgãos da associação é de quatro anos.

### Artigo 16.º

#### Eleições do conselho geral

1 — A eleição dos membros do conselho geral faz-se nos termos do artigo 516.º do Código do Trabalho, nos termos destes estatutos e do regulamento eleitoral e no respeito pelos princípios de independência e tratamento igualitário das candidaturas e pelas regras democráticas.

2 — Podem votar, ser votados e ser eleitos os sócios no pleno gozo dos seus direitos associativos que constem do caderno eleitoral publicado com a convocatória e que tenham as quotas em dia na data das eleições.

3 — As eleições são marcadas pelo presidente da mesa do conselho geral com 60 dias de antecedência, serão sempre no mês de Março do ano a que disserem respeito e seguirão as regras prescritas na alínea i) do artigo 516.º do Código do Trabalho.

4 — O regulamento eleitoral será aprovado pelo conselho geral e regulamentará as matérias não definidas nestes estatutos.

5 — O regulamento eleitoral deve prever e regulamentar a comissão técnica eleitoral (CTE), composta pelo presidente do conselho geral e pelo mandatário de cada uma das listas concorrentes, cuja missão é assegurar e fiscalizar o regular funcionamento das operações de voto.

6 — O voto é secreto e a cada sócio corresponde um voto.

7 — A eleição dos membros do conselho geral faz-se em assembleias eleitorais por área regional.

8 — Em cada área regional haverá uma ou mais secções de voto, em que votarão os sócios cuja sede social de localize nesse território. Em cada secção de voto haverá uma urna de voto para cada classe de associados.

9 — Para estes efeitos, o território que constitui o âmbito geográfico da associação é dividido em áreas regionais, sendo cada área regional constituída por um determinado número de concelhos, que são agrupados em função da sua localização e da organização administrativa e económica do território, não podendo um concelho pertencer a mais de uma área regional.

10 — A organização territorial da Associação, prevista nos números anteriores, em agrupamento dos concelhos em área regional é feita por regulamento interno a aprovar pelo conselho geral.

11 — Enquanto esse regulamento interno não existir, cada distrito constitui uma área regional.

12 — Os representantes dos associados eleitos para os órgãos sociais podem ser substituídos por indicação expressa dos representados, desde que essa substituição seja aprovada pelo respectivo órgão. Esta regra não se aplica ao presidente da associação, que só poderá ser substituído nos termos do n.º 14.

13 — Haverá lugar à perda de mandato:

- a) Voluntariamente, por renúncia dirigida ao presidente da mesa do conselho geral;
- b) Automaticamente, sempre que qualquer membro dos órgãos da associação perca a qualidade de membro da associação.

14 — O preenchimento dessa vacatura será feito através de eleições parcelares, as quais terão lugar no prazo máximo de 30 dias e só serão válidas até ao termo do mandato que estiver decorrendo.

## Artigo 17.º

### Do conselho geral

1 — O conselho geral, conforme o n.º 3 do artigo 515.º do Código do Trabalho, exerce todas as competências legais previstas no artigo 172.º do Código Civil e no Código do Trabalho.

2 — O conselho geral é composto por 60 membros, sendo 30 eleitos pelos associados da classe de hotelaria e turismo e 30 eleitos pelos associados da classe de restauração e bebidas.

3 — A convocação e a forma de convocação do órgão do conselho geral são as prescritas nas alíneas i) e j) do artigo 516.º do Código do Trabalho, e as regras de funcionamento são as prescritas nos artigos 173.º a 175.º do Código Civil.

4 — Nas deliberações do conselho geral, sempre que estas se refiram a assuntos de natureza sectorial, próprios de uma das classes referidas no n.º 6 do artigo 9.º, é obrigatório o voto favorável da maioria dos representantes dessa classe presentes na assembleia.

5 — A cada membro da assembleia corresponde um voto.

6 — A mesa do conselho geral é constituída por um presidente e dois vice-presidentes.

