



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho, Solidariedade  
e Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

N.º	Vol.	Pág.	2019
19	86	1794-1922	22 mai

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Amcor Flexibles Portugal, L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	1798
- DF - Elastomer Solutions, L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	1799

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global .....	1800
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e texto consolidado .....	1819
- Acordo de empresa entre a UPS of Portugal - Transportes Internacionais de Mercadorias, Sociedade Unipessoal L. <sup>da</sup> e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT) .....	1855
- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e outro - Integração em níveis de qualificação .....	1862

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- SINPOLVIS - Sindicato dos Polícias de Viseu - Constituição .....	1864
- STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação - Alteração .....	1875
- Sindicato Nacional de Polícia - SNP-SINAPOL passa a denominar-se Sindicato Especial de Polícia - SINEPOL - Alteração ..	1885
- SICGP - Sindicato Independente do Corpo da Guarda Prisional - Alteração .....	1896
- Sindicato Nacional das Polícias Municipais - SNPM - Alteração .....	1906

**II – Direção:**

- SINPOLVIS - Sindicato dos Polícias de Viseu - Eleição .....	1916
- Sindicato Nacional das Polícias Municipais - SNPM - Eleição .....	1916
- Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Eleição .....	1917
- Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos - STSJ - Eleição .....	1917
- Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante - SINCOMAR - Eleição .....	1917
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro - Eleição .....	1918
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado, Estofos, Cordoaria, Lavandarias e Afins do Centro - Eleição .....	1918
- União dos Sindicatos de Castelo Branco - USCB/CGTP-IN - Substituição .....	1918
- Sindicato Nacional dos Psicólogos - Retificação .....	1918

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) que passa a denominar-se Águas Minerais e de Nascente de Portugal - Alteração .....	1919
- Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal - Alteração .....	1919

**II – Direção:**

- Associação Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra - Eleição .....	1920
--	------

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA - Eleição .....	1921
--	------

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

**I – Convocatórias:**

- Águas do Centro Litoral, SA - Convocatória .....	1921
- CTT - Correios de Portugal, SA - Alteração .....	1921

**II – Eleição de representantes:**

- Carvalho & Mota, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	1922
---	------

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

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrscot@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrscot@dgert.mtsss.pt)

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

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

**Nota:**

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

**SIGLAS**

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

#### **Amcor Flexibles Portugal, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Amcor Flexibles Portugal, L.<sup>da</sup>», NIF 500268142, com sede em Alameda da Bela Vista - Seixezedo 4415-939 Vila Nova de Gaia, União das Freguesias de Pedroso e Seixezelo, concelho de Vila Nova de Gaia e distrito do Porto e estabelecimento sito no lugar da sede, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no estabelecimento industrial acima identificado.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e sucessivas alterações, sendo igualmente aplicável a decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória n.º 1/2008 - CCT, relativa à Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras de Papel (APIGRAF) e ao Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2009, páginas 4452 a 4480.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem económica e tecnológica, invocando a necessidade de resposta às solicitações e exigências do mercado, bem como à otimização dos processos de produção que, ao serem interrompidos, provocam desperdícios energéticos, materiais e ambientais, que a empresa tem que minimizar para manter a sua competitividade.

Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime

de laboração requerido, foram os mesmos consultados e deram o seu acordo por escrito.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Os delegados sindicais na empresa, devidamente informados, não emitiram parecer desfavorável à implementação do regime ora pretendido;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- A empresa apresentou o Título de Exploração n.º 6048/2018-1 emitido pela IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação em 23 de outubro de 2018;

5- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 12 do Despacho n.º 10723/2018, de 9 de novembro, do Ministro Adjunto e da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 20 de novembro de 2018, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Amcor Flexibles Portugal, L.<sup>da</sup>» a laborar continuamente no estabelecimento industrial, localizado em Alameda da Bela Vista - Seixezedo, 4415-939 Vila Nova de Gaia, União das Freguesias de Pedroso e Seixe-

zelo, concelho de Vila Nova de Gaia e distrito do Porto.

6 de maio de 2019 - O Secretário de Estado da Economia, João Jorge Arede Correia Neves - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

#### **DF - Elastomer Solutions, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa «DF - Elastomer Solutions, L.<sup>da</sup>», NIF 503 348 791, com sede na Estrada Nacional 13, km 16, Reta do Mindelo, Vila do Conde, freguesia Mindelo, concelho de Vila do Conde, distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento industrial sito no local da sede, acima indicado.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a indústria química, outorgado pela APEQ e pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2017.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente de ordem técnica e económica, porquanto tendo como atividade principal a produção de componentes em borracha, borracha plástico, termoplástico e silicone para a indústria automóvel, tem um papel de centro de competências operacional do grupo Elastomer Solutions, prestando serviços às restantes empresas do grupo, bem como de fonte de financiamento da expansão do mesmo. Na verdade, a empresa pertence a um grupo de empresas distribuídas por diversos países (Alemanha, Eslováquia, Marrocos e México), sendo que a empresa situada na Eslováquia, que está em sistema de laboração contínua, depara-se com dificuldade de recrutamento de mão-de-obra, o que provocou uma situação de vulnerabilidade face aos seus clientes e, consequentemente ao grupo, uma vez que se torna impossível o cumprimento dos prazos de entregas. Assim, procedeu-se à transferência para a sociedade portuguesa, ora requerente, de seis moldes de produção, que exigirá um aumento de horas de produção e

consequentemente, um crescimento do emprego de cerca de 40 %. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração serão contratados para o efeito.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- O delegado sindical na empresa, instado a pronunciar-se por escrito, emitiu parecer favorável à implementação do regime ora pretendido;

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Encontra-se autorizada a laboração no estabelecimento, conforme notificação da Câmara Municipal de Vila do Conde, no âmbito do Sistema da Indústria Responsável (SIR), em 28 de agosto de 2017;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 12 do Despacho n.º 10723/2018, de 9 de novembro, do Ministro Adjunto e da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 20 de novembro de 2018, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «DF - Elastomer Solutions, L.<sup>da</sup>», a laborar continuamente no estabelecimento industrial, sito na Estrada Nacional 13, km 16, Reta do Mindelo, Vila do Conde, freguesia Mindelo, concelho de Vila do Conde, distrito do Porto.

6 de maio de 2019 - O Secretário de Estado da Economia, João Jorge Arede Correia Neves - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

## **PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO**

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global**

Revisão global ao CCT para o comércio e distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2011.

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Designação das entidades celebrantes**

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, bem como pelas associações sindicais por esta representada e outorgantes do CCT.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

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

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte

ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3- O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações têm a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

6- O presente CCT, decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, renovar-se-á automaticamente por iguais períodos, salvo se for denunciado por qualquer das partes, caso em que se aplicará o disposto nos números 4 e 5 desta cláusula e o disposto na lei.

#### CAPÍTULO II

#### **Constituição da relação de trabalho**

#### SECÇÃO I

#### **Admissão e enquadramento profissionais**

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Condições específicas de admissão**

Sempre que o exercício de determinada actividade profissional se encontre legalmente condicionada à posse de carteira profissional, certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para o exercício da profissão, ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato de trabalho.



Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Recrutamento**

1- Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2- São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Classificação e enquadramento profissionais**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato deverão ser classificados, segundo as funções efectiva e predominantemente desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II do presente CCT.

2- As entidades empregadoras poderão utilizar outras designações profissionais, nomeadamente por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

3- As carreiras profissionais são as previstas no anexo II, processando-se a evolução profissional nos termos previstos no anexo III.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Desempenho de funções**

1- O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta enquanto o exercício de tais actividades se mantiver.

5- Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6- Quando aos serviços temporariamente desempenhados,

nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Substituição temporária**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria profissional igual ou superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste CCT para essa profissão desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho, sem prejuízo do disposto do número seguinte, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- No caso de o substituto assegurar a prestação de trabalho do substituído com igual qualidade, quantidade e natureza, terá direito a receber durante o período da substituição a retribuição do substituído.

3- Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no número um, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, quinze dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituído que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

4- Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

**SECÇÃO II**

**Do contrato de trabalho**

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria profissional do trabalhador;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2- No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Período experimental**

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos



VII a XIII do anexo II;

b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos IV a VI, do anexo II;

c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos I a III, do anexo II.

2- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de outros regimes especiais de duração do período experimental previstos expressamente na lei.

3- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a 6 meses.

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

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

6- Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Para além das situações previstas no número anterior, pode ser celebrado um contrato a termo nos casos previstos na lei.

3- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

4- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais

No caso de o contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções em regime de comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração ou da gerência, e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como, atendendo à especial relação de confiança que pressupõem, as funções de director de serviços e de director técnico.

2- A prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto no número anterior depende de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos legais.

### CAPÍTULO III

#### Dos deveres laborais

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;

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

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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

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

f) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;

g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

i) 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;

j) 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;

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

l) 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, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu

processo individual;

m) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;

b) 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;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

j) 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;

k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

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 traba-

lho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos 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 previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela 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.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto culposos em contravenção das garantias dos trabalhadores, confere ao trabalhador, nos termos legais, a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado.

## CAPÍTULO IV

### Da duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos expressamente previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 8 horas por dia e a 40 horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades empregadoras e trabalhadores.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo de período normal de trabalho diário ou, no caso de horário flexível, dos limites estabelecidos nas alíneas a) e b) do número 1 da cláusula 20.<sup>a</sup>, bem como

os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

3- A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos legais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- Poderão ser praticados por acordo, em certas actividades definidas pela entidade empregadora, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos na lei, podem as entidades empregadoras acordar a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho com trabalhadores que exerçam funções susceptíveis de serem exercidas em regime de comissão de serviço, bem como aqueles que desempenhem funções de chefia ou de coordenação de outros trabalhadores ou cuja actividade seja exercida regularmente fora do estabelecimento.

2- Os trabalhadores que exercem a profissão de motorista e ou distribuidor podem por esse facto ter regime de isenção de horário de trabalho, mas apenas num dos regimes previstos nas alíneas b) e c) do número seguinte, sem prejuízo de outros casos previstos na lei.

3- 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;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um deter-

minado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados, que não podem exceder o limite previsto na cláusula 18.<sup>a</sup>

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5- O acordo previsto no número 1 e número 3 deve observar a forma escrita e conter a modalidade legal de isenção de horário de trabalho adoptada, bem como o regime de retribuição inerente.

6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 55.<sup>a</sup> («Subsídio de IHT»), sem prejuízo de possibilidade de renúncia nos casos previstos na lei.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar

Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que coincidirão, respectivamente, com o domingo e o sábado, salvo nos casos de empresas ou serviços que funcionem ao fim-de-semana, nos quais os dias de descanso serão os que constarem dos respectivos mapas de horário de trabalho ou das escalas de serviço.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4- A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos 30 minutos seguintes ao termo do trabalho.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

6- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20 horas e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá que assegurar ou pagar o jantar.

7- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço, sem que antes tenham decorrido 12 horas.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Limites de trabalho suplementar**

1- Nos casos previstos na alínea a) do número 2 da cláusula anterior, cada trabalhador não pode prestar mais de duas horas diárias de trabalho suplementar por dia normal de trabalho e oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas por ano.

2- O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores a tempo parcial, na proporção do horário semanal estabelecido.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados**

1- O trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas seguintes condições:

a) Quando a entidade empregadora tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;

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

2- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório, pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas e as 7 horas.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho noturno que compreenda o período entre as 0 e as 5 horas e até ao limite total de onze horas.

3- O trabalho noturno será pago nos termos da cláusula 54.<sup>a</sup> («Retribuição do trabalho noturno») e 52.<sup>a</sup> («Retribuição de trabalho suplementar»).

CAPÍTULO V

**Local de trabalho e deslocações em serviço**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Local habitual de trabalho - Princípio geral**

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local para onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar deslocações.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Deslocações e pagamento**

1- A empresa assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e/ou pagamento das inerentes despesas.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a empresa e o trabalhador nisso hajam acordado.

3- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajeto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4- Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra, não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

5- Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, com a concordância expressa desta, de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a administração pública e pelo valor das portagens efectivamente pagas.

6- Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a empresa abonar-lhe-á a importância no montante referido no anexo IV, número 2.

7- O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.



Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Viagem em serviço**

1- Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento uma quantia diária no montante definido no anexo IV, número 2, para as despesas de alojamento e alimentação.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4- Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos, e a 1 dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos quando a viagem haja tido a duração global superior a 60 dias seguidos.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Encontro de contas**

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de almoço que o trabalhador aufera.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Cobertura dos riscos de doença**

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela Segurança Social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Local de férias dos trabalhadores deslocados**

1- Para efeitos de férias a entidade empregadora assegura-

rá aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

a) Seis meses para os deslocados em território nacional;

b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2- Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua retribuição como se não estivessem deslocados.

3- Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

**CAPÍTULO VI**

**Férias, feriados, faltas e licenças**

**SECÇÃO I**

**Férias**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Direito a férias**

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

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

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

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a vinte e dois 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 a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

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

3- Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adopção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou doença do foro oncológico.

4- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias, sem prejuízo da consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores envolvidos, bem como elaborar o respectivo mapa, nos termos da lei.

3- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4- Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum, e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5- A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de abril e 31 de outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Alteração de 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 pela entidade empregadora 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.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

## SECÇÃO II

### Feriados

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os como tal previstos na lei.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- São ainda considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabeleci-

mento de ensino, nos termos da legislação especial;

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, nos termos previstos na lei;

g) 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 por cada filho;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Às ausências resultantes do exercício da actividade de bombeiros voluntários e doação de sangue é aplicável o regime legal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 15 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo do disposto da lei, 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 no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea k) do número 2 da cláusula 40.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), quando excedam o limite legal.

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

## SECÇÃO IV

### Licença sem retribuição

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

5- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO VII

### Da retribuição e outras prestações pecuniárias

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

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.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{n \times 52}$$

sendo:

Rh = Retribuição horária;

Rm = Retribuição mensal;

n = Período normal de trabalho semanal.



Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Pagamento da retribuição**

1- O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectuado até ao termo do período de trabalho diário do último dia útil de cada mês.

2- No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve facultar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Retribuição mínima**

A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas previstas na tabela constante do número 1 do anexo IV.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Retribuição mista**

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2- Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante constante do anexo IV, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3- Para o limite de cinco diuturnidades fixado no número 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

1- A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de 15 dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3- O aumento de férias previsto no número 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>, «Duração do período de férias» não tem consequências no montante de subsídio de férias.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- No ano da admissão, os trabalhadores que se mantêm ao serviço em 31 de dezembro mas cujo contrato não tenha atingido a duração de um ano, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

3- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

5- O subsídio de Natal deverá ser pago, em regra, até ao dia 30 de novembro.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Retribuição de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % para as horas suplementares diurnas;

b) 150 % para as horas suplementares nocturnas.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida, respectivamente, de 150 % e de 100 %.

3- O acréscimo referido na alínea b) do número 1 inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor previsto no anexo IV, número 2, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior ou, caso lhe seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, excepto quando a sua prestação de trabalho diária seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3- O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo da remuneração de férias e subsídios de férias e de Natal.

4- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto para aquele subsídio.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será retribuído, sem prejuízo do disposto na cláusula 55.<sup>a</sup>, com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 3 da cláusula 21.<sup>a</sup> (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

- 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas a) e b);
- 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam, como actividade principal, funções de pagamento ou recebimento em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no montante definido no anexo IV, número 2, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

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

3- O abono previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição de férias e subsídios de férias e de Natal.

## CAPÍTULO VIII

### Da disciplina

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste

CCT são as seguintes:

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

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

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Procedimento e prescrição

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1- O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

3- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

4- Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

5- Para efeitos no disposto nas alíneas a) e b) do número 3, bem como para efeitos do cálculo de quaisquer compensações a que o trabalhador tenha direito em consequência da cessação do contrato de trabalho, o período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Certificado de trabalho**

1- Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

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

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

## CAPÍTULO X

### **Parentalidade**

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Proteção na parentalidade**

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação com-

plementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Licença parental**

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Licença parental inicial exclusiva da mãe**

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Licença parental inicial exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Dispensas para consultas, amamentação e aleitação**

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma

hora cada, acrescida de 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação aos filhos, até 12 meses após o parto, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa, sem perda da retribuição.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

5- Ao número de dias previstos nos números 1 e 3, acresce um dia por cada filho além do 1.º

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

## CAPÍTULO XI

### Da formação profissional

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

3- As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será asse-



gurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de 3 anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo a esta imputável, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O crédito de horas para formação referido nos números anteriores confere o direito à retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não lhe tenha sido proporcionado.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Formação no local de trabalho

1- A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que observados os requisitos legais para o efeito e conste de registo próprio com indicação dos seguintes elementos:

- a) Dia em que ocorreu a acção de formação;
- b) Duração da acção formação;
- c) Objectivos da acção de formação;
- d) Conteúdo da acção de formação
- e) Resultados da avaliação da formação;
- f) Identificação do(s) formador(es);
- g) Lista de presença assinada pelos trabalhadores/formandos.

2- Nos casos previstos no número anterior deverá ser entregue ao trabalhador, pela entidade formadora, um certificado de formação relativo ao módulo ou acção de formação de que o trabalhador beneficiou, do qual deverão constar, nomeadamente, os elementos informativos constantes das alíneas a) a f) do número anterior.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes beneficiam dos direitos previstos na lei, nomeadamente em matéria de dispensa ao trabalho, faltas justificadas, férias e licenças, estando igualmente adstritos ao cumprimento das obrigações nela previstas.