7 — O conselho geral terá as seguintes reuniões ordinárias:

- a) Anualmente para apreciação e votação do relatório e contas;
- b) De quatro em quatro anos no mês de Abril, para eleger a sua mesa, de entre os seus membros, o presidente da associação e o conselho fiscal.

8 — A eleição da mesa do conselho geral, do presidente da associação e do conselho fiscal faz-se nos termos do regulamento eleitoral referido no artigo anterior.

9 — Sem prejuízo do disposto no regulamento eleitoral, a candidatura a presidente da associação e a candidatura ao conselho fiscal têm de ser subscritas pela maioria dos membros do conselho geral.

10 — O conselho geral que, nos termos legais, destituir um ou mais órgãos sociais determinará, na mesma

sessão, a forma de suprir a vacatura enquanto não se realizarem novas eleições, as quais terão lugar no prazo máximo de 30 dias e só serão válidas até ao termo do mandato que estiver decorrendo.

11 — As votações para eleições e as que envolvam apreciação do mérito ou demérito de quaisquer pessoas serão sempre por escrutínio secreto.

12 — O conselho geral aprovará, através de regulamentos internos, a criação, objectivos, composição, regulamentação e funcionamento dos órgãos associativos territoriais, técnicos e de consulta. Estes órgãos devem estimular a participação dos membros na vida associativa.

13 — Compete ao conselho geral aprovar a criação, regulamentação e funcionamento dos núcleos previstos no n.º 7 do artigo 9.º

14 — Sem prejuízo das disposições legais aplicáveis e dos números anteriores, o conselho geral poderá aprovar regulamentos internos que regerão em tudo o que estes estatutos forem omissos.

15 — O conselho geral poderá ter sessões de classe denominadas:

- a) O conselho geral da classe de hotelaria e turismo;
- b) O conselho geral da classe de restauração e bebidas.

16 — Cada sessão do conselho geral de classe é, assim, constituída pelos 30 associados da respectiva classe que tenham sido eleitos para o conselho geral da associação, conforme o n.º 2 do presente artigo 17.º destes estatutos, e tem as seguintes competências:

- a) Apreciar, discutir e pronunciar-se sobre todos os assuntos que respeitem à sua actividade dos membros da sua classe;
- b) Apresentar propostas, recomendações, pareceres e sugestões de trabalho para o conselho geral e para o conselho directivo da associação;
- c) Aprovar o seu regimento interno, que estabelecerá as regras de convocação e funcionamento, aplicando, com as devidas adaptações, o disposto nos artigos 173.º, 174.º e 175.º do Código Civil.

## Artigo 18.º

### Conselho directivo

1 — O conselho directivo é um órgão colegial constituído por:

- a) Presidente, também denominado presidente da associação, que tem voto de desempate;
- b) Nove membros da classe de hotelaria e turismo, que são, por esta ordem, os nove primeiros elementos da lista de membros da respectiva classe ao conselho geral, sendo o primeiro designado presidente-adjunto para a hotelaria e turismo e os restantes designados vice-presidentes;
- c) Nove membros da classe de restauração e bebidas, que são, por esta ordem, os nove primeiros elementos da lista de membros da respectiva

classe ao conselho geral, sendo o primeiro designado presidente-adjunto para a restauração e bebidas e os restantes designados vice-presidentes.

2 — Se algum dos membros do conselho directivo referidos nas alíneas b) e c) do número anterior for eleito para a mesa do conselho geral, para presidente da associação ou para membro do conselho fiscal, o preenchimento dessa vacatura será feito através de eleições parcelares a realizar pelo respectivo conselho geral de classe, de entre os seus membros, as quais terão lugar no prazo máximo de 30 dias e só serão válidas até ao termo do mandato que estiver decorrendo.

3 — Compete ao conselho directivo:

- a) Praticar todos os actos convenientes à integral prossecução das finalidades estatutárias da associação;
- b) Deliberar sobre a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis;
- c) Zelar pelo cumprimento dos estatutos;
- d) Aprovar o regimento interno das sessões de classe previstas no n.º 9 deste artigo, que estabelecerá as regras de convocação e funcionamento, aplicando, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 171.º do Código Civil.

4 — A convocação, a forma de convocação e o funcionamento do órgão conselho directivo são os prescritos no artigo 171.º do Código Civil.

5 — Quando o conselho directivo tomar deliberações que impliquem obrigações ou encargos para a associação, determinará sempre o modo de se fazer representar nos respectivos actos, contratos ou compromissos.

6 — Nas deliberações do conselho directivo, sempre que estas se refiram a assuntos de natureza sectorial, próprios de uma das classes referidas no n.º 6 do artigo 9.º, é obrigatório o voto favorável da maioria dos representantes dessa classe presentes no conselho directivo. Sempre que existirem núcleos, conforme o n.º 7 do artigo 9.º, é obrigatório o parecer favorável dos seus representantes designados conforme a alínea d) do n.º 2 do artigo 28.º

7 — Ao presidente compete superintender as actividades do conselho directivo, presidir às reuniões e dirigir os seus trabalhos.

8 — O conselho directivo reúne, ordinariamente, de três em três meses.

9 — O conselho directivo poderá ter sessões de classe denominadas:

- a) Conselho directivo da classe de hotelaria e turismo;
- b) Conselho directivo da classe de restauração e bebidas.

10 — Cada sessão do conselho directivo de classe é, assim, constituída pelos nove associados da respectiva classe que tenham sido eleitos para o conselho directivo

da associação, conforme o n.º 1 do presente artigo 18.º, e tem as seguintes competências:

- a) Estabelecer a ligação entre a classe e o conselho directivo da associação;
- b) Estudar e debater os problemas específicos da classe;
- c) Emitir pareceres sempre que solicitado pelo conselho directivo da associação;
- d) Por sua iniciativa, apresentar propostas, recomendações, pareceres e sugestões de trabalho para o conselho directivo da associação.

11 — O conselho directivo terá sessões denominadas por conselho directivo executivo, compostas pelo presidente da associação, que preside, pelo presidente-adjunto para a hotelaria e turismo e pelo presidente-adjunto para a restauração e bebidas.

12 — Ao conselho directivo executivo compete:

- a) Dar execução aos planos de actividades e deliberações aprovados pelo conselho directivo;
- b) Representar a associação nos termos definidos pelo conselho directivo;
- c) Praticar os actos necessários à administração ordinária da associação;
- d) Exercer todas as outras funções que lhe sejam delegadas pelo conselho directivo.

13 — Para a movimentação das contas bancárias e para a assinatura dos contratos que resultem da alínea c) do número anterior são necessárias duas assinaturas, devendo o conselho directivo determinar sempre o modo de se fazer representar para esses efeitos.

14 — O conselho directivo executivo reúne ordinariamente uma vez por mês, e a sua convocação, a forma de convocação e o funcionamento são os prescritos no artigo 171.º do Código Civil.

## Artigo 19.º

### Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é composto por três membros, um presidente e dois vogais.

2 — Ao conselho fiscal compete dar parecer sobre o relatório e contas a apresentar ao conselho geral.

3 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por ano.

## CAPÍTULO V

### Do instituto

## Artigo 20.º

### Instituto Unihsnor Portugal

1 — Para o exercício das atribuições previstas no n.º 2 do artigo 7.º é criado um departamento, denominado Instituto Unihsnor Portugal, que goza de autonomia de gestão.

2 — Esta autonomia de gestão traduz-se na existência de:

- a) Um órgão de gestão próprio, a direcção de formação;

- b) De órgãos de consulta próprios, o conselho pedagógico e o conselho científico, cuja composição, objectivos e funcionamento deverão ser regulamentados pelo conselho geral;
- c) Quadro de pessoal, receitas e despesas próprias devidamente evidenciadas na contabilidade da associação.

#### Artigo 21.º

##### Direcção de formação

1 — Compete à direcção de formação, como responsável de formação, em geral, praticar todos os actos convenientes à integral prossecução das finalidades estatutárias previstas no n.º 2 do referido artigo 7.º e, em particular, administrar o Instituto Unihsnor Portugal e representá-lo, de acordo com as orientações e delegações de competências da direcção de que depende.