## CAPÍTULO XII

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

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

1- As empresas assegurarão condições adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho nas modalidades previstas na lei, é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A duração de acções de formação em segurança, higiene e saúde no trabalho será computada no número mínimo de horas de formação anual exigida pela lei.

4- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão, directamente, em colaboração com outras empresas ou através da modalidade de serviço externo, a actividade de vigilância da saúde no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade assegurar a vigilância adequada da saúde e condições de higiene dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos de saúde previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de saúde no trabalho.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1- Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de prestação da actividade adequadas à sua situação, nomeadamente no que respeita à adaptação dos postos de trabalho, nos termos da lei.

2- Em caso de incapacidade parcial permanente proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço

da empresa, será esta obrigada a proceder, nos termos da lei, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com o respectivo estado.

3- Em caso de incapacidade parcial temporária, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, o trabalhador não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à correspondente às funções desempenhadas.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas**

1- As empresas, quando considerarem adequado, podem promover acções de sensibilização e prevenção no domínio do uso/abuso de álcool ou substâncias psicotrópicas.

2- Em complemento das acções de sensibilização e prevenção referidas no número anterior, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna elaborada nos termos da lei e com os condicionalismos nela previstos, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

3- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou substâncias psicotrópicas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool ou de uso indevido de substâncias psicotrópicas.

4- Considera-se consumo excessivo de álcool aquele que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel.

5- Considera-se uso indevido de substâncias psicotrópicas, aquele que não se mostre em conformidade com prescrição médica que o justifique.

6- Os resultados das análises efectuadas apenas podem ser divulgados ao trabalhador, médico dos serviços de vigilância da saúde no trabalho, e ao superior hierárquico com competência disciplinar, salvaguardando para os devidos efeitos os direitos de personalidade estabelecidos na lei.

7- Em caso algum, a pretexto do controlo do consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas, podem as empresas proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula.

CAPÍTULO XIII

**Dos direitos sindicais**

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Direito à actividade sindical**

1- Os dirigentes e os delegados sindicais gozam dos direitos constantes na lei e neste CCT.

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

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

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

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

CAPÍTULO XIV

**Da interpretação, integração e resolução dos conflitos**

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos signatários, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

4- As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

5- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à outra parte.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Conciliação, mediação e arbitragem**

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou grau ou diminuição de retribuição.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT

1- Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o contrato coletivo de trabalho celebrado entre os outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2011 e, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 2.<sup>a</sup>

2- Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante de motorista* - Acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

*Analista de sistemas* - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

*Assistente administrativo* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos. Procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e actualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa. Atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

*Assistente de atendimento e apoio ao cliente* - Assegura, com o recurso a meios de comunicação e/ou tecnologias de informação, predominantemente funções de atendimento e apoio ao cliente, recebendo nomeadamente, notas de encomenda e/ou efectuando operações de telemarketing.

*Auxiliar administrativo* - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão

da empresa; Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de secção* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

*Chefe de serviços* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores de um sector ou sectores da empresa.

*Delegado comercial* - Promove bens e serviços junto de clientes ou potenciais clientes. Pode receber encomendas; Observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público, estuda meios eficazes de publicidade, pesquisa e implementa medidas visando incrementar as vendas. Pode, quanto de tal seja incumbido, organizar e participar em exposições.

*Director de serviços* - Organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços.

*Director técnico* - Trabalhador que exerce a direcção técnica, assegurando a qualidade das actividades desenvolvidas nos termos previstos na lei.

Nota: Quando exerça funções de coordenação sobre outros trabalhadores que exerçam as funções de direcção técnica, é classificado como director técnico coordenador.

*Distribuidor* - Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas; Pode, arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Embalador de armazém* - Acondiciona, desembala e movimenta os produtos através de meios manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

*Embalador-encarregado* - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação, no sector de embalagem.

*Empregado de serviços externos* - Procede fora do escritório a cobranças, pagamentos, depósitos e levantamentos em instituições financeiras; Procede, complementar ou acessoriamente, à recolha e entrega de documentos e correspondência.

*Encarregado* - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

*Encarregado geral* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Motorista* - Conduz veículos automóveis; zela pela sua boa conservação e pela carga que transporta e distribui, podendo também, se necessário, orientar a sua carga e descarga.

*Operador de logística* - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e



outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respectivos prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários. Confere mercadorias ou produtos, com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a sua entrada ou saída.

*Operador de máquinas* - Manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento, nomeadamente: empilhadores, monta-cargas e balanças ou básculas.

*Praticante* - Trabalhador com idade inferior a 18 anos de idade que, reunindo os requisitos legais para o efeito, desempenhe uma actividade profissional de «telefonista/recepcionista», de «servente de armazém», de «auxiliar administrativo» ou de «assistente de atendimento comercial».

Nota: A denominação de praticante será completada consoante as funções desempenhas. Por exemplo: «praticante de telefonista/recepcionista».

*Secretário(a) de direcção* - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções; redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras e manter actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

*Servente de armazém* - Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas não necessitando de formação profissional específica.

*Técnico administrativo* - Para além das funções de assistente administrativo, organiza e executa actividades técnico-administrativas especializadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que requeiram conhecimentos técnicos específicos e tomada de decisões correntes; Pode elaborar estudos relacionados com as áreas funcionais a que esteja afecto; Pode orientar ou coordenar funcionalmente a actividades de outros profissionais administrativos.

*Técnico de computador* - Trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção e reparação de hardware e software dos computadores.

*Técnico de contabilidade* - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; efectua o registo das operações contabilísticas, utilizando aplicações informáticas e documentos; Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios.

*Técnico especializado* - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

*Técnico estagiário* - Executa tarefas de natureza técnica

no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, sobre a supervisão e acompanhamento de um superior hierárquico.

*Técnico de informática* - Trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Técnico de manutenção e conservação* - Instala, conserva, afina e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

*Técnico de secretariado* - Assegura a organização e execução das actividades de secretariado e de apoio a um ou vários serviços ou sectores da empresa, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas, utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Técnico de vendas* - É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

*Telefonista/Recepcionista* - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

*Tesoureiro* - Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria.

*Trabalhador de limpeza* - Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

## ANEXO II

### Enquadramento profissional

Grupo	Categorias profissionais
I	Director de serviços
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador

III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade	VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Recepcionista
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)
		XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)
		XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza
		XIII	Praticante

ANEXO III

Evolução na carreira profissional

1- Operadores de logística

De	A	Condições a satisfazer
Operador de logística estagiário	Operador de logística I	Completar 1 ano de permanência na categoria.
Operador de logística I	Operador de logística II	Completar 3 anos de permanência na categoria.
Operador de logística II	Operador de logística III	Completar 4 anos de permanência na categoria.

2- Assistentes de atendimento e apoio ao cliente

De	A	Condições a satisfazer
Assistente de atendimento e apoio ao cliente I	Assistente de atendimento e apoio ao cliente II	Completar 1 ano na categoria de assistente de atendimento e apoio ao cliente I

3- Trabalhadores administrativos

De	A	Condições a satisfazer
Assistente administrativo estagiário	Assistente administrativo I	Completar 1 ano de permanência na categoria.
Assistente administrativo I	Assistente administrativo II	Completar 3 anos de permanência na categoria.
Assistente administrativo II	Técnico administrativo I	Completar 4 anos de permanência na categoria.
Técnico administrativo I	Técnico administrativo II	Progressão por mérito.

4- Técnicos

De	A	Condições a satisfazer
Técnico estagiário	Técnico especializado	Completar 1 ano na categoria de técnico estagiário.
Técnico de informática I	Técnico de informática II	Completar 1 ano na categoria de técnico de informática I.

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial  
Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Director de serviços	1 290,00
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador	1 083,00
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade	961,00
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	929,00
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	836,00
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	749,00
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	677,00

VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	617,00
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Recepcionista	615,00
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	612,00
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	610,00
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	608,00
XIII	Praticante	600,00 (*)

(\*) Valor do RMMG (Decreto-Lei n.º 117/2018).

2- Cláusulas de expressão pecuniária  
Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2019  
Cláusula 28.<sup>a</sup> «Deslocações em serviço» - 13,40 €;  
Cláusula 29.<sup>a</sup> «Viagens em serviço» - 58,45 €;  
Cláusula 49.<sup>a</sup> «Diuturnidades» - 5,85 €;  
Cláusula 53.<sup>a</sup> «Subsídio de refeição» - 6,60 €;  
Cláusula 56.<sup>a</sup> «Abono para falhas» - 38,70 €.

### Declarações

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 60 empresas e 1500 trabalhadores.

Lisboa, 10 de abril de 2019.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Marta Félix dos Santos*, mandatária.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*Alcino Manuel Sousa Santos*, mandatário.

*Helder Jorge Vilela Pires*, mandatário.

*Mário João Chambel Geraldo*, mandatário.

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 6 de maio de 2019, a fl. 92 do livro n.º 12, com o n.º 112/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e texto consolidado**

Aos 14 dias do mês de março de 2019, reuniram em Lis-

boa, por um lado, os representantes da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e, por outro, os representantes das associações sindicais outorgantes do contrato coletivo de trabalho, Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, FE - Federação dos Engenheiros, SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia tendo sido obtido, em relação ao processo de revisão do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016, com alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril 2017, e n.º 14, de 15 de abril de 2018, acordo global e final que se consubstancia nos seguintes termos:

#### Artigo 1.º

##### **Vigência e eficácia da tabela de remunerações mínimas**

A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2019.

#### Artigo 2.º

Para todos os devidos e legais efeitos, nomeadamente os previstos na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as entidades signatárias, abaixo identificadas, estimam que 100 empregadores e 28 000 trabalhadores são abrangidos pela presente convenção.

#### Artigo 3.º

##### **Republicação**

As partes acordam em proceder à republicação, na íntegra, do mencionado contrato coletivo de trabalho.

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico:

*António Carlos Marques da Costa Cabral*, vogal da direcção.

*Ruy José de Assunção Pereira*, vogal da direcção.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação de:

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

SITSE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

*Carlos Pereira*, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*Pedro Manuel Oliveira Gambôa*, mandatário.

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pin-*

to, mandatária.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Alberto Oliveira do Vale, mandatário.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Actividade contratada/Categoria	Salários
0 3	Engenheiro(a) VI	2 788,00 €
0 2	Engenheiro(a) V	2 345,00 €
0 1	Engenheiro(a) IV	1 887,00 €
0	Engenheiro(a) III	1 461,00 €
	Chefe de serviços	
	Analista informático(a) principal	
	Contabilista	
1	Engenheiro(a) II	1 272,00 €
	Analista informático(a) profissional	
	Encarregado(a) geral	
2	Engenheiro(a) IB	1 181,00 €
	Programador(a) informático principal	
	Analista informático(a) assistente	
	Técnico(a) telecomunicações principal	
	Projectista	
3	Técnico(a) serviço social	1 097,00 €
	Engenheiro(a) IA	
	Chefe de secção	
	Técnico(a) telecomunicações mais 6 anos	
	Técnico(a) fabril principal	
	Chefe de vendas	
	Secretário (a)	
	Programador(a) informático profissional	

Graus	Actividade contratada/Categoria	Salários
4	Técnico(a) administrativo(a)	973,00 €
	Correspondente línguas estrangeiras/est. LE	
	Encarregado(a)	
	Técnico(a) fabril mais seis anos	
	Técnico(a) telecomunicações cinco e seis anos	
	Caixeiro(a) encarregado(a)	
	Caixeiro(a) chefe de secção	
	Inspector(a) de vendas	
	Programador(a) informático(a) assistente	
	Operador(a) informático(a) principal	
	Analista informático(a) estagiário(a)	
5	Chefe de equipa	942,00 €
	Assistente administrativo(a) de 1.ª	
	Caixa	
	Técnico(a) telecomunicações 3.º e 4.º anos	
	Operador(a) informático(a) profissional	
	Enfermeiro(a)	
6	Técnico(a) fabril 5.º e 6.º anos	832,00 €
	Encarregado(a) refeitório/cantina	
	Assistente administrativo(a) de 2.ª	
	Supervisor(a) de logística	
	Prospector(a) de vendas	
	Promotor(a) de vendas	
	Caixeiro(a) viajante	
	Caixeiro(a) de 1.ª	
	Motorista pesados	
	PQ - oficial	
	Técnico(a) telecomunicações 1.º e 2.º anos	
	Vendedor(a)	
	Técnico(a) fabril 3.º e 4.º anos	
	Expositor(a)/decorador(a)	
	Recepcionista 1.ª	

Graus	Actividade contratada/Categoria	Salários
7	Caixeiro(a) 2.ª	762,00 €
	Motorista de ligeiros	
	Coordenador(a) de operadores especializados	
	Auxiliar de enfermagem	
	Técnico(a) fabril 1.º e 2.º anos	
	Programador(a) informático(a) estagiário(a)	
8	Operador(a) especializado(a) de 1.ª	741,00 €
	Cozinheiro(a)	
	Empregado(a) serviço externo	
	Chefe de vigilância	
	Recepcionista 2.ª.	
9	Assistente administrativo(a) de 3.ª	697,00 €
	Encarregado(a) de limpeza	
	Caixeiro(a) 3.ª.	
	PQ - pré-oficial 1.º e 2.º anos	
	Operador(a) especializado(a) de 2.ª	
	Ajudante de fogueiro(a)	
	Operador(a) informático(a) estagiário(a)	
10	Contínuo/porteiro(a)	649,00 €
	Assistente administrativo(a) estagiário(a) 2.º ano	
	Técnico(a) fabril praticante 2.º ano	
	Técnico(a) telecomunicações praticante 2.º ano	
	Servente	
	Empregado(a) refeitório/cafetaria	
	Guarda ou vigilante	
	Recepcionista estagiário(a)	
	Operador(a) especializado(a) de 3.ª	
11	Assistente administrativo(a) estagiário 1.º ano	620,00 €
	Técnico(a) telecomunicações praticante 1.º ano	
	Técnico(a) fabril praticante 1.º ano	
	P.Q. praticante até 2 anos	
	Operador(a) especializado(a) praticante 1 a 6 meses	

Prémio de antiguidade - 32,97 €  
Subsídio de refeição - 6,15 € (de acordo com a cláusula 93.ª)

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se às empresas singulares ou coletivas que, em todo o território nacional, se dedicam, no domínio do sector elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das seguintes atividades industriais e/ou comerciais: fabricação, projeto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e aos trabalhadores ao seu serviço nas categorias profissionais nele previstas e representados pelas associações sindicais signatárias.

2- A presente convenção aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja abrangido pela presente convenção.

3- Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 28 000 trabalhadores e 100 empresas.

Cláusula 2.ª

**Vigência. Denúncia e sobrevigência. Caducidade. Revisões intercalares**

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

2- A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2019.

3- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negociada, decorridos dois anos sobre a sua entrada em vigor.

4- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no número 1.

5- Havendo denúncia, a convenção renova-se por um período de um ano.

6- A convenção denunciada cessa os seus efeitos decorrido



o prazo de sobrevivência fixado no número 5, desde que já tenham decorrido 5 anos sobre a sua entrada em vigor.

7- O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do texto da convenção, sem precedência de denúncia, que possam vir a ser concluídas por acordo das partes, designadamente no que concerne à tabela salarial.

8- Os acordos concluídos nos termos do número anterior serão objeto de publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados os prazos previstos nos números 1 e 6 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

## CAPÍTULO II

### Do contrato individual

#### SECÇÃO I

##### Princípio do tratamento mais favorável

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Princípio do tratamento mais favorável

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e daquelas disposições não resulte o contrário.

#### SECÇÃO II

##### Formação do contrato

#### SUBSECÇÃO I

##### Condições mínimas de admissão

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos leves que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento nos termos da legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional se não concluíram aquela ou uma qualificação se concluíram a escolaridade;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo a sua duração não seja inferior à duração total da formação se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo ou permita realizar um período mínimo de formação se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada a educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O menor admitido nos termos do número 3 deverá frequentar as modalidades de educação e ou formação definidas por lei.

#### SUBSECÇÃO II

##### Informação

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Dever de informação

1- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Objeto do dever de informação

1- O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;

b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;

c) A categoria do trabalhador ou a atividade contratada e a caracterização sumária do seu conteúdo;

d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

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

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

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

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

j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;

l) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora.

2- O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do



contrato de trabalho.

3- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do número 1 pode ser substituída pela referência ao presente contrato ou ao regulamento interno de empresa.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Meios de Informação

1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.

2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas a), b), c), d), h) e i) do número 1 da cláusula anterior.

3- O dever prescrito no número 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.

4- Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5- A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

1- Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua atividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;

b) Moeda em que é efetuada a retribuição e respetivo lugar do pagamento;

c) Condições de eventual repatriamento;

d) Acesso a cuidados de saúde.

2- As informações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Informação sobre alterações

1- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 1 da cláusula 6.<sup>a</sup> e no número 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente contrato ou do regulamento interno de empresa.

3- O trabalhador deve prestar ao empregador informação

sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral, no prazo previsto no número 1.

### SECÇÃO III

#### Período experimental

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Noção

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2- As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Denúncia

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

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a parte denunciante tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3- Tendo o período experimental durado mais de cento e vinte dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de quinze dias.

4- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Contagem do período experimental

1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2- Para efeitos da 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.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Contratos por tempo indeterminado

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) Cento e oitenta 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 desempenhem funções de confiança;

c) Duzentos e quarenta dias para pessoal de direção e quadros superiores.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Contratos a termo**

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

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

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Contratos em comissão de serviço**

1- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo.

2- O período experimental não pode, nestes casos, exceder cento e oitenta dias.

SECÇÃO IV

**Objeto do contrato**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Exercício de funções**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- O exercício de funções, ainda que acessório, da atividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Mobilidade funcional**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, sem prejuízo do disposto na sua parte final.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

SECÇÃO V

**Deveres, direitos e garantias das partes**

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Boa-fé e mútua colaboração**

1- O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Deveres do empregador**

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal, designadamente sob a forma digital ou outra, 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;
- k) Fazer acompanhar com interesse a aprendizagem e o estágio dos que ingressam na categoria profissional;
- l) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, facilitar aos seus trabalhadores o exercício de funções sindicais ou de comissões de trabalhadores e outras que delas sejam decorrentes nos termos previstos neste contrato e, em caso de omissão, nos termos da lei;
- m) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil, garantir a transmis-

são rápida dessa comunicação;

n) Autorizar reuniões das comissões sindicais e intersindicais da empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da entidade patronal e dos trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;

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

j) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Abster-se de condutas que afetem ou ponham em risco a sua capacidade profissional e a execução do contrato de trabalho, designadamente por via da ingestão de bebidas alcoólicas e do consumo de estupefacientes.

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

#### Cláusula 21.<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 despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nesta convenção coletiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respetivo com, pelo menos, 8 dias de antecedência;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nesta convenção coletiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respetivo com, pelo menos, 8 dias de antecedência;

f) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) 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 atividade;

j) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, contactem com os trabalhadores dentro da empresa, mediante aviso prévio de três horas à entidade patronal ou ao serviço de pessoal. Eventuais inconvenientes para o normal funcionamento da empresa deverão ser apontados pela entidade patronal, diretamente ou através de representante, no momento do aviso prévio, por forma a encontrar-se uma solução conveniente para ambas as partes. O aviso prévio é dispensado quando os dirigentes ou representantes sindicais acompanhem uma inspeção de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- Nos termos da lei, o trabalhador tem direito, em cada ano, a 35 horas de formação contínua.

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

3- O empregador pode antecipar, até ao limite de 3 anos, o tempo de formação devido, ficando a realização desses mínimos subordinada às regras seguintes:

a) Incumbe à entidade patronal definir o horário destinado à formação, a qual deve, em princípio, ser feita dentro do horário de trabalho mas podendo, não obstante, ser ainda realizada no prolongamento desse horário ou em dia de descanso semanal complementar.

b) No caso de a formação ocorrer fora ou para além do

horário normal, haverá lugar ao pagamento respetivo, de acordo com a fórmula prevista na cláusula 85.<sup>a</sup>, ainda que o mesmo ocorra em dia de descanso complementar.

c) Havendo acordo do trabalhador, o empregador pode substituir o pagamento previsto no número anterior por dispensa do número de horas equivalente em tempo de trabalho.

4- Caso venha a ser proporcionado ao trabalhador o acesso a outras ações de formação profissional, para além dos limites impostos pelo número 1, o tempo utilizado para o efeito não conta como tempo de trabalho, salvo se realizado durante o horário normal de trabalho.

## SECÇÃO VI

### Contrato a termo resolutivo

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente, as de curta duração e que não seja previsível durarem mais de 3 anos.

3- Dada a especial instabilidade e irregularidade dos mercados de que dependem as empresas do sector, presume-se, salvo prova em contrário, justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos de trabalho a termo por elas celebrados até ao limite de 25 % do total do respetivo emprego.

4- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contratantes;

b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

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

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

5- Aplica-se, subsidiariamente, aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Regime especial

1- Os trabalhadores que tenham trabalhado para qualquer empresa abrangida pela presente convenção e cujo contrato tenha cessado por qualquer motivo diferente do despedimento com justa causa podem, querendo, requerer a sua inscrição num «registo dos trabalhadores desempregados do sector elétrico e eletrónico».

2- A contratação a termo dos trabalhadores inscritos nesse registo, por um prazo único não superior a 18 meses, presu-

me-se justificada e conforme com as exigências enunciadas no número 1 da cláusula 23.<sup>a</sup>

3- A necessidade de indicação de motivo justificativo considera-se preenchida pela simples remissão para a presente cláusula.

4- Os contratos a termo celebrados ao abrigo da presente cláusula contarão para o limite dos 25 % a que se refere o número 3 da cláusula anterior.

## SECÇÃO VII

### Trabalho a tempo parcial

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

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

2- Os empregadores deverão dar preferência, para a admissão em regime do trabalho a tempo parcial, a trabalhadores com responsabilidades familiares, a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

3- A prestação de trabalho ao abrigo de um contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser organizada e distribuída com base na semana ou em períodos mais longos desde que não exceda doze meses.

4- No caso da organização do trabalho a que se refere o número 3 resultar uma concentração da prestação em um ou dois dias da semana, a jornada diária não poderá exceder as doze horas.

5- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita.

## SECÇÃO VIII

### Comissão de serviço

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e/ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

## SECÇÃO IX

### Teletrabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Noção

Considera-se teletrabalho a forma de organização e/ou de prestação do trabalho que, com recurso a tecnologias de



informação e de comunicação, e podendo ser realizada nas instalações do empregador, de forma regular, é efetuada fora desses locais.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Carácter voluntário**

Podendo fazer parte das condições de admissão de um trabalhador, é voluntária a integração em regime de teletrabalho.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho**

1- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação, promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2- No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade.

3- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Forma e conteúdo do contrato de teletrabalho**

1- O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter, entre outras:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
- c) Indicação do período normal de trabalho;
- d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;
- e) Propriedade dos instrumentos de trabalho;
- f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

2- O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

3- A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**Tempo de trabalho**

1- No caso do teletrabalho apenas se desenvolver em al-

guns dias do período normal de trabalho semanal, as partes acordarão quais os dias a ele afetos.

2- Na falta de acordo, compete à empresa fixar os dias em causa.

3- Quando preste a sua atividade em teletrabalho, o horário diário não poderá ser superior ao praticado na empresa.

4- Não é autorizada a prestação de trabalho suplementar, salvo se as respetivas condições de execução forem prévia e expressamente acordadas com o empregador.

5- Durante o horário de trabalho, o trabalhador deverá estar disponível para contactos de clientes, colegas e/ou superiores hierárquicos que com ele queiram contactar.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador**

1- Salvo acordo de prazo diferente, no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos.

2- As partes poderão estabelecer um período experimental com duração até 90 dias.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato de teletrabalho desde que comunique tal intenção ao outro outorgante, com o aviso prévio de 15 dias.

4- Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho**

1- Na falta de estipulação contratual, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

2- Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

3- O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, bem como deles fazer um uso prudente. Cessando o teletrabalho, os mesmos serão devolvidos ao empregador.

4- No caso de mau funcionamento ou avaria do equipamento em causa, deverá o empregador ser imediatamente avisado.

5- Entre outros deveres, o trabalhador obriga-se a proteger de terceiros, designadamente de clientes, bem como a não divulgar, quaisquer informações, dados, acessos, passwords ou outros meios - incluindo «hardware» e «software», que possam pôr em causa os interesses do empregador.

6- O trabalhador poderá ser responsabilizado, incluindo civil e disciplinarmente, pelas consequências que decorram da violação dos deveres supra referidos.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Participação e representação coletiva de trabalhador**

O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

SECÇÃO X

**Trabalho flexível**

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Regime de trabalho flexível**

1- Quando a natureza específica das funções o justifique, trabalhadores e empregadores podem acordar regimes de trabalho flexível, com carácter temporário ou duradouro, sem prejuízo dos limites estipulados na presente convenção quanto à duração média dos períodos normais de trabalho (diário e semanal).

2- O acordo a que refere o número 1 deve definir os termos em que pode variar a prestação temporal do trabalhador e, bem assim, os termos em que devam ser realizadas as horas de trabalho ou de descanso que compensem as diferenças, positivas ou negativas, registadas em relação ao tempo de trabalho que normalmente deveria ser prestado.

SECÇÃO XI

**Regime de prevenção**

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Prevenção**

1- Considera-se prevenção o regime em que o trabalhador, embora em situação de repouso, se encontra à disposição da empresa para eventual prestação de trabalho, após contacto do empregador para a prestação de serviços inadiáveis durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção ou apoio a clientes.

2- O trabalhador que tenha acordado com o empregador a sua integração em regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para que se encontre escalado.

3- O acordo a que refere o número anterior poderá ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias.

4- O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.

5- O período de prevenção não utilizado pela empresa não conta como tempo de trabalho, independentemente de compensação a fixar pelo empregador ou por acordo com o trabalhador.

6- O seguro de acidentes de trabalho cobrirá as situações de prevenção a partir da chamada do trabalhador e até final da intervenção, incluindo a deslocação, se a houver.

7- As despesas decorrentes da chamada e consequente des-

locação do trabalhador serão suportadas pelo empregador.

8- Devem, em princípio, ser elaboradas escalas de prevenção que regulem o ritmo da alternância entre os períodos em que cada trabalhador está escalado e aqueles em que não está.

CAPÍTULO III

**Prestação do trabalho**

SECÇÃO I

**Princípio geral**

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Poder de direção**

Compete ao empregador, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

SECÇÃO II

**Local de trabalho**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Local habitual de trabalho**

1- Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante da transferência de local de trabalho.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Trabalhadores com local de trabalho não fixo**

Nos casos em que o local de trabalho, determinado nos termos da cláusula anterior, não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua atividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito, em termos a acordar com o empregador, ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento diretamente impostas pelo exercício dessa atividade, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo.

Cláusula 40.<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 da 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- No caso previsto no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade.

5- O empregador custeará as despesas do trabalhador diretamente impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou as resultantes da mudança de residência, salvo se diferentemente acordado entre as partes.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4- O empregador custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Procedimento

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 40.<sup>a</sup>, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 41.<sup>a</sup>

### SECÇÃO III

#### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número 1 da cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Interrupções, intervalos e pausas

1- Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento interno de empresa ou assim resultantes dos usos reiterados da empresa;

b) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer as resultantes do consentimento do empregador;

c) As interrupções de trabalho ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou fatores climatéricos que afetem a atividade da empresa ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha que permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

e) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança e saúde no trabalho.

2- Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais haja paragem do posto de trabalho ou substituição do trabalhador.

3- Para os efeitos do número anterior, só serão consideradas as pausas não inferiores a 10 minutos nem superiores a 30 minutos, salvo acordo escrito em sentido diferente.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia, por semana, ou por ano denomina-se, respetivamente, «período normal de trabalho diário», «período normal de trabalho semanal» ou «período normal de trabalho anual».

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

1- Entre a empresa e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua.

2- No caso de exceder seis horas deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efetivo se não exceder 15 minutos.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Limites máximos dos períodos normais de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode exceder, em termos médios anuais, oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho em termos médios

1- Por iniciativa do empregador, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho efetivo ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal efetivo exceda as cinquenta horas. O período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas se houver acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos.



2- Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- Salvo acordo em contrário, o regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório.

4- Nas semanas com duração inferior a quarenta horas de trabalho efetivo, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

5- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais e é apurada por referência a período não superior a 12 meses. Quadrimestralmente, deverá o empregador informar o trabalhador sobre o número de horas trabalhadas.

6- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos uma semana de antecedência ou por período inferior no caso de acordo.

7- Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, o empregador deverá diligenciar de forma a que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

8- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, com o limite de 200 horas por ano.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.

7- Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, aplicar-se-á o disposto no número 1 da cláusula 93.<sup>a</sup> - «Subsídio de refeição».

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equi-

valente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de refeição, conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto no número 1 da cláusula 93.<sup>a</sup> - «Subsídio de refeição».

10- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

11- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

12- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50 %.

14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

16- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

17- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

18- O trabalho prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar, confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas, ou paga pelo valor da retribuição horária.

19- Excetua-se a aplicação do regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores ao trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Horários concentrados

1- Por iniciativa do empregador e com o acordo de 2/3 dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados.

2- Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que:

a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que

cinco dias seguidos;

b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de 12 horas;

c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as quarenta horas aferida por referência a períodos de 12 meses;

d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

3- Este horário só pode ser aplicado a maiores de 18 anos.

4- A identificação dos dias de férias a gozar no regime de horários concentrados poderá ser feita por referência aos dias de laboração integrados na escala do trabalhador e proporcionalmente ajustada em função da duração do período normal de trabalho.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, quer em dias de descanso complementar quer em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de duas horas diárias.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Definição de horário de trabalho

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2- As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, entendendo-se que a adesão da maioria de 2/3 dos trabalhadores obriga todos os demais.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 minutos, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 46.<sup>a</sup> (Jornada contínua).

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

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

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

#### Clausula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos, fixos ou rotativos.

2- Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário de trabalho. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação, ou em que apenas há rotação do dia ou dias de descanso.

3- A duração do trabalho em turnos, fixos ou rotativos, não pode ultrapassar, em média, os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4- Os trabalhadores prestando serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de meia hora por dia, para refeição, integrado no seu período normal de trabalho e cujo escalonamento é da competência do empregador. Este intervalo pode ser alargado ou reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores interessados, desde que estes continuem a assegurar a laboração normal.

5- O descanso semanal dos trabalhadores por turnos não poderá ser inferior a um dia em cada semana de calendário.

6- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

7- O empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com, pelo menos, um mês de antecedência.

8- Na organização dos turnos, deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

9- São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e da mesma especialidade desde que, previamente, acordadas entre os trabalhadores interessados.

10- A todo o trabalhador que complete vinte anos consecutivos de trabalho em turnos e que passe ao regime de horário normal, o valor do subsídio de turno é integrado na sua remuneração base efetiva então praticada.

11- Aos trabalhadores em regime de turnos a quem uma junta médica ateste impossibilidade de continuar nesse regime, o empregador garantirá a mudança de horário de trabalho para regime compatível com o seu estado, mesmo que daí possa resultar mudança de profissão, mas mantendo sempre o trabalhador direito à retribuição salvo na parte dependente do horário que estava a praticar. Se o trabalhador nestas circunstâncias tiver mais de dez anos de trabalho em turnos, o subsídio de turno ser-lhe-á integrado na remuneração até aí auferida.

12- A junta médica será constituída por três médicos, sendo um de nomeação do empregador, outro do trabalhador e o terceiro escolhido pelos dois primeiros.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Equipas de substituição**

As empresas que pela natureza da sua atividade realizem trabalho em regime de turnos, incluindo domingos e dias feriados, poderão efetuar-lo com equipas de trabalhadores que desenvolvam a sua atividade em semanas completas ou contratando pessoal para completar as equipas necessárias durante um ou mais dias de semana.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Mudança para regime de turnos**

1- A mudança do trabalhador para um horário por turnos dependerá do seu acordo por escrito, sempre que implique alteração do seu contrato individual de trabalho, definido em documento escrito.

2- O consentimento dado no ato de admissão prescreve ao fim de um período de três anos se, até lá, não tiver sido efetuada a passagem do trabalhador do regime de horário normal ao regime de turnos.

3- Independentemente do estabelecido no número 1, o empregador, com respeito pelo disposto no número 7 da cláusula 55.<sup>a</sup>, poderá determinar a mudança para um horário de turnos sempre que resulte:

a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;

b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;

c) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 22h00 e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar não pode exceder 2 horas por dia normal de trabalho nem 200 horas por ano.

2- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica abrangido pelos limites decorrentes do número 1.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório**

O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descanso compensatório de meio-dia ou dia completo, conforme o trabalhador tenha realizado até metade ou mais de metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção.

3- O dia de descanso semanal complementar deverá ser gozado total ou parcialmente, no período diário que antecede ou no que se segue ao dia de descanso semanal obrigatório.

4- O disposto nos números 2 e 3 não prejudica a aplicação de regime diferente nos casos previstos na lei, nem nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por horários que abranjam o sábado e/ou o domingo.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- Para além dos previstos na lei, apenas podem ser observados a título de feriado a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores afetados.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias é de vinte e dois dias úteis.

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

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

4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Férias no ano de admissão**

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

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

3- Da aplicação do disposto nos números 1 e 2 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Contratos de duração não superior a doze meses**

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

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

3- Os trabalhadores cujo contrato não exceda doze meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Encerramento da empresa ou estabelecimento para férias**

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento por período superior a quinze dias consecutivos, sem prejuízo do direito de cada trabalhador aos dias que eventualmente não fiquem abrangidos pelo encerramento.

2- O encerramento pode ser dividido em dois períodos, devendo ser nesse caso o primeiro deles entre 1 de maio e 31 de outubro e o segundo no período de natal, desde que não superior a cinco dias úteis consecutivos.

3- Fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro poderá o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento desde que com a adesão da maioria dos trabalhadores abrangidos.

4- Até ao dia 15 de dezembro do ano anterior, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte em dias situados entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

O período de férias, na falta de acordo com o trabalhador, será marcado pelo empregador:

a) No período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos;

b) No período de Natal, até 7 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 68.<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, sem sujeição ao disposto na cláusula 67.<sup>a</sup>.

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

3- A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, desde que com a aposição da vinheta

respetiva.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

## SECÇÃO IV

### **Faltas**

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Noção**

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

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

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 71.<sup>a</sup>;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

l) Doação gratuita de sangue, nos termos previstos na lei;

m) Desempenho das funções de bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros.