2 — A direcção de formação é uma pessoa singular, nomeada pelo conselho directivo, preferencialmente entre os quadros da associação.

### CAPÍTULO VI

#### Dos serviços

#### Artigo 22.º

##### Unihsnor Portugal Serviços

1 — Para o exercício das atribuições previstas no n.º 3 do artigo 7.º é criado um departamento autónomo, denominado Unihsnor Portugal Serviços.

2 — Esta autonomia de gestão traduz-se na existência de:

- a) Órgãos de consulta próprios, cuja composição, objectivos e funcionamento deverão ser regulamentados pela assembleia de representantes;
- b) Quadro de pessoal, receitas e despesas próprias devidamente evidenciadas na contabilidade da associação.

### CAPÍTULO VII

#### Direcção geral

#### Artigo 23.º

1 — Junto do conselho directivo e directamente dependente deste funcionará a direcção geral, órgão executivo, também denominado presidente-adjunto executivo.

2 — O presidente-adjunto executivo integrará o conselho directivo sem direito a voto, bem como os conselhos directivos de classe e o conselho directivo executivo, competindo-lhe:

- a) Em geral, praticar todos os actos convenientes à integral prossecução das finalidades estatutárias, dando execução às deliberações dos órgãos sociais da associação;
- b) Em particular, as funções específicas que lhe forem delegadas pelo conselho directivo;
- c) Representar a associação nos termos delegados pelo conselho directivo da associação.

3 — O cargo de presidente-adjunto executivo é ocupado pelo funcionário mais qualificado da associação.

### CAPÍTULO VIII

#### Regime financeiro

#### Artigo 24.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 25.º

##### Receitas

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das jóias e das quotizações;
- b) As taxas estabelecidas pelo conselho directivo pelos serviços prestados aos seus associados e aos membros destes;
- c) Os valores que, por força da lei, regulamento ou disposição contratual ou administrativa, lhe sejam atribuídos a título gratuito ou oneroso;
- d) Os juros e os rendimentos dos seus bens;
- e) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei.

#### Artigo 26.º

##### Fundos de reserva

A associação terá os fundos de reserva legalmente exigidos e os fundos de reserva próprios que o conselho geral resolva criar mediante proposta do conselho directivo.

### CAPÍTULO IX

#### Extinção e liquidação da associação

#### Artigo 27.º

##### Regra de extinção

A associação extingue-se nos termos previstos na lei.

### CAPÍTULO X

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 28.º

##### Comissão directiva provisória

1 — Nesta data é constituída uma comissão directiva provisória composta por Agostinho Ferreira Barrias, Bernardo Lopes Campos, Eduardo Cunha, José Henriques e Rui José Monteiro de Barros d'Orey, que preside.

2 — A comissão directiva provisória tem as seguintes atribuições:

- a) Administrar e representar a associação até a entrada em função dos órgãos sociais eleitos;
- b) Preparar a eleição dos órgãos sociais, que deverá decorrer até 120 dias após o registo da associação e publicação dos estatutos.

3 — À comissão directiva provisória aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 18.º dos estatutos.

Registados em 16 de Março de 2006, ao abrigo do artigo 513.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 33, a fl. 58 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

**Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros — Eleição em 30 de Janeiro de 2006 para o biénio de 2006-2007.**

### **Direcção**

Presidente — Carlos Rodrigues dos Santos.  
Vice-presidente — José Manuel Figueiredo Gonçalves, representante de Gonçalves & Martins, L.<sup>da</sup>  
Tesoureiro — Manuel António Esteves, representante de Manuel Francisco & Santos, L.<sup>da</sup>  
Secretário — João Fernando da Silva Ferreira, representante de Domingues Gameiro & Gomes, L.<sup>da</sup>

Vogais:

José Eduardo Tavares Martins da Graça.  
João Carlos Almeida Pedroso.  
Raul de Jesus Cardoso, representante de Borges Cardoso & Gomes, L.<sup>da</sup>

Substitutos:

Guálter Nélson dos Santos Cardoso.  
Luís Dinis Flores, representante de Luís Dinis Flores — Com. e Ind. Carnes, L.<sup>da</sup>

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 2006, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 16 de Março de 2006.