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



#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos da alínea *b)* do número 2 da cláusula 70.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:

*a)* Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;

*b)* Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Prova da falta justificada

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

2- A prova da situação de doença prevista na alínea *d)* do número 2 da cláusula 70.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado com vinheta ou outro meio que garanta a identificação do médico responsável.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, nos termos previstos em legislação específica, designadamente nos artigos 17.º a 24.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a aposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a 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 proteção na doença;

*b)* Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

*c)* As previstas na alínea *j)* do número 2 da cláusula 70.<sup>a</sup> quando superiores a 30 dias por ano;

*d)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2 da cláusula 70.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva 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 número 2 da cláusula 70.<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- As faltas justificadas a que se refere a alínea *e)* do número 2 da cláusula 70.<sup>a</sup> não implicam perda de retribuição até dois dias por cada situação de urgência, com o limite de dez dias úteis por ano civil.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

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

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

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

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

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



## SECÇÃO V

### Retribuição

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Cálculo de prestações complementares e acessórias

Entende-se que a base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas no presente contrato é constituída pela retribuição base e prémio de antiguidade.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem 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 da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3- Aos trabalhadores que, no decurso do ano civil estiverem com o contrato suspenso, por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no número 1 desta cláusula, devendo o empregador completar-lhes o valor por aqueles recebido da Segurança Social até aos seguintes montantes:

- a) Se tiverem prestado trabalho por mais de cento e oitenta dias de calendário até ao valor do subsídio por inteiro;
- b) Se o tempo de prestação de trabalho for inferior àquele limite, até ao valor de um sexto do complemento do subsídio por cada mês de trabalho.

4- Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela Segurança Social, se o trabalhador o desejar.

5- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Retribuição do período de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo mon-

tante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias, em caso de gozo interpolado, deve ser pago antes do início do maior período de férias.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho e pode ser incluída na retribuição base.

2- Na falta daquela regulação, por acordo direto entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 25 % da retribuição-base estabelecida na tabela para o grau V;

3- Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção na empresa.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 50 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da retribuição base auferida.

2- Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho noturno.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito ao acréscimo de 42,5 % da retribuição correspondente.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 70 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor da retribuição horária

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

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

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

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Forma do cumprimento**

As prestações pecuniárias podem ser satisfeitas em dinheiro, por cheque ou por transferência bancária.

SECÇÃO VI

**Segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Obrigações gerais do empregador**

1- Sem prejuízo das disposições legais, o empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

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

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção 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 empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção 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 adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

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) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não

possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção 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.

3- Na aplicação das medidas de prevenção o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respetivos trabalhadores.

5- A empresa utilizadora ou adjudicatária da obra ou do serviço deve assegurar que o exercício sucessivo de atividades por terceiros nas suas instalações ou com os equipamentos utilizados não constituem um risco para a segurança e saúde dos seus trabalhadores ou dos trabalhadores temporários, cedidos ocasionalmente ou de trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Obrigações gerais do trabalhador**

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimen-

tos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança 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 atividades de segurança e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

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 e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Informação e consulta dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adotar 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.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alte-

ração dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Comissões de segurança e saúde no trabalho**

1- No âmbito de cada empresa pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- No âmbito de cada comissão de segurança e saúde no trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de 4 elementos no total.

3- Os representantes dos trabalhadores nas comissões previstas no número 1 são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

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

5- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

6- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.

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

8- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

9- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

10- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Prevenção do alcoolismo

1- Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob o efeito de álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele código.

4- A pesquisa de alcoolemia será feita com carácter aleatório de entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que indicem estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efetuado perante duas testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contra-prova.

6- Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7- O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolemia.

#### SECÇÃO VII

##### Equipamento social

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

1- Os empregadores colocarão à disposição dos trabalhadores um lugar adequado, arejado e asseado, com mesas e cadeiras, ou bancos, em número suficiente para os trabalhadores ao serviço poderem tomar as suas refeições nos períodos a tal destinados.

2- As empresas deverão ter, além disso, o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições e para preparações ligeiras.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT receberão um subsídio de refeição no montante de 6,15 euros, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas distribuídas pelos dois períodos de trabalho diário.

2- O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3- Não terão direito ao subsídio referido no número 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forne-

çam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no número 1 da presente cláusula.

#### SECÇÃO VIII

##### Deslocações em serviço

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço - Princípio geral

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos das cláusulas 38.<sup>a</sup> e 39.<sup>a</sup>

2- As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações;

c) Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro.

3- O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A entidade patronal poderá, no entanto, optar pela integração, parcial ou total, do tempo de viagem dentro desse horário.

4- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afeto a sector da empresa que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento da prestação de provas de exame ou de frequência obrigatórias, em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações donde resultem prejuízos que o trabalhador prove ser insuperáveis desde que sejam causa justificativa de faltas sem perda de remuneração.

5- Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro do combustível utilizado. O seguro é da responsabilidade do trabalhador, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de ordem recebida, cujo seguro competirá ao empregador.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1- Os trabalhadores deslocados beneficiarão do disposto nesta cláusula desde que seja possível o seu regresso diário ao local habitual de trabalho ou ao da sua residência.

2- As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local habitual de trabalho definido nos termos das cláusulas 38.<sup>a</sup> e 39.<sup>a</sup>

3- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, designadamente quanto a preço, higiene do local e período de intervalo para refeição;



c) Ao pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo do trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1- Têm direito ao disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência.

2- São direitos dos trabalhadores nesta situação:

a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;

b) Um subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária no mínimo de 0,8 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V, por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;

c) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação, comprovadas, ou segundo esquema acordado, a nível da empresa, com os trabalhadores;

d) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação;

e) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifiquem;

f) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias consecutivos ou sessenta dias interpolados de deslocação;

g) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

3- O tempo gasto em transporte conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

4- As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda de normais condições de higiene e comodidade.

5- Sem prejuízo do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores na situação contemplada por esta cláusula poderão interromper a deslocação para gozar o período de descanso semanal na sua residência habitual. Nesse caso, a empresa suportará as despesas de transporte, mas ficam interrompidas as demais obrigações previstas nesta cláusula.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro

1- As grandes deslocações para as Regiões Autónomas e para o estrangeiro dão aos trabalhadores direito a:

a) Retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;

c) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas;

d) Subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, no mínimo 2 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;

e) Uma licença suplementar com retribuição de dois dias úteis por cada trinta dias seguidos ou sessenta interpolados de deslocação.

2- O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

3- Os trabalhadores deslocados, nos termos desta cláusula, por períodos superiores a quinze dias, terão direito a um abono para vestuário e equipamento de uso individual, que não excederá o montante anual correspondente a metade da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial para o grau V, por cada variação de clima a que as deslocações obrigarem.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Outros direitos e deveres dos trabalhadores, em caso de grandes deslocações

1- Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela empresa, não só contra os riscos de acidentes de trabalho, como também contra os riscos de acidentes pessoais cobrindo incapacidades permanentes superiores a 15 %. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e num mínimo absoluto correspondente a cem vezes a remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V em caso de morte ou incapacidade total.

2- a) Os riscos de doença que, em razão do local onde o trabalho seja prestado, deixem eventualmente e a qualquer título de ser cobertos pela Segurança Social, serão assumidos pela empresa, com possibilidade de transferência de responsabilidade para uma companhia de seguros autorizada;

b) Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores deslocados manterão, conforme o caso e até à data em que se verificar o regresso às suas residências, o direito dos subsídios previstos para as deslocações e terão ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico, resultar da falta de assistência médica, medicamentosa ou terapêutica necessárias ou for decidida pela entidade patronal;

c) Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível e pelo meio mais rápido, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas.

3- As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda das normais condições de higiene, saúde e segurança.

4- a) Os trabalhadores têm direito a escolher o local de gozo das férias e licenças suplementares estipuladas para grandes deslocações.

b) Se a escolha recair no local de residência habitual, a retribuição do trabalhador durante o período das referidas férias e licenças, será aquela a que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescida do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que sobre as anteriores férias e licenças haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- Trinta dias para os deslocados no Continente;
- Seis meses para os deslocados nos Açores e Madeira;
- Doze meses para os deslocados no estrangeiro.



c) Nos casos de grande deslocação, fora do Continente, o trabalhador mantém o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação, durante as férias e licenças que não venham a gozar na sua residência habitual.

d) Nos casos de grande deslocação, no Continente, o trabalhador não perde o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação quando optar pelo gozo de férias e licenças suplementares no local para onde esteja deslocado.

e) Em qualquer dos casos o tempo de viagem não será contado nas férias, desde que o meio de transporte tenha sido escolhido pela empresa.

5- As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inatividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

6- As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da Segurança Social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

7- A empresa pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual, nos casos de falecimento do cônjuge ou pessoa com quem o trabalhador vive em união de facto, filhos adotados ou em fase de adoção e pais, e comparticipação em 50% das despesas de transporte, em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificada da respetiva situação e condições pelos trabalhadores.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1- O empregador pode estabelecer, em substituição total ou parcial das prestações previstas nas cláusulas anteriores, regimes próprios de ajudas de custo, de abonos de viagem, de despesas de transporte e de utilização de automóvel próprio ao serviço da entidade empregadora, com a faculdade de os majorar nos termos previstos no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

2- Da efetiva aplicação dos regimes previstos no número anterior não pode resultar prejuízo para o trabalhador face às prestações por eles eventualmente substituídas e reguladas nas cláusulas 96.<sup>a</sup> a 98.<sup>a</sup>

## SECÇÃO IX

### Cedência ocasional de trabalhadores

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional de trabalhadores

1- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações

recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2- Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

## SECÇÃO X

### Sanções

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 102.<sup>a</sup>, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

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

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Limites às sanções disciplinares

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

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Procedimento

A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do número 1 e do número 2 da cláusula 20.<sup>a</sup> da presente convenção;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

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

2- Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

SECÇÃO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 105.<sup>a</sup>

Indemnização em substituição da reintegração

- 1- Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade.
- 2- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV

Actividade sindical na empresa

Cláusula 106.<sup>a</sup>

Princípios gerais

- 1- No exercício da liberdade sindical os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos da lei e deste contrato coletivo de trabalho.
- 2- Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 107.<sup>a</sup>

Comunicação à entidade patronal

- 1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.
- 2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso da substituição ou cessação de funções.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

Organização sindical na empresa

- 1- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.
- 2- A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.
- 3- A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

Garantias dos dirigentes sindicais

- 1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

- 2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.
  - 3- A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.
  - 4- Sempre que o entender justificado, a direção interessada poderá ainda comunicar ao empregador a utilização acumulada do crédito referido no número 2, por um dado dirigente sindical até ao limite de dois meses.
  - 5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.
  - 6- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objeto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da atividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.
  - 7- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.
  - 8- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa, dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização calculada nos termos da lei, sem prejuízo da cláusula 105.<sup>a</sup> (Indemnização em substituição da reintegração) desta convenção coletiva de trabalho.
- Cláusula 110.<sup>a</sup>
- Direitos e deveres dos delegados sindicais
- 1- O número de delegados sindicais varia consoante o número de trabalhadores sindicalizados e é calculado de acordo com a tabela seguinte:
- | Total de trabalhadores sindicalizados | Número de delegados sindicais |
|---------------------------------------|-------------------------------|
| Menos de 50                           | 1                             |
| De 50 a 99                            | 2                             |
| De 100 a 199                          | 3                             |
| De 200 a 499                          | 6                             |
|                                       | N-500                         |
| 500 ou mais                           | 6 + -----                     |
|                                       | 200                           |
- Nota 1 - O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.
- Nota 2 - N - é o número de trabalhadores sindicalizados.
- 2- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas semestral de 48 horas.
  - 3- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.
  - 4- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer

o direito previsto no número 2, deverão avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5- As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

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

7- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5, 6 e 7 da cláusula 109.<sup>a</sup>

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- Com ressalva da última parte do número anterior os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5- O empregador autorizará a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nesta cláusula, desde que avisada do facto por escrito com a antecedência mínima de seis horas, salvo nos casos em que situações imprevistas de urgência ou de interesse mútuo justifiquem a aceitação de prazo inferior.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Instalações para atividade sindical na empresa

O empregador é obrigado a:

1- Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores.

2- Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

3- Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, o empregador deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

## CAPÍTULO V

### Resolução de conflitos

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Arbitragem

1- As partes outorgantes reconhecem as virtualidades do recurso à arbitragem como forma de solução, justa, rápida e eficaz, dos conflitos laborais, individuais e coletivos.

2- Tendo em vista facilitar o acesso e viabilizar na prática o recurso à arbitragem voluntária, as partes outorgantes constituirão, em Lisboa e no Porto dois tribunais arbitrais permanentes.

3- Cada tribunal será composto por três árbitros, dois dos quais designados por cada uma das partes signatárias e o terceiro, que presidirá, escolhido por acordo dos dois primeiros.

4- Os árbitros serão ajuramentados perante o juiz do tribunal judicial da comarca respetiva e com mandato, renovável, coincidente com cada ano civil.

5- Os árbitros julgarão de acordo com o direito constituído aplicável, salvo se as partes litigantes os autorizarem expressamente a julgar segundo a equidade.

6- Das decisões dos tribunais cabe recurso para o Tribunal da Relação e para o Supremo Tribunal de Justiça, nos termos processuais em vigor, com exceção das decisões tomadas com base na autorização a que se reporta a segunda parte do número anterior, as quais terão carácter definitivo.

7- É criada uma comissão constituída por três representantes sindicais e três representantes da ANIMEE com o fim de elaborarem o regulamento e procederem à instalação dos tribunais arbitrais referidos na presente cláusula.

8- Depois de concluído o mandato a que se refere o número anterior, a comissão prosseguirá os seus trabalhos com vista à preparação de um acordo formal, que viabilize a institucionalização da arbitragem necessária como sistema de resolução dos conflitos, individuais e coletivos, que se suscitam entre os representantes das partes outorgantes.

9- O regulamento e demais acordos mencionados nos números 7 e 8 serão objeto de publicação e considerar-se-ão parte integrante do presente CCT.

Cláusula 114.<sup>a</sup>

**Interpretação, integração e resolução de conflitos - Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e decidir sobre as recomendações da comissão de peritos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de peritos, até ao máximo de três.

3- Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de trinta dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- Cada uma das partes dispõe de um voto.

6- No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) A direção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;

c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto;

d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao ministério responsável pela área laboral para publicação;

e) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora dos casos omissos, e terão efeito cinco dias após a sua publicação.

7- Não havendo acordo, qualquer das partes poderá submeter o assunto a uma comissão arbitral ad-hoc, o que comunicará à outra parte.

Cláusula 115.<sup>a</sup>

**Sucessão de convenções**

1- Com a entrada em vigor do presente contrato coletivo de trabalho são revogadas as convenções anteriormente negociadas pelas entidades ora outorgantes e publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 1996 e n.º 39, de 22 de outubro de 2002, bem como posteriores alterações, com a última publicação nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 2003 e n.º 42, de 15 de novembro de 2003.

2- As partes reconhecem e afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante das convenções revogadas.

Cláusula 116.<sup>a</sup>

**Republicação**

As partes acordam em proceder à republicação do contrato coletivo de trabalho (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2018).

**Normas transitórias**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Cálculo do valor da retribuição horária**

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(R_m + \text{prémio de antiguidade} \times 12) : (52 \times n)$$

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

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Prémio de antiguidade na categoria**

1- Os trabalhadores classificados em categoria ou classe sem acesso automático têm direito por cada três anos de permanência na respetiva categoria ou classe a um prémio de antiguidade no valor correspondente a 3,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V, até ao máximo de quatro.

2- Os prémios de antiguidade na categoria serão processados independentemente de quaisquer aumentos de retribuição a que o empregador proceda para além dos salários mínimos contratuais.

3- Sempre que por promoção não obrigatória, o trabalhador passa para categoria ou classe cuja retribuição mínima seja inferior à sua remuneração resultante de processamento dos prémios de antiguidade, ser-lhe-á garantido como mínimo o montante global recebido na anterior categoria ou classe.

4- Para processamento dos prémios de antiguidade considera-se relevante o tempo, na empresa e na categoria ou classe, anterior à entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Prémio de antiguidade na categoria - Desaplicação**

O regime transitório de diuturnidades estabelecido na cláusula 2.<sup>a</sup> das normas transitórias deixou de ser aplicável, a partir de 1 de janeiro de 2013, a todos os trabalhadores admitidos a partir dessa data, em empresa abrangida pelo presente contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno - Regime transitório**

1- O valor equivalente ao acréscimo pela prestação do trabalho noturno entre as 20h00 e as 22h00, será mantido como compensação, aos trabalhadores que preencham uma das se-

guintes condições:

a) Tenham sido contratados, pelo menos há 60 dias, para horário que inclua o referido período entre as 20h00 e as 22h00;

b) Que estando a praticar horário que inclua aquele período, tenham efetivamente prestado seu trabalho das 20h00 às 22h00, durante 180 dias, no período de 12 meses imediatamente anterior à entrada em vigor da presente convenção.

2- O valor referido no número 1 será calculado com base na média do referido acréscimo com referência aos últimos 12 meses, salvo se o contrato tiver duração inferior, contando-se neste caso a média dos meses de duração do contrato.

3- A referida compensação será processada por rubrica separada.

4- A compensação a que se referem os números anteriores pode ser objeto de remição mediante acordo entre empresa e trabalhador.

5- Os trabalhadores admitidos depois de 13 de maio de 2006 não beneficiam do regime regulado na presente cláusula.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho suplementar**

**Entrada em vigor**

O disposto na clausula 84.<sup>a</sup> entra em vigor no dia 1 de abril de 2014.