## III — CORPOS GERENTES

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **Comissão de Trabalhadores da Sociedade Imobiliária Olívia, S. A. — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 6 Janeiro de 2006, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 48, de 29 de Janeiro de 2005.

### **CAPÍTULO I**

#### **Organização dos trabalhadores da empresa**

##### **Artigo 1.º**

##### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — Os trabalhadores permanentes do Hotel Lutécia — Sociedade Imobiliária Olívia, S. A., adiante designado como empresa, constituem-se num colectivo que se organiza e actua nos termos definidos nos presentes estatutos para efeitos de exercício do direito de intervenção democrática na vida da empresa a todos os níveis.

2 — São trabalhadores permanentes os que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

##### **Artigo 2.º**

##### **Direitos e deveres dos trabalhadores**

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem os direitos que lhes são reconhecidos na Constituição, na lei, noutras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.



2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Aprovar e alterar os presentes estatutos;
- b) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores (CT) a comissões coordenadoras;
- c) Convocar o plenário, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- d) Participar na reunião geral e aí apresentar, discutir e votar as propostas, moções e requerimentos que entenderem convenientes;
- e) Eleger e ser eleitos para a CT;
- f) Destituir a CT;
- g) Exercer quaisquer cargos ou funções para que forem eleitos ou designados pela reunião geral.

3 — São, nomeadamente, deveres dos trabalhadores participar na actividade do colectivo dos trabalhadores da empresa e contribuir activamente para o reforço da intervenção democrática e cívica, reforçando a sua intervenção na vida da empresa a todos os níveis.

### Artigo 3.º

#### Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) A reunião geral;
- b) A CT.

## CAPÍTULO II

### A reunião geral

#### Artigo 4.º

##### Constituição

A reunião geral é constituída por todos os trabalhadores permanentes da empresa e é o órgão máximo do colectivo dos trabalhadores.

#### Artigo 5.º

##### Competência

Compete, em especial, à reunião geral:

- a) Aprovar e alterar os presentes estatutos;
- b) Eleger e destituir a CT;
- c) Analisar periodicamente a actividade desenvolvida pela CT ou pelos seus membros;
- d) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da CT a quaisquer comissões coordenadoras.

#### Artigo 6.º

##### Reuniões

1 — A reunião geral reúne em sessão ordinária:

- a) Anualmente, para exercer as atribuições previstas na alínea c) do artigo 5.º;
- b) Quadrienalmente, para eleger a CT.

2 — A reunião geral reúne em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da CT;
- b) A requerimento de, pelo menos, 20 % ou 30 % trabalhadores permanentes da empresa.

#### Artigo 7.º

##### Convocatória

1 — A convocatória da reunião geral é feita pela CT por meio de anúncios afixados no local destinado à colocação de informações aos trabalhadores, com a antecedência mínima de 15 dias, e dela deverão constar o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos, devendo ser remetida uma cópia dessa convocatória ao órgão de gestão da empresa.

2 — Em caso de urgência comprovada pela CT, a convocatória é feita com a antecedência que a urgência permitir, de modo a garantir o conhecimento de todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — No caso de a reunião geral ser convocada nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 6.º, a CT deverá proceder à afixação da convocatória no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção do requerimento, que deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos e dia, hora e local da reunião.

#### Artigo 8.º

##### Funcionamento

1 — A presença dos trabalhadores na reunião geral é registada em impresso próprio donde constam as assinaturas.

2 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

3 — O apuramento final das deliberações tomadas é feito pela CT em face das listas de presenças de todos os estabelecimentos e dos registos das votações verificadas e dele deverá ser dado conhecimento a todos os trabalhadores.

4 — A fim de permitir a apresentação de propostas à reunião geral por qualquer trabalhador, a CT tornará público, com a convocatória, o prazo para a apresentação de propostas, por escrito, que serão posteriormente dadas a conhecer aos trabalhadores, aquando da realização da reunião geral.