**Tabela de remunerações mínimas**

Graus	Atividade contratada/Categoria	Salários
0 3	Engenheiro(a) VI	2 788,00 €
0 2	Engenheiro(a) V	2 345,00 €
0 1	Engenheiro(a) IV	1 887,00 €
0	Engenheiro(a) III	1 461,00 €
	Chefe de serviços	
	Analista informático(a) principal	
	Contabilista	
1	Engenheiro(a) II	1 272,00 €
	Analista informático(a) profissional	
	Encarregado(a) geral	
2	Engenheiro(a) IB	1 181,00 €
	Programador(a) informático principal	
	Analista informático(a) assistente	
	Técnico(a) telecomunicações principal	
	Projetista	
3	Técnico(a) serviço social	1 097,00 €
	Engenheiro(a) IA	
	Chefe de secção	
	Técnico(a) telecomunicações mais 6 anos	
	Técnico(a) fabril principal	
	Chefe de vendas	
	Secretário(a)	
	Programador(a) informático profissional	

Graus	Atividade contratada/Categoria	Salários
4	Técnico(a) administrativo(a)	973,00 €
	Correspondente línguas estrangeiras/est. LE	
	Encarregado(a)	
	Técnico(a) fabril mais seis anos	
	Técnico(a) telecomunicações cinco e seis anos	
	Caixeiro(a) encarregado(a)	
	Caixeiro(a) chefe de secção	
	Inspetor(a) de vendas	
	Programador(a) informático(a) assistente	
	Operador(a) informático(a) principal	
	Analista informático(a) estagiário(a)	
5	Chefe de equipa	942,00 €
	Assistente administrativo(a) de 1. <sup>a</sup>	
	Caixa	
	Técnico(a) telecomunicações 3. <sup>o</sup> e 4. <sup>o</sup> anos	
	Operador(a) informático(a) profissional	
	Enfermeiro(a)	
6	Técnico(a) fabril 5. <sup>o</sup> e 6. <sup>o</sup> anos	832,00 €
	Encarregado(a) refeitório/cantina	
	Assistente administrativo(a) de 2. <sup>a</sup>	
	Supervisor(a) de logística	
	Prospetor(a) de vendas	
	Promotor(a) de vendas	
	Caixeiro(a) viajante	
	Caixeiro(a) de 1. <sup>a</sup>	
	Motorista pesados	
	PQ - oficial	
	Técnico(a) telecomunicações 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos	
	Vendedor(a)	
	Técnico(a) fabril 3. <sup>o</sup> e 4. <sup>o</sup> anos	
	Expositor(a)/decorador(a)	
	Rececionista 1. <sup>a</sup>	



Graus	Atividade contratada/Categoria	Salários
7	Caixeiro(a) 2.ª	762,00 €
	Motorista de ligeiros	
	Coordenador(a) de operadores especializados	
	Auxiliar de enfermagem	
	Técnico(a) fabril 1.º e 2.º anos	
	Programador(a) informático(a) estagiário(a)	
8	Operador(a) especializado(a) de 1.ª	741,00 €
	Cozinheiro(a)	
	Empregado(a) serviço externo	
	Chefe de vigilância	
	Rececionista 2.ª	
9	Assistente administrativo(a) de 3.ª	697,00 €
	Encarregado(a) de limpeza	
	Caixeiro(a) 3.ª	
	PQ - pré-oficial 1.º e 2.º anos	
	Operador(a) especializado(a) de 2.ª	
	Ajudante de fogueiro(a)	
	Operador(a) informático(a) estagiário(a)	
10	Contínuo/porteiro(a)	649,00 €
	Assistente administrativo(a) estagiário(a) 2.º ano	
	Técnico(a) fabril praticante 2.º ano	
	Técnico(a) telecomunicações praticante 2.º ano	
	Servente	
	Empregado(a) refeitório/cafetaria	
	Guarda ou vigilante	
	Rececionista estagiário(a)	
	Operador(a) especializado(a) de 3.ª	
11	Assistente administrativo(a) estagiário 1.º ano	620,00 €
	Técnico(a) telecomunicações praticante 1.º ano	
	Técnico(a) fabril praticante 1.º ano	
	P.Q. praticante até 2 anos	
	Operador(a) especializado(a) praticante 1 a 6 meses	

Prémio de antiguidade - 32,97 €  
Subsídio de refeição - 6,15 € (de acordo com a cláusula 93.ª)

ANEXO I

Classificação profissional

A) Grupos profissionais e profissões

1- Grupo dos profissionais administrativos

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalho como: escrituração relativa a transações financeiras ou quaisquer outras atividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; transcrição ou dactilografia de textos ditados ou redigidos por si ou por outrem; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; receção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou de outros documentos; operações com os diferentes tipos de máquinas de escritório ou de informática.

Podem especificamente assegurar a receção e condução de pessoas estranhas à empresa, efetuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efetuar ligações telefónicas.

1.1- Informática

*Analista informático(a)* - Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- a) Funcional (especialista da organização e métodos) - estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação.
- b) De sistemas - estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam.
- c) Orgânico - estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações.
- d) De software - estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral.
- e) De exploração - estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar, especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

*Operador(a) informático(a)* - Desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador - receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências

e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

b) De periféricos - prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos da informação.

*Programador(a) informático(a)* - Executa uma ou várias das seguintes funções:

a) De organização de métodos - estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento de informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador.

b) De aplicações - estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respetivo manual de operação.

c) De software - estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração.

d) De exploração - estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria, de manutenção.

## 1.2- Contabilidade e tesouraria

*Contabilista* - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registos para se certificar da correção da respetiva escrituração.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se as suas importâncias correspondem às indicadas nas notas de venda ou nos recibos; efetua pagamentos e pode preparar so-

brescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

## 1.3- Serviços gerais

*Secretário(a)* - Ocupa-se do secretariado específico de profissionais de categoria superior a chefe de serviços, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária do gabinete, a execução da correspondência e arquivo, tarefas de estenodactilografia, de correspondente e outras que especialmente lhe sejam atribuídas.

*Correspondente em línguas estrangeiras* - Redige cartas, relatórios e quaisquer outros documentos de carácter técnico ou administrativo em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre as matérias em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz minutas e cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

*Assistente administrativo(a)* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o procedimento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista a atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Técnico(a) administrativo(a)* - É o trabalhador que, a partir de objetivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas de maior responsabilidade e especialização. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

*Estagiário(a)* - Todo aquele que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

*Rececionista* - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitas que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários da empresa, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Empregado(a) de serviços externos* - Normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas ou outras entidades, desde que não exerça atividades próprias de cobrador.

*Contínuo(a)* - Executa serviços, como anunciar vistas, encaminhá-las ou informá-las; fazer recados ou estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços análogos. Enquanto menor de 18 anos tem a designação de paquete.

*Guarda (vigilante)* - Encarrega-se da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos, e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período normal de laboração da empresa, executar outras tarefas indiferenciadas quando o exercício das suas funções o permita.

## 2- Grupo dos profissionais técnico-fabris

Pertencem a este grupo os profissionais que, sem intervenção direta na fabricação, executam trabalhos relacionados com a atividade fabril, com formação escolar de nível secundário, ou com conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respetivas funções.

Em todas as profissões deste grupo, com carreira profissional, existe o escalão de profissional-principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação técnica e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a atividade respetiva, e podendo ainda coordenar profissionais da respetiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

A designação «profissional técnico-fabril» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:

Desenhador(a)  
Desenhador(a) praticante  
Modelador(a)  
Orçamentista  
Operador(a) de laboratório  
Planificador(a)  
Preparador(a) de trabalhos  
Projetista  
Radiologista industrial  
Técnico(a) de métodos e tempos  
Técnico(a) de montagens  
Técnico(a) de projetos e ensaios de eletrónica  
Técnico(a) de telecomunicações  
Verificador(a) de qualidade

## 3- Grupo dos profissionais técnico - Comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua atividade no sentido de comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projeção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

### 3.1- Comércio

*Caixeiro(a)* - Vende mercadorias no comércio por grosso ou retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja. Ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto. Enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

*Caixeiro(a)-viajante* - Exerce as suas funções de praticista numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça (pracista).

*Caixeiro(a) (de balcão)* - Recebe numerário ou outros valores em pagamento de mercadorias ou serviços, no comércio a retalho. Verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista operações em folhas de caixa; recebe cheques.

*Inspetor(a) de vendas* - Inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros de praça e caixeiros-viajantes, prospetores e promotores de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomendas, auscultação do mercado, programas cumpridos, etc.

*Expositor(a) e/ou decorador(a)* - Concede e executa o arranjo das montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético, por forma a realçar e pôr em evidência os produtos vendidos pela empresa.

*Promotor(a) de vendas* - Atuando em pontos diretos e indiretos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

*Prospetor(a) de vendas* - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos, de preferência gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

*Vendedor(a)* - Predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

### 3.2- Logística

*Supervisor(a) de logística* - Superintende no armazém, assegurando o respeito pelas normas de receção, arrumação e expedição das mercadorias, materiais ou ferramentas, zelando pela total correspondência, conformidade e atualização da informação com as existências físicas, utilizando para o efeito meios informáticos ou não. Coordena os profissionais que operam no armazém.

*Operador(a) de logística* - Assegura a receção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando segundo as exigências de cada um daqueles fins, manobrando para o efeito os equipamentos mais apropriados, sendo ainda responsável pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.

À designação «operador de logística» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho, nomeadamente embalador ou outra.

#### 4- Grupo dos profissionais qualificados

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e/ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, e por exemplo:

Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efetuar (normas, instruções, desenhos, etc.);

Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;

Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

À designação «profissional qualificado» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:

Afinador(a) de máquinas

Aplainador(a) mecânico

Cablador(a) eletromecânico

Caldeireiro(a)

Eletricista bobinador(a)

Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de alta tensão

Eletricista montador(a) de alta tensão

Eletricista montador(a) de baixa tensão

Eletroerosionador(a)

Eletromecânico(a)

Equilibrador(a)

Escatelador(a) mecânico(a)

Formista-moldista

Foguetiro(a)

Fresador(a) mecânico(a)

Gravador(a)

Limador(a)

Litografo(a)

Mandrilador(a) mecânico(a)

Mecânico(a) de instrumentos de precisão

Montador-ajustador(a) de máquinas

Montador-instalador(a) de equipamentos telefónicos

Operador(a) de máquina de furar radial

Prensador(a) manual de material eletromecânico

Retificador(a) mecânico(a)

Serralheiro(a) civil

Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes

Serralheiro(a) mecânico(a)

Soldador(a)

Soldador(a) de baixo ponto de fusão

Soldador(a) por eletroarco ou oxiacetilénico

Técnico(a) de eletrónica (montador/reparador)

Torneiro(a) mecânico(a)

Traçador-marcador (a)

Afiador(a) de ferramentas

Analizador(a) de ampolas e tubos de vidro (vidreiro)

Canalizador (a)

Carpinteiro(a) (geral)

Carpinteiro(a) de moldes

Funileiro-latoeiro(a)

Ferrador ou forjador(a)

Fundidor-moldador(a)

Maçariqueiro(a) de tubos de vidro (vidreiro)

Metalizador(a)

Marceneiro(a)

Mecânico(a) de madeiras

Motorista

Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de baixa tensão

Eletricista montador(a) de anúncios

Operador(a) de composição de vidro

Polidor(a)

Pintor(a) (geral)

Pintor(a) (construção civil)

Reparador(a) de cabos

Retificador(a) de feiras

Repuxador(a)

Temperador(a) de aço ou de outros metais

Trolha ou pedreiro(a) de acabamentos

#### 5- Grupo profissional dos operadores(as) especializados(as)

Intervém, no todo ou em parte, num determinado processo produtivo, executando, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou eletronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios pré-definidos; abastece as máquinas e coloca as ferramentas adequadas nos equipamentos que utiliza podendo proceder a afinações e manutenções simples dos mesmos; procede à embalagem dos produtos, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem, trabalhos de recuperação, afinação ou carimbagem de componentes, peças ou equipamentos utilizando, para o efeito, ferramentas ou outros equipamentos adequados.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas, e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;

Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;

Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhe são indicados.

À designação «operador(a) especializado(a)» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho.

#### 6- Grupo dos indiferenciados

Pertencem a este grupo os trabalhadores que somente executam tarefas simples e rotineiras, auxiliares da atividade fabril, de armazém ou de cantinas e refeitórios, ou que se ocupem da limpeza ou vigilância das instalações. O exercício das suas funções depende de uma formação muito sumária.



ria, adquirida por simples prática e em tempo reduzido. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes designações profissionais:

*Servente* - Ocupa-se da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo de locais, executando trabalho braçal indiferenciado. Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género de trabalho: servente de armazém, servente de cozinha, servente de oficina, servente de construção civil, servente de laboratório ou outros.

#### 7- Grupo dos serviços de apoio social

Pertencem a este grupo os trabalhadores que, não intervindo nos sectores fabril, administrativo ou comercial da empresa, desempenham tarefas de apoio social aos demais trabalhadores da empresa.

##### 7.1- Refeitórios e cantinas

*Cozinheiro(a)* - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação. Amanha peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confeciona os doces destinados às refeições, quando necessário. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Empregado(a) de refeitório/cafetaria* - Ajuda a lavar e preparar os legumes, descasca batatas, cebolas, cenouras e outros, alimenta o balcão do self-service de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda à limpeza e a varrer e limpar o salão do refeitório ou cantina. Recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode colocar nas mesas as refeições; pode desempenhar as funções de cafeteiro.

##### 7.2- Enfermagem e serviço social

*Auxiliar de enfermagem* - Executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

*Enfermeiro(a)* - Assegura os trabalhos de enfermagem dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

*Técnico(a) de serviço social* - Participa com os serviços da empresa na formulação da política social e executa as ações decorrentes dessa formulação: mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na empresa e na comunidade, dos quais eles poderão dispor; participa na realização dos estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendentes ao estudo e formulação de esquemas de solução de problemas de ordem social existentes na empresa.

#### 8- Grupos dos profissionais de engenharia

A) 1- Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas atividades tais como: investigação, projeto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia ou com o curso de máquinas

marítimas da Escola Náutica, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que estejam legalmente habilitados para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude das funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadrados num dos demais grupos profissionais onde não exerçam funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia.

3- Este grupo abrange também os profissionais que, exercendo a atividade profissional referida nos termos dos números anteriores e que não possuindo as habilitações académicas, estejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia através dos organismos competentes.

B) 1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respetivo acesso.

2- Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional descritos na alínea C).

3- Os níveis 1A e 1B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1A e dois anos no nível 1B.

4- Os seis níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes fatores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;
- d) Supervisão exercida.

##### C) Nível I (1A e 1B):

- a) É o profissional recém-formado e/ou sem prática;
- b) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projetos ou cálculos);
- c) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- e) Elabora especificações e estimativas;
- f) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;
- g) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

##### Nível II:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, comutação e atividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projetos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro



mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projetos não tem funções de chefia;

f) Exerce funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Utiliza a experiência acumulada na empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

#### Nível III:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;

d) Desenvolve atividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja atividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimentos sem exercício de chefia sobre os outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

#### Nível IV:

a) Primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especificação;

b) Faz a coordenação complexa de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projeto e outras;

c) Faz recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e equilibrabilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimentos com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento para trabalho científico ou técnico sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objetivo e prioridade relativa e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo

orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Faz aplicação e conhecimentos de engenharia e direção de atividades com o fim de realização independente.

#### Nível V:

a) Tem a supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja atividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas atividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvem grande dispêndio ou objetivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objetivos finais e é somente revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

#### Nível VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Faz a investigação dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controle financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de atividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objetivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

#### 9- Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direção, orientação e controle técnico e disciplinar, de um grupo de profissionais ou de um sector de atividade da empresa.

Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes profissões:

Chefe de departamento/chefe de divisão/chefe de serviços/chefe de escritório/chefe de secção:

1- Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

3- Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adotar a designação de «chefe de sector», competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e/ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente.

*Encarregado(a) geral* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

*Encarregado(a)* - Dirige, controla e coordena diretamente chefes de equipa e/ou outros profissionais e toda a atividade correspondente à secção ou sector por que é responsável. Conforme o género de trabalho, será designado por:

- Encarregado(a) de manutenção;
- Encarregado(a) de produção;
- Encarregado(a) de armazém, ou outros.

*Chefe de equipa* - Dirige, controla e coordena diretamente um grupo de profissionais com atividade afim.

*Coordenador(a) de operadores especializados* - Coordena e controla funcional e tecnicamente uma equipa de operadores especializados, podendo assegurar, quando necessário, a execução de um desses postos de trabalho.

*Caixeiro(a) - encarregado(a)* - No estabelecimento comercial, dirige o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

*Caixeiro(a) - chefe de secção* - Numa secção de um estabelecimento comercial, dirige o serviço e o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

*Chefe de vendas* - Dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

*Encarregado(a) de refeitório ou de cantina* - Organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector é responsável pela mercadoria e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou os seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixe, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina

do trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina. Dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

*Chefe de vigilância* - Executa as funções de guarda ou vigilante e/ou a coordenação dos serviços de vigilância.

*Encarregado(a) de limpeza* - Coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

## ANEXO II

### Acessos, carreiras e categorias profissionais

#### 1- Profissionais administrativos

1.1- O estágio para rececionista terá a duração máxima de quatro meses.

1.2- Carreira de assistente administrativo(a):

- Estagiário(a);
- Assistente administrativo(a) de 3.ª;
- Assistente administrativo(a) de 2.ª;
- Assistente administrativo(a) de 1.ª

Os estagiários, após dois anos de permanência nesta situação, serão promovidos a assistente administrativo(a) de 3.ª, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade.

1.3- Os assistentes administrativos(as) de 3.ª e 2.ª ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.4- O rececionista de 2.ª ascenderá à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.5- Profissionais de informática:

a) Acesso: Reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que vão desempenhar e as habilitações exigidas para os profissionais administrativos.

b) Carreira:

- Estagiário(a) - seis meses;
- Assistente - dois anos;
- Profissional.

c) Profissionais com carreira: analista, programador. O operador de informática passa diretamente de estagiário a profissional.

d) Nas carreiras dos profissionais de informática, poderá haver um profissional designado como principal, ao qual competirá o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação profissional e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a atividade respetiva profissão e distribuir tarefas.

#### 2. Profissionais técnico-fabris

2.1- Carreira profissional:

Carreira profissional		
Técnico fabril praticante 1.º ano	1 ano	Grau 11
Técnico fabril praticante 2.º ano	1 ano	Grau 10
Técnico fabril 1.º e 2.º ano	2 anos	Grau 7
Técnico fabril 3.º e 4.º ano	2 anos	Grau 6

Técnico fabril 5.º e 6.º ano	2 anos	Grau 5
Técnico fabril mais 6 anos		Grau 4

2.2- Profissionais com carreira profissional:

Desenhador(a);  
Modelador(a);  
Orçamentista;  
Operador(a) de laboratório;  
Planificador(a);  
Preparador(a) de trabalho;  
Radiologista industrial;  
Técnico(a) de métodos de tempos;  
Técnico(a) de montagens;  
Técnico(a) de projetos e ensaios de eletrónica;  
Técnico(a) de telecomunicações;  
Verificador(a) de qualidade.

2.3 - Profissionais sem carreira profissional:

Projetista.

2.4- Acesso à categoria de principal:

A categoria de técnico(a) de telecomunicações principal, bem como a de principal dos restantes técnico-fabris, não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

2.5- Acesso de especializados e qualificados a técnico-fabris.

Os profissionais qualificados ou especializados com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnico-fabris, serão classificados como profissional de 3.º e 1.º anos, respetivamente.

3- Profissionais técnico-comerciais

3.1.1- Carreira dos técnico-comerciais:

Os praticantes são classificados em praticantes de 1.º, 2.º e 3.º anos.

3.1.2- Carreira dos profissionais caixeiros, incluindo o caixeiro (de balcão):

Os caixeiros de 3.ª e 2.ª ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

3.2- Carreira dos operadores de logística:

É equiparada à carreira dos operadores especializados, beneficiando do mesmo tratamento transitório acordado para estes trabalhadores.

4- Profissionais qualificados

4.2- Os profissionais qualificados têm a seguinte carreira:

Carreira profissional		
PQ praticante até 2 anos		Grau 11
PQ pré-oficial	2 anos	Grau 9
PQ oficial		Grau 6

4.2- Não há carreira profissional para o motorista.

4.3- Os trabalhadores admitidos com o curso industrial,

curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados, têm a seguinte carreira profissional:

Praticante - um ano;  
Pré-oficial - dois anos;  
Oficial.

5- Grupo profissional dos operadores especializados

Carreira dos operadores especializados:

Praticante - seis meses (grau 11);  
OE de 3.ª - quatro anos (grau 10);  
OE de 2.ª - cinco anos (grau 9);  
OE de 1.ª - grau 8.

Os OE de 3.ª e 2.ª acedem automaticamente ao escalão imediatamente superior ao fim de quatro e cinco anos de permanência no escalão respetivo.

Regime transitório - 1 de abril de 1999

1- No momento da reclassificação (1 de abril de 1999), a nova remuneração do trabalhador será fixada levando em conta o seguinte:

a) A anterior retribuição (remuneração base e diuturnidades) não poderá nunca ser diminuída;

b) Por outro lado, a entidade patronal só sofrerá agravamento de encargos na medida em que as anteriores remuneração base e diuturnidades não sejam, conjunta e ou separadamente, suficientes para preencher a nova remuneração (mais eventuais diuturnidades) do trabalhador;

c) Caso o trabalhador estivesse já a receber uma remuneração base superior à fixada na tabela para o nível 8 e se, por outro lado, estivesse também a receber, a título de prémio de antiguidade, um valor igualmente superior ao que agora lhe fosse eventualmente devido a esse mesmo título, só terá aumento do valor das diuturnidades quando esse seu direito exceder o valor atualmente recebido.

2- Aos operadores fabris e especializados do 2.º escalão, ora reclassificados e integrados na nova carreira dos operadores especializados, e a quem estivesse já a ser contabilizado o tempo para o vencimento de uma diuturnidade será ainda processado o valor correspondendo a essa diuturnidade de expectativa, próxima e única, que se venceria se se mantivesse o regime anterior ao presente acordo e na data do seu vencimento.

3- O acordo alcançado contempla a revisão do estatuto, conteúdo funcional e carreira do grupo dos profissionais especializados, incluindo os do 1.º e 2.º escalão e os operadores fabris.

4- Deste acordo resultou a integração dos operadores fabris e dos profissionais especializados do 1.º e 2.º escalão numa carreira única, com salvaguarda dos interesses dos profissionais que, ao nível do 1.º escalão estão ao serviço das empresas e que, como tal, se encontram já classificados à data da entrada em vigor do presente acordo.

5- A conversão remuneratória será feita conforme tabela infra:

Quadro 1					Quadro 2				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Salário	Diut.	Total	Gr.	Gr		Salário	Diut.	Total
Anterior carreira operador fabril						Operador especializado			
0-0,5 anos	75,850	0	75,850	11	11	0-0,5 anos	75,850	0	75,850
0,5-1 Ano	88,600	0	88,600	11	10	0,5-1 Ano	88,600	0	88,600
1-1,5 anos	88,600	0	88,600	10	10	1-1,5 anos	88,600	0	88,600
1,5-2 anos	88,600	0	88,600	10	10	1,5-2 anos	88,600	0	88,600
2-2,5 anos	88,600	0	88,600	10	10	2-2,5 anos	88,600	0	88,600
2,5-3 anos	88,600	0	88,600	10	10	2,5-3 anos	88,600	0	88,600
3-3,5 anos	88,600	0	88,600	10	10	3-3,5 anos	88,600	0	88,600
3,5-4 anos	88,600	4,522	93,122	10	10	3,5-4 anos	88,600	0	93,122
4-4,5 anos	88,600	4,522	93,122	10	10	4-4,5 anos	88,600	0	93,122
4,5-5 anos	88,600	4,522	93,122	10	9	4,5-5 anos	95,000	0	95,000
5-5,5 anos	88,600	4,522	93,122	10	9	5-5,5 anos	95,000	0	95,000
5,5-6 anos	88,600	4,522	93,122	10	9	5,5-6 anos	95,000	0	95,000
6-6,5 anos	88,600	4,522	93,122	10	9	6-6,5 anos	95,000	0	95,000
6,5-7 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	6,5-7 anos	95,000	0	97,644
7-7,5 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	7-7,5 anos	95,000	0	97,644
7,5-8 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	7,5-8 anos	95,000	0	97,644
8-8,5 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	8-8,5 anos	95,000	0	97,644
8,5-9 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	8,5-9 anos	95,000	0	97,644
9-9,5 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	9-9,5 anos	95,000	0	97,644
9,5-10 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	9,5-10 anos	100,700	0	102,166
10-10,5 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	10-10,5 anos	100,700	0	102,166
10,5-11 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	10,5-11 anos	100,700	0	102,166
11-11,5 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	11-11,5 anos	100,700	0	102,166
11,5-12 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	11,5-12 anos	100,700	0	102,166
12-12,5 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	12-12,5 anos	100,700	0	102,166
12,5-13 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	12,5-13 anos	100,700	4,522	106,688
13-13,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	13-13,5 anos	100,700	4,522	106,688
13,5-14 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	13,5-14 anos	100,700	4,522	106,688
Quadro 1					Quadro 2				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Salário	Diut.	Total	Gr.	Gr		Salário	Diut.	Total
Anterior carreira de operador fabril						Operador especializado			
14-14,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	14-14,5 anos	100,700	4,522	106,688
14,5-15 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	14,5-15 anos	100,700	4,522	106,688
15-15,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	15-15,5 anos	100,700	4,522	106,688
15,5-16 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	15,5-16 anos	100,700	9,044	109,744
16-16,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	16-16,5 anos	100,700	9,044	109,744
16,5-17 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	16,5-17 anos	100,700	9,044	109,744
17-17,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	17-17,5 anos	100,700	9,044	109,744
17,5-18 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	17,5-18 anos	100,700	9,044	109,744
18-18,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	18-18,5 anos	100,700	9,044	109,744

18,5-19 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	18,5-19 anos	100,700	9,044	109,744
19-19,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	19-19,5 anos	100,700	9,044	109,744
19,5-20 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	19,5-20 anos	100,700	9,044	109,744
20-20,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	20-20,5 anos	100,700	9,044	109,744
20,5-21 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	20,5-21 anos	100,700	9,044	109,744
21-21,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	21-21,5 anos	100,700	9,044	109,744
21,5-22 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	21,5-22 anos	100,700	9,044	109,744
22-22,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	22-22,5 anos	100,700	9,044	109,744
22,5-23 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	22,5-23 anos	100,700	9,044	109,744
23-23,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	23-23,5 anos	100,700	9,044	109,744
23,5-24 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	23,5-24 anos	100,700	9,044	109,744
24-24,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	24-24,5 anos	100,700	9,044	109,744
24,5-25 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	24,5-25 anos	100,700	9,044	109,744
25,5-26 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	25,5-26 anos	100,700	9,044	109,744
26,5-27 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	26,5-27 anos	100,700	9,044	109,744
27-27,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	27-27,5 anos	100,700	9,044	109,744
(...)									
Nota: Esta tabela de conversão refere-se à tabela de 1999.									

6- Equiparação

As carreiras profissionais anteriormente equiparadas à dos profissionais especializados do 1.º escalão beneficiam do mesmo tratamento transitório agora acordado para estes profissionais.

ANEXO III

Categorias substituídas e eliminadas

Foram substituídas as seguintes categorias:

Grupo dos profissionais administrativos	
Anterior designação:	Nova designação:
Escrutário	Assistente administrativo
Escrutário principal.	Técnico administrativo

Grupo dos serviços de apoio social	
Anterior designação:	Nova designação:
Empregado de refeitório/cantina	Empregado de refeitório/cafeteria

Foram eliminadas as seguintes categorias:

Grupo dos profissionais administrativos:	
Monitor informático/mecanográfico	
Operador mecanográfico	
Perfurador/verificador/operador de posto de dados	
Programador mecanográfico	
Preparador informático de dados	
Tesoureiro	
Guarda-livros	
Operador de máquinas de contabilidade	
Inspetor administrativo	
Estenodactilógrafo	

Apontador
Registador-calculador
Dactilógrafo
Operador de «telex»
Reprodutor de documentos administrativos
Telefonista
Cobrador

Grupo dos profissionais técnico-fabris:	
Mestre forneiro (cerâmico)	
Anotador de produção	
Reprodutor de documentos/arquivista técnico	
Grupo dos profissionais técnico-comerciais:	
Caixeiro de praça (pracistas)	
Demonstrador	
Distribuidor	
Propagandista	
Grupo dos profissionais qualificados:	
Acabador de isoladores (cerâmico)	
Aplainador (madeiras)	
Enfornador (cerâmico)	
Fornheiro (cerâmico)	
Maquinista (vidreiro)	
Oleiro-formista de lambugem geral (cerâmico)	
Oleiro rodista de isoladores (cerâmico)	
Prensador de isoladores de alta tensão (cerâmico)	
Retificador de isoladores (cerâmico)	
Torneiro de isoladores (cerâmico)	
Vidrador de isoladores (cerâmico)	
Operador de composição de substâncias fluorescentes (cerâmico)	
Grupo dos indiferenciados:	



Ajudante de fabrico (cerâmico)
Ajudante de motorista
Grupo dos serviços de apoio social:
Cafeteiro
Controlador-caixa
Despenseiro
Ecónomo
Empregado de balcão
Copeiro
Técnico auxiliar de serviço social
Grupo de chefias:
Chefe de cozinha

Lisboa, 14 de março de 2019.

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico:

*António Carlos Marques da Costa Cabral*, vogal da direcção.

*Ruy José de Assunção Pereira*, vogal da direcção.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação de:

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

*Carlos Pereira*, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*Pedro Manuel Oliveira Gambôa*, mandatário.

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões*, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Alberto Oliveira do Vale*, mandatário.

Depositado em 8 de maio de 2019, a fl. 92 do livro n.º 12, com o n.º 113/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

# Acordo de empresa entre a UPS of Portugal - Transportes Internacionais de Mercadorias, Sociedade Unipessoal L.da e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT)

## Preâmbulo

A UPS of Portugal - Transportes Internacionais de Mercadorias, Sociedade Unipessoal L.da, sociedade que opera no mercado do express courier, sempre estabeleceu e regulou as suas relações laborais ao abrigo do contrato colectivo de trabalho (CCT) celebrado entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - SIMAMEVIP, através de portaria de extensão.

Não obstante o supra referido CCT já não se encontrar em vigor desde 2016 por ter caducado, a UPS of Portugal - Transportes Internacionais de Mercadorias, Sociedade Unipessoal L.da continua a aplicar o plano de carreiras dele constante, atendendo à falta de regulamentação colectiva no sector a que se dedica.

A UPS of Portugal - Transportes Internacionais de Mercadorias, Sociedade Unipessoal L.da considera que urge seguir um padrão comum à actividade, conseguindo-se dessa forma uma cobertura genérica e padronizada das relações jus-laborais, e um plano de carreiras adaptado à actividade concreta do correio expresso.

Contudo, à data, não existe consenso de todas as empresas do sector em dinamizar e negociar um instrumento de regulamentação colectiva único para o sector, adaptado à realidade do mesmo.

Desse modo, a UPS, na sequência das reuniões ocorridas com Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT), acordou (i) as alterações no plano de carreiras interno, por forma a adaptar as categorias profissionais existentes à realidade das funções exercidas e à realidade do negócio, bem como (ii) as alterações ao nível dos benefícios atribuídos aos trabalhadores, com notório ênfase nos «operations» - operativos -, substituindo-os por benefícios adequados à realidade do sector e à semelhança com o praticado pelo grupo UPS.

Assim, na qualidade de, respectivamente, empregador e associação sindical, é celebrado hoje, dia 15 de março de 2019, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e revisão

#### Cláusula 1.ª

1- O presente acordo de empresa (AE), obriga, por uma parte a UPS of Portugal - Transportes Internacionais de Mercadorias, Sociedade Unipessoal L.da, adiante designada «UPS» ou «empresa» e por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT).

2- O AE abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade do correio expresso e as categorias profissionais constantes do anexo I.

3- Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando que estimam ser abrangidos pelo presente AE no mínimo 145 trabalhadores.

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

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

Anexo I - Grupos, categorias profissionais, níveis e retribuição mínima garantida;

Anexo II - Objectivo e conteúdo funcional das categorias profissionais.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora por um período de 5 anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de 12 meses, salvo se denunciado, por qualquer um dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao termo do prazo de vigência.

2- As cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de abril de 2019.

### CAPÍTULO II

#### **Grupos, categorias profissionais e conteúdo funcional**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

1- Na empresa existem na 7 (sete) grupos profissionais, a saber:

- Grupo director geral (group general manager)
- Grupo supervisor (group supervisor)
- Grupo chefe de equipa/especialista (group teamleader/specialits)
- Grupo administrativo 3 ( group admin 3)
- Grupo administrativo 2 ( group admin 2)
- Grupo administrativo 1 ( group admin 1)
- Grupo operações (group operation)

2- Dentro de cada grupo profissional existem várias categorias profissionais, bem como 3 (três) níveis conforme os anos de serviço/ antiguidade na UPS (entrada - até dois anos; júnior - até 3 anos e sénior - após os 5 anos), conforme anexo I ao presente AE. A mobilidade funcional é de livre liberdade da empresa, conforme as disposições constantes no Código do Trabalho.

3- Os trabalhadores abrangidos, ou a abranger, pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa,

segundo as funções efectivamente desempenhadas, num dos grupos, categoria profissional e nível de antiguidade constantes do anexo I.

4- O objectivo e o conteúdo funcional de cada categoria profissional constam do anexo II, ao presente AE.

5- Os grupos e categorias constantes do anexo I ao presente AE não são estanques, podendo a UPS, atendendo a eventuais necessidades da empresa relacionadas com questões de produção ou tecnológicas, criar novos grupos com novas categorias, mediante informação e consulta do sindicato subscritor.

6- A UPS é obrigada a informar todos os trabalhadores da empresa até ao grupo chefe de equipa/especialista da abertura de qualquer posto vago na UPS, publicando todas as categorias e posições disponíveis, com excepção das categorias inseridas no grupo operações, devido ao facto de serem posições permanentemente anunciadas na empresa sendo possível a qualquer momento uma candidatura.

### CAPÍTULO III

#### **Férias e feriados**

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

1- O período anual de férias tem duração mínima de 22 dias uteis.

2- A duração do período de férias é aumentada se o trabalhador não tiver faltado injustificadamente ou tiver apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

Além dos feriados obrigatórios previstos no Código do Trabalho, será concedido aos trabalhadores a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situam os estabelecimentos da empresa.

### CAPÍTULO IV

#### **Duração do período normal de trabalho e limite duração trabalho suplementar**

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

O período normal de trabalho tem duração de 7 horas por dia e 35 horas por semana.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

O trabalho suplementar está sujeito ao limite de 200 horas por ano.

## CAPÍTULO V

### Retribuição, complemento, abonos e subsídios

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

1- O anexo I estabelece os limites mínimos das remunerações para cada nível de cada categoria profissional, dentro de cada grupo.

2- Nas situações em que o limite mínimo constante do anexo I é inferior ao actualmente praticado pela UPS, manter-se-á o valor mais elevado da remuneração.

3- A UPS efectuará uma revisão salarial de 1,5 % sobre a retribuição base e complemento no mês de abril de cada um dos próximos 5 anos (2019 a 2023).