5 — A reunião geral é presidida pela CT.

#### Artigo 9.º

##### Votação

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação é pública, por braço levantado, salvo deliberação em contrário e o disposto no número seguinte.

3 — A votação é sempre secreta no caso de eleição ou destituição da CT, bem como no caso de alteração dos estatutos, caso em que a votação se faz por voto em urna.

### CAPÍTULO III

#### Comissão de Trabalhadores

##### Artigo 10.º

###### Constituição

1 — A CT do Hotel Lutécia — Sociedade Imobiliária Olívia, S. A., é constituída por três membros efectivos e um máximo de três membros suplentes, eleitos na reunião geral, de entre os trabalhadores da empresa.

2 — O número de membros da CT é determinado, nos termos da lei, em função do número de trabalhadores permanentes da empresa à data da convocatória do acto eleitoral.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, da convocatória do acto eleitoral deve constar o número de membros da CT a eleger.

##### Artigo 11.º

###### Sede

A sede da CT é em Lisboa, nas instalações da empresa.

##### Artigo 12.º

###### Competência

1 — Compete, em especial, à CT:

- a) Exercer o controlo de gestão da empresa, reunindo periodicamente com o órgão de gestão da empresa pelo menos uma vez por mês e lavrando-se acta dessa reunião (artigo 355.º da Lei n.º 35/2004);
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais;
- g) Exercer as demais atribuições que lhe sejam atribuídas pela lei, pelas normas contratuais ou pelos estatutos da empresa;
- h) Dar parecer sobre o período de laboração da empresa nos termos do artigo 176.º da Lei n.º 35/2004;
- i) Ser consultado sobre a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores e sobre as formas de organização do trabalho nocturno, nos termos do artigo 186.º da Lei n.º 35/2004;

- j) Participar na eleição dos representantes dos trabalhadores na comissão de higiene, segurança e saúde no trabalho.

2 — Compete ainda à CT, através das comissões coordenadoras às quais aderir:

- a) Intervir na organização dos trabalhadores da empresa;
- b) Participar na elaboração e no controlo e execução dos planos económico-sociais da empresa;
- c) Aprovar os estatutos.

##### Artigo 13.º

###### Deveres da CT

No exercício das suas competências a CT deve:

- a) Realizar uma actividade permanente de organização e de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência individual, cívica e humana e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos, deveres e interesses;
- d) Exigir dos órgãos da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base de reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

##### Artigo 14.º

###### Mandato

1 — O mandato dos membros da CT é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

2 — A CT entra em exercício após a publicação dos seus estatutos e dos resultados das eleições no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas sem motivo justificado, podendo sempre ser substituído por um membro suplente, anunciada que seja tal falta antecipadamente ou desde que algum membro suplente se encontre presente na reunião.

##### Artigo 15.º

###### Renúncia, destituição ou perda de mandato

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se por

um elemento da lista a que pertencia o membro a substituir, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, ou destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, a reunião geral deverá eleger uma comissão provisória, a quem incumbirá a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3 — As posições que, segundo a lei, devam ser tomadas em nome da CT dentro do prazo que expire antes da entrada em função da nova CT serão subscritas pela CT destituída, segundo as regras a definir pelo plenário.

#### Artigo 16.º

##### Delegação de poderes

1 — É ilícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeito num único acto da 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.

#### Artigo 17.º

##### Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada por um dos seus membros ou por um secretariado eleito na primeira reunião após a eleição.

2 — Compete ao coordenador ou ao secretariado elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que fiquem incumbidos outros membros da CT.

#### Artigo 18.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para a obrigar a CT é necessária a assinatura da maioria dos seus membros, com um mínimo de duas assinaturas em efectividade de funções.

#### Artigo 19.º

##### Deliberações

1 — A CT só pode reunir e deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

3 — Em caso de empate no final da deliberação, o coordenador terá voto de qualidade para desempate da deliberação.