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

1- Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste AE auferiram diuturnidades, o seu valor será mantido e redenominado como complemento.

2- O complemento será tido em conta para efeitos de cálculo dos demais subsídios recebidos pelos trabalhadores, nomeadamente trabalho suplementar, noturno e será incluído no pagamento da retribuição de férias e nos subsídios de férias e Natal, bem como será também considerado para o cálculo da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, bem como para os demais efeitos previstos na lei.

3- Os trabalhadores contratados após a entrada em vigor do presente AE não terão direito ao pagamento de qualquer valor a título de complemento.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

1- Todos os trabalhadores, com excepção dos inseridos no grupo manager, uma vez que estes são elegíveis para atribuição de viatura de serviço de acordo com a política da empresa, terão direito a um subsídio de transporte no valor diário de 1,19 € (um euro e dezanove cêntimos) por cada dia efectivo de prestação de trabalho.

2- As deslocações dos trabalhadores em serviços, quer nacionais, quer internacionais serão reguladas pela política de deslocações do grupo.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

1- Os trabalhadores que exerçam funções que pressupõem o manuseamento de dinheiro têm direito a um abono para falhas no valor mensal de 31 € (trinta e um euros), enquanto as funções são efectivamente desempenhadas.

2- Os trabalhadores que desempenham funções de «*weight & balance*» (peso e balanceamento/planificação), independentemente de exercerem as suas funções a tempo completo ou a tempo parcial, têm direito ao abono «*weight & balance*» no valor mensal de 21 € (vinte e um euros) por mês.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

1- O trabalho nocturno é remunerado com acréscimo de 25 %.

2- A retribuição do trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados é calculada nos seguintes termos:

a) Dias úteis, entre as 7 e as 21 horas - acréscimo de 75 %;  
b) Dias úteis, entre as 21 horas e as 7 horas do dia seguinte, e sábados, domingos e feriados, entre as 7 e as 21 horas - acréscimo de 100 %;

c) Sábados, domingos e feriados, entre as 0 horas e as 7 horas e entre as 21 e as 24 horas - acréscimo de 125 %.

Aplica-se a seguinte forma de cálculo:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times (\text{horas de trabalho semanal})} \times n \times \text{THE}$$

Retribuição ilíquida mensal: remuneração base + complemento.

n: é o valor de 1,75, 2 ou 2,25 consoante a percentagem de acréscimo e;

THE: número de horas efectivamente prestadas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

1- Todos os trabalhadores da UPS que perfaçam um mínimo de 5 horas de trabalho por dia têm direito a auferir um o subsídio de refeição no valor diário de 6,30 € (seis euros e trinta cêntimos) por cada dia efectivo de trabalho.

2- Os trabalhadores que não atinjam as 5 horas de trabalho diário, terão direito a um subsídio de refeição no valor diário de 3,60 € (três euros e sessenta) por cada dia efectivo de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

Os trabalhadores que se mantiverem ausentes por motivo de doença têm direito a auferir um complemento do subsídio de doença no valor 35 % do valor da remuneração mensal, desde o primeiro dia de baixa, tendo como limite máximo um período de 12 meses.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

Às situações que não sejam objecto de regulação pelo presente AE aplicam-se as disposições previstas no Código do Trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

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 UPS e um pelo sindicato outorgante, e iniciará as suas funções na data de entrada em vigor deste acordo de empresa.

3- A comissão paritária deliberará num prazo de quinze (15) dias a contar da data da apresentação, por escrito da dúvida suscitada por qualquer uma das entidades outorgantes.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho fixadas por este acordo são consideradas globalmente mais favoráveis.

Lisboa, 15 de março de 2019.

ANEXO I

UPS of Portugal - Transportes Internacionais de Mercadorias, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Patrick Wolfel Poonye*, representante legal com procuração.

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT):

*Anabela Ferreira Nazaré*, mandatário.

*Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade*, mandatário.

**Grupos, categorias profissionais, níveis e retribuição mínima garantida**

Os grupos profissionais existentes na UPS são os seguintes:

- Grupo director geral (group general manager)
- Grupo supervisor (group supervisor)
- Grupo chefe de equipa / especialista (group teamleader/specialists)
- Grupo administrativo 3 ( group admin 3)
- Grupo administrativo 2 ( group admin 2)
- Grupo administrativo 1 ( group admin 1)
- Grupo operações (group operation)

Dentro de cada grupo, existem as seguintes categorias profissionais, níveis e progressões salariais.

Grupos	Níveis	Categoria	Progressão	Retribuição mínima garantida
Grupo director geral (Group general manager)	Senior	Director (manager)	Máximo	1 958,29 €
	Junior		3 anos	1 835,89 €
	Entrada		2 anos	1 713,50 €
Grupo supervisor (Group supervisor)	Senior	Supervisor (supervisor)	Máximo	1 590,57 €
	Junior		3 anos	1 491,16 €
	Entrada		2 anos	1 391,75 €
Grupo chefe de equipa/especialista (Group team leader/specialist)	Senior	Chefe de vendas internas/especialista de mediação/gestor de conta (Teamleader/specialist/brokerage specialist /IS teamleader/AE)	Máximo	1 267,71 €
	Junior		3 anos	1 188,50 €
	Entrada		2 anos	1 109,25 €
Grupo administrativo 3 (Group admin 3)	Senior	Administrador de pista/avaliador de medição/planificador de carga aérea (Ramp adm/brokerage rater/aircraft loader planner)	Máximo	1 106,29 €
	Junior		3 anos	1 037,14 €
	Entrada		2 anos	968,00 €
Grupo administrativo 2 (Group admin 2)	Senior	Apoio a venda e a operações de venda/agente de mediação/ cobrador de créditos/agente de clientes preferenciais/administrador de informações de entrega/vendas internas/formador GBS (BD adm assistant/brokerage admin/finance collector/ PCA/DI adm/inside sales assist/GBS trainer)	Máximo	891,43 €
	Junior		3 anos	835,71 €
	Entrada		2 anos	780,00 €
Grupo administrativo 1 (Group admin 1)	Senior	Administrativo de operações/agente serviço ao cliente (Center clerk/GBS CSTC clerk)	Máximo	740,00 €
	Junior		3 anos	700,00 €
	Entrada		2 anos	675,00 €
Grupo OPS	Senior	Operações	Máximo	700,00 €
	Junior		3 anos	680,00 €
	Entrada		2 anos	665,00 €

A retribuição mínima garantida para cada nível é a constante da tabela supra.

## ANEXO II

### Objectivo e conteúdo funcional das categorias profissionais

- Grupo director geral (group general manager)

#### (i) Manager

Trabalhador que gere uma empresa ou departamento, definindo e formulando a política da empresa de acordo com as deliberações dos accionistas e em colaboração com os directores que lhe estão subordinados.

- Grupo supervisor (group supervisor)

#### (i) Supervisor

Trabalhador que dirige, coordena e organiza o trabalho e as diversas actividades da empresa dentro dos objectivos que forem confiados; integra as informações e controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

- Grupo chefe de equipa/especialista (group teamleader specialist)

#### Categorias:

##### (i) Chefe de equipa/especialista (team leader/specialist):

Trabalhador que chefia de forma efectiva a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas de procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

##### (ii) Gestor de conta (AE account executive):

#### Resumo do cargo

Um gestor de conta é responsável pela execução do plano de vendas definido, através da captação de novos clientes e da manutenção dos clientes existentes.

Ele/a deverá ser capaz de analisar as necessidades de cada cliente de acordo com a cadeia de aprovisionamento, e propor soluções rápidas e adequadas aos pedidos dos referidos clientes.

#### Principais responsabilidades

- Gestão diária com os clientes reais.
- Identificar novas oportunidades de negócio.
- Responder rapidamente aos pedidos enviados por clientes internos e externos.
- Preparação de todos os documentos necessários à definição de novas contas.

#### Negociação.

##### (iii) Especialista de medição (brokerage specialist)

#### Resumo do cargo

Especialista em processos alfandegários genéricos, normas alfandegárias, classificações de códigos pautais, e outros controlos governamentais relativos a serviços aduaneiros, e possuindo aptidões de comunicação.

#### Principais responsabilidades

- Analisar e preparar declarações alfandegárias complexas, considerando os requisitos aduaneiros.
- Gerir relatórios de controlo e ferramentas de produtividade.

- Gestão proativa de autorizações especiais.
- Gerir requisitos aduaneiros directamente com os organismos oficiais, incluindo vistorias alfandegárias.
- Trabalhar em conjunto com a equipa de gestão de mediação (outras áreas, como o grupo de contacto com o cliente)
- Contactar com clientes de modo eficaz/eficiente, por correio ou telefone se for necessário.
- Analisar atualizações da normativa alfandegária e providenciar iniciativas.
- Formar a equipa.

- Grupo admin 3

#### Categorias:

##### (i) Administrador de pista (ramp admin)

#### Coordena com turnos parciais:

- Operações de agente de pista
- Operações de armazém
- Assegura que todas as operações cumprem os procedimentos de segurança da UPS
- Tarefas administrativas UPS
- Formação de fornecedores
- Comunicação com o centro de apoio aéreo em CGN (inglês necessário) e com todos os departamentos e centros/plataformas UPS
- Desempenho e controlo de manutenções
- Controlo de custos/controlo de faturas
- Realização de auditorias regulares em contingências na pista e na triagem + coordenação de armazéns (meteorologia, mecânica, regulamentos ATC).
- Coordena a operação com fornecedores e autoridades aeroportuárias

### Operações de assistência na pista (Portugal)

- Supervisão dos fornecedores de assistência na pista (chegada do voo/preparação/descarga/carga/finalização/partida)
- Pré-alertas (manuseamento de cargas, chegada/partida do avião UPS)
- Coordenação de voos CGN-VIT-SVQ-VIT-CGN
- Controlo de contingências (meteorologia, mecânica, regulamentos, etc.)
- Fluxo de comunicações: CGN, principalmente centro de apoio aéreo/EASC (inglês necessário), transportadora aérea, departamentos UPS (IE, alimentadores, corretagem, F&A, H&S
- Relacionamento com autoridades aeroportuárias
- ULD/Controlo de contentores
- Garantir que a operação está conforme os procedimentos UPS
- Realizar auditorias regulares na pista e à triagem, preparar auditorias à região e AIE e avaliações de 20 dias
- Supervisão da transportadora
- Análise de faturas de fornecedores
- Gestão do manuseio de cargas (COMPASS)
- Supervisão de carga aérea
- Desempenho profissional de funcionários UPS (2 tempo parcial), formação e monitorização



- Relatórios operacionais para centro de apoio aéreo em CGN e relatórios locais
- Acordos de nível de serviço (pontualidade na saída, atrasos nas plataformas)
- Auditores de aceitação de mercadorias perigosas em PM
- Relatórios de segurança raios X/triagem da operação PM antes da partida de voos
- Garantia da pontualidade na saída do voo UPS
- Formação de fornecedores
- Coordenar pesos e equilíbrio com fornecedor do voo

### Operações de triagem em armazém

TFCS (chegada + partida de alimentadores)  
Configuração de sensores previamente à operação  
Preparação da configuração da operação  
Comunicação com centros/plataformas e departamentos UPS

Acompanhamento do serviço com fornecedores (carregamentos indevidos no armazém, ou atrasos no processamento do manuseio na pista ou armazém)

Relatórios de segurança raios X/triagem da operação PM antes da partida de voos

Garantia da pontualidade na saída dos alimentadores

Formação de fornecedores

Garantia da operação adequada de sensores em AM e PM (retenções de importações/retenções de exportações)

Auditoria documental + digitalização de faturas em PM

(ii) Avaliador de medição (brokerage rater)

Resumo do cargo

Especialista em processos alfandegários genéricos, normas alfandegárias, classificações de códigos pautais, e outros controlos governamentais relativos a serviços aduaneiros.

Principais responsabilidades

– Analisar e preparar declarações alfandegárias, considerando os requisitos aduaneiros.

– Gerir volumes elevados de declarações em pouco tempo.

– Gestão proativa de autorizações especiais.

– Preparação de controlos aduaneiros adicionais, como em solicitações sanitárias/farmacológicas e controlos de qualidade.

– Gerir requisitos aduaneiros diretamente com os organismos oficiais.

– Colaborar com o grupo de contacto do cliente para partilhar requisitos e dar formação sobre os documentos necessários à autorização.

– Contactar com clientes de modo eficaz/eficiente, por correio ou telefone se for necessário.

– Conseguir a satisfação dos clientes através da resolução de questões alfandegárias.

(iii) Planificador de carga aérea (aircraft loader planner)

Resumo do cargo

O carregador será responsável pela correta execução dos processos de carga/descarga da aeronave, além de ter de garantir o cumprimento de todas as normas e procedimentos internos da empresa.

Principais responsabilidades

- Carga/descarga de mercadorias.
- Verificação de mercadorias
- Apoio a operações de rampa.

#### • Grupo admin 2

Categorias:

(i) Apoio a vendas e operações de vendas (sales support & sales operations team (BD adm assistant)

Resumo do cargo

A principal tarefa da equipa de apoio a vendas consiste em prestar apoio administrativo ao ASM e à equipa de vendas, para ajudá-los a cumprir os seus objetivos de vendas.

A equipa de operações de vendas é especializada no fornecimento de informações analíticas e exatas, e de propostas de planos de ação ao CSM e ao distrito relativas às prioridades de BD.

Principais responsabilidades

– Equipa de apoio a vendas.

– Apoio diário à equipa de vendas e aos ASM.

– Ajudar a EV em tarefas administrativas, para que tenham mais tempo para as vendas.

– Fornecer aos ASM relatórios e informações consolidadas provenientes das suas equipas.

– Facilitadores internos da equipa de vendas.

– Equipa de operações de vendas.

– Comunicar o estado local e distrital das prioridades de BD.

– Monitorização detalhada das iniciativas e das tendências de BD.

– Gerar e analisar informações relativas à função, fornecendo planos de ação para melhoria das vendas e dos resultados de iniciativas.

– Coordenadores nacionais de: mercadorias perigosas e ISC, gestão de devolução de resíduos, isenções de valor elevado, ferramentas BIA e automação da equipa de vendas, eventos de clientes.

(ii) Agente de mediação (brokerage adm)

#### • Resumo do cargo

Tarefas administrativas com o registo de dados e outras tarefas administrativas que possam surgir diariamente no departamento alfandegário e de exportação.

(iii) Cobrador de créditos (finance collector)

#### • Resumo do cargo

Tarefa do departamento

O principal objetivo consiste em cobrar as faturas emitidas aos nossos clientes pelos serviços prestados, em conformidade com as condições acordadas para cada cliente, e aplicando os procedimentos definidos na política de crédito da empresa.

Cada encarregado de cobranças terá uma carteira de clientes para gerir as faturas pendentes de cobrança com periodicidade diária, semanal e mensal. Os critérios de prioridade para a ação são definidos pela política de crédito, pelas dívidas exigíveis, seu prazo e montante.

Cada gestor de cobranças manterá um relacionamento direto com os departamentos comercial, marketing, delivery information, GBS Dublin & Poland, de modo a resolver pos-

síveis incidentes apresentados pelos clientes.

É essencial que o gestor de cobranças tenha um conhecimento atualizado dos serviços oferecidos pela empresa, bem como do sistema usado para faturação e gestão de cobranças.

- Principais responsabilidades

- Esforço de cobranças CR: chamadas telefônicas e mails clientes externos e internos

Confirmar contas de crédito canceladas por incumprimento

Atualização de entradas de chamadas de cobrança ARCS

Pedido de transferência bancária ao cliente

- Gerir o relatório semanal de dívidas exigíveis

Carteira de incumprimento (organizar documentação solicitada)

Pedido de cliente para procura de documentos - Informações de cópia de segurança de faturas

Débito direto manual TEF

Solicitação de liquidação

Análise de pagamentos: transferências bancárias/cheques

Adesões e apoio ao centro de faturação

Pagamentos e notas de crédito por atribuir/identificar

Desenvolvimento comercial vs questões CR

Solicitação de processo de cancelamento

Advertências e anotações legais

Queixas ECM

Pesquisas a clientes CIN

Tratamento especial de faturas e envio de faturas duplicadas

Garantia de serviço pedido CR ao departamento CSC

Solicitação cliente 031

Pedido de garantia de insolvência para manutenção de conta

Consulta: consulta a faturas abertas

Pedido CR de pagamento de indemnizações ao departamento DI

Solicitação de fundo de comércio a BD

(iv) Administrativo de informações de entregas (DI delivery information administrative)

Resumo do cargo

Especialista no tratamento de encomendas perdidas, encomendas com problemas na entrega, encomendas danificadas e encomendas não identificadas, e no processo de pagamento de devoluções.

Principais responsabilidades

- Monitorização: executar várias pesquisas no sistema, contactar com clientes, contactar os centros da UPS para localizar encomendas perdidas ou, no caso de encomendas incorretamente entregues, organizar acompanhamentos com condutores para resolver as situações.

- Informar o cliente relativamente a encomendas danificadas e às decisões finais, solicitando detalhes adicionais a vários centros da UPS sempre que necessário, de modo a fornecer ao cliente todos os detalhes do incidente.

- Notificar os incidentes associados a encomendas com problemas na entrega ou no desalfandegamento, solicitando à nossa transportadora instruções ou detalhes adicionais para resolver o problema.

- Fornecer, aos centros espanhóis e portugueses, a solução para as encomendas retidas nos centros por vários problemas associados à entrega.

- Pagamento de devoluções; receber, processar e finalizar o pagamento por perdas e danos.

- Identificação de encomendas que tenham perdido a documentação de transporte e processamento de todas as encomendas abandonadas.