#### Artigo 20.º

##### Reuniões

1 — A CT reúne, em princípio, uma vez por mês e ainda:

- a) Sempre que a CT o entender necessário;
- b) Por iniciativa do coordenador;
- c) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros.

2 — No caso de a reunião da CT ser convocada nos termos da alínea c) do número anterior, a ordem de trabalhos deverá indicar, pelo menos, os assuntos propostos pelo requerente.

#### Artigo 21.º

##### Convocatória

1 — A convocatória das reuniões da CT é feita pelo seu coordenador ou pelo secretariado, dela devendo constar a respectiva ordem de trabalhos, e deverá ser enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência, a convocação da CT pode ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz e no prazo possível que a urgência exigir.

#### Artigo 22.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação do plenário.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a participação no plenário de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores permanentes da empresa e o voto favorável de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores permanentes da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 7.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20 % ou 100 trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 23.º

Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) As receitas provenientes da realização de quaisquer campanhas ou iniciativas para angariação de fundos;

- c) A exploração de quaisquer actividades desenvolvidas nas instalações é cedida pela empresa, tais como bares ou instalações desportivas.

## **CAPÍTULO IV**

### **Eleições**

#### **Artigo 24.º**

##### **Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores permanentes da empresa, como tal definidos no artigo 1.º

#### **Artigo 25.º**

##### **Cadernos eleitorais**

1 — Os cadernos eleitorais serão apresentados pela empresa, nos termos legais, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da convocatória de qualquer acto de votação.

2 — Os cadernos eleitorais serão afixados em local próprio, para que possam ser consultados pelos trabalhadores interessados, desde a data da convocação dos actos eleitorais até à sua realização, podendo ser apresentada à CT reclamações por quaisquer omissões ou incorrecções que nele se verifiquem.

#### **Artigo 26.º**

##### **Comissão eleitoral**

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um representante de cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

2 — Os representantes das listas são indicados no acto da apresentação das respectivas candidaturas.

#### **Artigo 27.º**

##### **Data da eleição**

A eleição tem lugar até 10 dias antes do termo do mandato da CT.

#### **Artigo 28.º**

##### **Convocatórias**

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data por um mínimo de 20% ou 100 dos trabalhadores desde que seja dada ampla publicidade.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada em cada um dos estabelecimentos da empresa nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória deve ser remetida pela CT ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública por qualquer meio que permita comprovar a sua recepção.

#### **Artigo 29.º**

##### **Convocação do acto eleitoral**

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores permanentes da empresa, caso a comissão eleitoral deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

#### **Artigo 30.º**

##### **Candidaturas**

1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral em número mínimo de 20% ou 100 trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas de candidaturas deverão indicar três membros efectivos.

4 — As listas de candidaturas poderão integrar membros suplentes até ao limite dos membros efectivos do respectivo órgão.

5 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

#### **Artigo 31.º**

##### **Apresentação de candidaturas**

1 — O prazo de apresentação das candidaturas será definido pela comissão eleitoral para cada acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, subscrita pelos proponentes, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos.

3 — A comissão eleitoral entrega aos proponentes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### **Artigo 32.º**

##### **Rejeição de candidaturas**

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e da conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos verificadas pela comissão eleitoral podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com a indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

### Artigo 33.º

#### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos mesmos locais onde foram afixadas as convocatórias, a aceitação de candidaturas.

2 — 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 34.º

#### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da aceitação da candidatura e a data marcada para a eleição de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

### Artigo 35.º

#### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se na sede da empresa, durante as horas de trabalho e em local apropriado.

2 — O horário de funcionamento de cada mesa de voto será fixado de forma a assegurar a possibilidade de participação de todos os trabalhadores da empresa, tendo em conta os seus períodos de trabalho.

3 — A abertura das urnas de voto e o respectivo apuramento far-se-á simultaneamente em todas as mesas de voto.

### Artigo 36.º

#### Mesas de voto

1 — Haverá, pelo menos, uma mesa de voto em cada um dos estabelecimentos da empresa com um mínimo de 10 trabalhadores, cabendo à comissão eleitoral decidir do número de mesas de voto a instalar.

2 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais devidamente credenciados pela comissão eleitoral.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações, devendo para tal indicar à comissão eleitoral o nome dos respectivos delegados a fim de estes poderem ser credenciados para o efeito.

4 — Os membros das mesas de voto serão dispensados sem perda de quaisquer direitos ou regalias, designadamente de remuneração, para exercerem cabalmente as referidas funções.

### Artigo 37.º

#### Boletins de voto

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

2 — Nos boletins de voto são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, bem como as respectivas siglas e símbolos das que os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

### Artigo 38.º

#### Processo de votação

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar-se que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao seu voto, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio mediante a assinatura do votante, o qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo nesse caso ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pelo estabelecimento a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — No caso de haver interrupção no período de votação, a mesa deverá proceder ao fecho da urna em termos que garantam a sua inviolabilidade, o mesmo acontecendo a toda a documentação utilizada no acto eleitoral.

### Artigo 39.º

#### Valor dos votos

1 — Considera-se voto branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
- c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

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

### Artigo 40.º

#### Apuramento final

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado, com base nas actas das mesas de voto, pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método da representação proporcional da média mais alta de Hondt.

7 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

### Artigo 41.º

#### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento a proclamação é afixada a relação dos eleitos

e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou por forma que permita comprovar a sua recepção, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional e local de trabalho;
- b) Cópia da acta do apuramento global.

### Artigo 42.º

#### Impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos na lei.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para a reunião geral de trabalhadores se, por violação destes estatutos e da lei, tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo requerimento do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

## CAPÍTULO V

### Alteração aos estatutos

### Artigo 43.º

#### Alteração aos estatutos

1 — As alterações aos presentes estatutos ficam sujeitas ao formalismo estabelecido na lei para a aprovação dos estatutos.

2 — As deliberações para a alteração dos estatutos são tomadas por voto directo e secreto e, no mínimo, com o voto favorável de dois terços dos votantes.

## CAPÍTULO VI

### Comissões coordenadoras

#### Artigo 44.º

##### Adesão

1 — A CT poderá vir a aderir às comissões coordenadoras do sector ou das regiões em que a empresa exerça a sua actividade por proposta da CT ou de 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — A adesão ou a revogação da adesão a quaisquer comissões coordenadoras é da competência da reunião

geral e far-se-á por voto directo e secreto de acordo com as normas fixadas nos presentes estatutos para as eleições, com as necessárias adaptações.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais

#### Artigo 45.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor cinco dias após a sua afixação e após terem sido cumpridas todas as formalidades legais.

Registados em 14 de Março de 2006, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 24/2006, a fl. 98 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

...

## III — ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### NOVOLIVACAST — Soluções de Fundição, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIMMDAVG — Sin-

dicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 9 de Março de 2006, relativa à promoção da eleição dos representantes dos tra-

balhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Vem este Sindicato, nos termos do disposto no artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, comunicar a decisão de realizar eleições de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho no dia 20 de Junho de 2006, na firma NOVOLIVA-

CAST — Soluções de Fundição, S. A., com sede na Rua da Fundição, 3700 São João da Madeira.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2006, nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em 16 de Março de 2006.

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**Repsol Polímeros, L.<sup>da</sup> — Eleição em 16 de Fevereiro de 2006 para o mandato de três anos, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2005.**

Luís Picciochi de Sousa Maldonado, bilhete de identidade n.º 11500728, de 7 de Fevereiro de 2001, Lisboa.

Jorge Vaz de Almeida, bilhete de identidade n.º 4650793, de 1 de Junho de 1995, Setúbal.

Daniel Edgar Bernardo Silvério, bilhete de identidade n.º 10529689, de 10 de Agosto de 2005, Setúbal.

Fernando Manuel Zorrinho, bilhete de identidade n.º 4820198, de 4 de Agosto de 1997, Setúbal.

Registados em 16 de Março de 2006, nos termos do artigo 278.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 15, a fl. 6 do livro n.º 1.