(v) Vendas internas (IS inside sales)

Resumo do cargo

O responsável pelas vendas Internas gera e qualifica novas oportunidades de vendas, fazendo prospeção telefónica e reunindo contactos para cumprir os objetivos do plano de vendas. O representante das vendas internas pertence a uma equipa de vendas integrada e concentra-se na identificação de oportunidades para venda dos nossos serviços.

Principais responsabilidades

- Criar pedidos de clientes novos e existentes.

- Fornecer aos clientes informações sobre o serviço e as competências da UPS, por meio de apresentações a decisores-chave.

- Identificar, analisar e compreender necessidades específicas de clientes, tomar decisões relativas à viabilidade e, caso necessário, envolver os níveis hierárquicos superiores.

- Desenvolver, propor e apresentar propostas da UPS a clientes.

- Negociar tarifas de transportadoras.

- Manter o relacionamento com o cliente.

- Reunir outros recursos da UPS para prestar informações e apoio.

- Resolver problemas/questões de modo a satisfazer os clientes.

- Formar o cliente relativamente à devida utilização dos serviços, à documentação necessária à exportação, às restrições e empacotamento.

(vi) Agente de clientes preferenciais (PCA preferred customer agent)

Resumo do cargo

Especialista na resolução e/ou encaminhamento de questões/incidentes dos clientes mais importantes da empresa.

Principais responsabilidades

- Gestão de questões/dúvidas/incidentes dos clientes mais importantes de forma eficaz/eficiente, por correio ou telefone.

- Resposta a clientes nos prazos definidos pela empresa.

- Alcançar a fidelização e satisfação dos clientes, resolvendo as suas necessidades específicas e procurando que se mantenham na empresa.

- Canalizar/rastrear incidências até à sua resolução e notificação ao cliente.

- Gestão proativa de questões particulares que possam afetar o tempo em trânsito do transporte.

- Rastreabilidade de transportes pontuais de importância e urgência elevadas para o cliente.

- Preparação de relatórios para cumprimento de todos os requisitos específicos de clientes.

(vii) Formador GBS (GBS trainer)

Resumo do cargo

O formador GBS SCTC é responsável por ministrar a formação ao departamento, tanto ao CS (serviço ao cliente) como ao PCS (apoio a clientes preferenciais).

Para além de documentar a formação ministrada, o formador GBS CSTC precisa de traduzir os documentos da formação para espanhol, confirmar o se os casos enviados para os centros/departamento e que foram rejeitados por não estarem corretos estão realmente errados e dar resposta aos CCR, avaliar a formação, analisar o OLMS (sistema de gestão on-line) onde estão documentados os resultados das chamadas monitorizadas, participar nas sessões de calibração com a região (para calibrar os avaliadores entre países e em cada país) e colaborar com o resto dos chefes de equipa GBS, proporcionando reciclagem ou outras atividades com os CCR para assegurar um serviço de elevada qualidade aos nossos clientes.

O formador GBS CSTC reporta ao formador principal da equipa GBS.

Principais responsabilidades

- Ministrar a formação (resumos de assistência, formação recorrente e qualquer formação necessária)
- Documentar e manter um registo de assinaturas da formação
- Completar as avaliações da formação
- Tradução TAS
- Programar perguntas IKB locais
- Análise OLMS
- Participar nas calibrações
- Tradução Iris (incluindo mensagens, documentos Iris, resumos de assistência)
- Análise IIP (para confirmar se IIP é resposta válida aos CSR)

• Grupo admin 1

Categorias:

(i) Administrativo de operações (center clerk)

Resumo do cargo

Dependência imediata do supervisor.

Colaborar com o departamento de operações no âmbito do procedimento de entrega, nomeadamente em tarefas administrativas.

Principais responsabilidades

- Controlar o volume de recolhas, o respeito pelos horários e a gestão de reclamações para as recolhas não efetuadas.
- Auditorias à distribuição, volume e horários.
- Elaborar relatórios do departamento.
- Gerir os dispositivos de entrega (DIAD).
- Função de suporte operacional geral
- (ii) Agente de serviços ao cliente (GBS CSTC Clerk)

Resumo do cargo

O agente de serviço ao cliente gere as chamadas telefónicas dos nossos clientes, processa os seus envios, fornece informações exatas e resolve quaisquer incidências de uma maneira profissional.

Principais responsabilidades

- Gerir as chamadas recebidas dos clientes.
- Fornecer informações exatas e completas.
- Processar pedidos de recolha.

– Tentar encontrar resoluções imediatas para questões de clientes.

• Grupo operações

Resumo do cargo

Carregar/descarregar mercadoria; recuperação de receita; hold cage - segregação; funcionário de operações; bens perigosos; contas de clientes; etc.

Depositado em 6 de maio de 2019, a fl. 92 do livro n.º 12, com o n.º 111/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras 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 das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2018.

**1- Quadros superiores**

Assessor técnico de grau III

Assessor técnico de grau II

Chefe de centro de informática

Chefe de laboratório

Chefe de serviços

Diretor de departamento

Diretor fabril

Diretor-geral

**2- Quadros médios**

**2.1- Técnicos administrativos**

Assistente administrativo principal

Assessor técnico de grau I

Chefe de secção

Programador de informática

Secretária de direcção

**2.2 - Técnicos de produção e outros**

Técnico superior A (Engenharia)

Ajudante chefe de laboratório

Analista principal

Assistente comercial

Encarregado de armazém

Inseminador artificial

Monitor  
Técnico de higiene e segurança (industrial)

**3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa**

Encarregado eletricista  
Encarregado metalúrgico  
Encarregado de transportes  
Encarregado de secção  
Encarregado de vulgarizador

**4- Profissionais altamente qualificados**

**4.1- Administrativos, comércio e outros**

Assistente administrativo de 1.<sup>a</sup>  
Assistente administrativo de 2.<sup>a</sup>  
Caixa (esc.)  
Comercial  
Fiel de armazém

**4.2- Produção**

Ajudante de encarregado de armazém  
Ajudante de encarregado de secção  
Analista de 1.<sup>a</sup>  
Bate-chapas de 1.<sup>a</sup>  
Encarregado de local de recolha  
Mecânico auto de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico de frio de 1.<sup>a</sup>  
Motorista de pesados  
Oficial eletricista (mais de 3 anos)  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Vulgarizador de 1.<sup>a</sup>

**5- Profissionais qualificados**

**5.1- Administrativos**

Assistente administrativo de 3.<sup>a</sup>

**5.3- Produção**

Analista de 2.<sup>a</sup>  
Analista de 3.<sup>a</sup>  
Analista auxiliar  
Bate-chapas de 2.<sup>a</sup>

Bate-chapas de 3.<sup>a</sup>  
Conferente  
Distribuidor  
Lubrificador  
Mecânico auto de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico auto de 3.<sup>a</sup>  
Mecânico de frio de 2.<sup>a</sup>  
Mecânico de frio de 3.<sup>a</sup>  
Oficial eletricista (até de 3 anos)  
Operário de laboração de 1.<sup>a</sup>  
Operário de laboração de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Vulgarizador de 2.<sup>a</sup>

**5.4- Outros**

Motorista de ligeiros

**6- Profissionais semiquualificados (especializados)**

**6.1- Administrativos, comércio e outros**

Operário não diferenciado  
Porteiro  
Servente de armazém  
Servente de limpeza

**6.2- Produção**

Ajudante de eletricista (do 1.º ano)  
Ajudante de eletricista (do 2.º ano)  
Auxiliar de laboração  
Lavador  
Operário de laboratório  
Operário de laboração de 3.<sup>a</sup>  
Tratador de vacaria  
Vulgarizador de 3.<sup>a</sup>

**A - Estagiários e praticantes**

Estagiário  
Praticante metalúrgico (1.º ano)  
Praticante metalúrgico (2.º ano)

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **SINPOLVIS - Sindicato dos Polícias de Viseu - Constituição**

Estatutos aprovados em 23 de março de 2019.

##### **Introdução**

O SINPOLVIS - Sindicato dos Polícias de Viseu, adiante designado sindicato ou Sindicato dos Polícias de Viseu, é uma associação sindical que visa defender os direitos dos polícias.

O sindicato foca a sua atuação na procura da dignificação da função policial e na melhoria das condições socioeconómicas dos polícias. Defende a progressão nas carreiras com um trajeto comum a todos os polícias.

O sindicato procurará conseguir que os polícias possam segurar a responsabilidade civil extracontratual, que lhe seja imputada por atos praticados em serviço. As verbas que os polícias entregam para os Serviços Sociais e para o Cofre, poderão ser por eles utilizadas para custear aquela responsabilidade, pelo que, o sindicato defende a não obrigatoriedade de descontos para os Serviços Sociais e para o Cofre de Previdência.

O sindicato defende ainda a possibilidade dos polícias poderem utilizar, de entre as peças de fardamento legalmente aprovadas, aquelas adequadas a lhes proporcionar bem-estar, independentemente do calendário.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, objeto, duração, âmbito e Sede**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação, objeto e duração**

1- O SINPOLVIS - Sindicato dos Polícias de Viseu, adiante abreviadamente designado por Sindicato dos Polícias de Viseu e, ou sindicato, é uma associação sindical composta por pessoal com funções policiais em serviço efetivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública, que visa, exclusivamente, a promoção e a defesa dos interesses económicos, sociais, profissionais e culturais dos associados.

2- Exerce a sua atividade por tempo indeterminado.

###### **Artigo 2.º**

###### **Âmbito**

O sindicato exerce a sua atividade no distrito de Viseu.

###### **Artigo 3.º**

###### **Sede**

1- O sindicato tem a sua sede no concelho de Viseu.

2- O endereço da sede é aquele aprovado na assembleia constituinte do sindicato.

3- A alteração do endereço da sede é aprovada em assembleia-geral.



## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais

#### Artigo 4.º

##### Autonomia

O sindicato é uma organização com carácter representativo, democrático, autónomo, independente do Estado, do Governo, das confissões religiosas, dos partidos políticos e de quaisquer outras associações de natureza política, cultural, social ou desportivo, de carácter público ou privado, de livre adesão.

#### Artigo 5.º

##### Sindicalismo democrático

1- O sindicato rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos seus corpos gerentes e na participação ativa dos seus associados, reconhecendo aos seus membros inteira liberdade de crítica e de opinião, exigindo, contudo, o respeito pelas decisões tomadas democraticamente nos termos dos presentes estatutos.

2- No relacionamento e tratamento pessoal, enquanto relações sindicais, entre dirigentes, entre delegados, entre associados, e entre uns e outros, o sindicato não distingue nem carreiras nem categorias profissionais.

#### Artigo 6.º

##### Direito de tendência

1- O sindicato reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião, cuja organização é da responsabilidade das mesmas.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados em todos os órgãos, não se sobrepondo ao direito de participação de cada associado individualmente considerado.

3- O direito de tendência é garantido a todos os associados.

#### Artigo 7.º

##### Âmbito e conteúdo da tendência

1- Cada tendência constitui uma formação integrante do sindicato, de acordo com o princípio da representatividade, sendo os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização dos fins previstos nos presentes estatutos.

2- As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos presentes estatutos.

#### Artigo 8.º

##### Constituição da tendência

1- As tendências constituem-se na observância dos prin-

cípios democráticos e dos presentes estatutos, e aprovam as normas pelas quais se regem.

2- A constituição de cada tendência formaliza-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia-geral.

3- Na comunicação, referida no número anterior, deve constar a designação da tendência bem como quais os associados que a integram.

4- Recebida a comunicação, da mesma a mesa da assembleia-geral dá conhecimento aos associados aquando da primeira assembleia que àquela se siga.

#### Artigo 9.º

##### Reconhecimento da tendência

1- O reconhecimento de qualquer tendência é da competência da assembleia-geral.

2- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos associados.

3- Da decisão da assembleia-geral cabe recurso nos termos do direito.

#### Artigo 10.º

##### Abrangência do direito de tendência

1- Além dos deveres previstos nos presentes estatutos para os demais associados, as tendências devem:

a) Contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os polícias;

b) Apoiar as ações determinadas pelos órgãos do sindicato;

c) Impedir a instrumentalização político partidária do sindicato;

d) Evitar quaisquer ações que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

2- Além dos direitos previstos nos presentes estatutos para os demais associados, as tendências tem o direito de:

a) Ser ouvidas pelos órgãos do sindicato;

b) Exprimir as suas posições junto dos órgãos do sindicato;

c) Propor listas para as eleições para os corpos gerentes.

3- O voto de cada associado é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

4- Os associados agrupados em tendências, exprimindo diversas correntes de opinião, podem candidatar-se à eleição para os corpos gerentes em lista própria ou integrados em lista única.

5- Os membros que integrem os órgãos do sindicato não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, devendo agir com total isenção.

#### Artigo 11.º

##### Associação de tendências

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

### CAPÍTULO III

#### Objetivos e competência

##### Artigo 12.º

###### Objetivos

1- O sindicato visa defender os interesses profissionais, os direitos dos polícias, na procura da dignificação da função policial e na melhoria das suas condições socioeconómicas.

2- O sindicato procurará apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial.

3- O sindicato procurará celebrar protocolos no interesse dos polícias.

4- O sindicato lutará pela alteração legislativa que retire aos polícias a obrigatoriedade de descontos para os Serviços Sociais e para o Cofre de Previdência.

5- O sindicato lutará pela alteração legislativa que permita aos polícias optarem, individualmente, de entre as peças de fardamento legalmente aprovadas, por aquelas adequadas a lhes proporcionar bem-estar a cada momento.

6- O sindicato lutará pela adequação do regime de contínuas e honras.

7- O sindicato promoverá a valorização dos associados, incentivando e pugnando pela sua formação técnico-profissional, cultural e social, através da realização de cursos, conferências, seminários, ou quaisquer outras atividades formativas que contribuam para esse fim.

8- Defender e promover o prestígio profissional dos associados e da polícia.

##### Artigo 13.º

###### Competência

A competência do sindicato é aquela que a lei confere às associações sindicais dos polícias.

### CAPÍTULO IV

#### Dos associados

##### Artigo 14.º

###### Direito de filiação e condições de admissão

1- Podem adquirir a qualidade de associado, o pessoal com funções policiais em serviço efetivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública e que se encontrem a exercer a sua atividade na área geográfica de atuação do sindicato.

2- O associado não poderá estar simultaneamente filiado, enquanto polícia, noutro sindicato de polícias.

3- Aquando do pedido de filiação o candidato a associado preenche e entrega uma ficha de inscrição.

4- Na ficha de inscrição o candidato a associado indica:

a) Nome;

b) Número de matrícula;

c) Endereço de correio eletrónico particular para futuras comunicações;

d) Morada;

e) Não estar filiado noutro sindicato de polícias;

f) Que estando ainda filiado noutro sindicato de polícias já requereu a desfiliação e disso faz prova;

g) Reconhecer a igualdade entre todos os que compõem o sindicato, independentemente das carreiras e categorias profissionais de cada um;

h) Conhecer e aceitar os estatutos do sindicato.

5- Recebida a ficha de inscrição e depois desta aceite, o presidente da direção emite, a favor do interessado, uma declaração que atesta a qualidade de associado e que lhe é remetida por correio eletrónico.

##### Artigo 15.º

###### Admissão dos candidatos

A aceitação ou recusa de filiação, nos termos destes estatutos, é da competência da direção do sindicato e da sua decisão de recusa caberá recurso para a mesa da assembleia-geral, que o fará constar na ordem de trabalhos e que será apreciado na primeira assembleia-geral após a sua interposição, sendo decidido por maioria dos votos que representem pelo menos dois terços dos associados presentes.

##### Artigo 16.º

###### Perda da qualidade de associado

Perde a qualidade de associado aquele que:

a) Deixe de exercer funções, em efetividade de serviço, nos quadros da Polícia de Segurança Pública;

b) Seja punido com a sanção de expulsão do sindicato;

c) Por escrito solicite a desfiliação à direção do sindicato.

##### Artigo 17.º

###### Suspensão da qualidade de associado

Suspende a qualidade de associado aquele que:

a) O solicite por escrito à direção do sindicato;

b) Seja sancionado em processo disciplinar com sanção de suspensão;

c) Passe a exercer funções em local para lá do âmbito geográfico do sindicato.

##### Artigo 18.º

###### Readmissão de associados

1- O associado que haja deixado de o ser pode ser readmitido a seu pedido, logo que cessem os factos que fizeram perder aquela qualidade.

2- Quando a perda de qualidade de associado se deva à aplicação de sanção disciplinar de expulsão, a readmissão só poderá ocorrer passados dois anos e após aprovação em assembleia-geral por unanimidade dos votos dos associados presentes.

##### Artigo 19.º

###### Direitos dos associados

1- São direitos do associado:

a) Ser informado de toda a atividade do sindicato, requerer ser ouvido pelos órgãos e consultar as atas;

- b) Participar e intervir nas assembleias-gerais;
- c) ) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do sindicato, não podendo, contudo, desempenhar, em efetividade de funções, mais do que um cargo sindical;
- d) Requerer, na observância dos presentes estatutos, a convocação da assembleia-geral;
- e) Reclamar e denunciar, perante os órgãos, atos e factos que considere lesivos dos seus interesses individuais e coletivos;
- f) Participar nas deliberações que lhe digam diretamente respeito;
- g) Beneficiar do apoio que o sindicato proporcione aos associados;
- h) Exigir dos corpos sociais do sindicato todos os esclarecimentos que entender convenientes sobre os atos dos mesmos;
- i) Retirar-se em qualquer altura do sindicato, mediante comunicação obrigatória, por escrito, à respetiva direção, sem a qual continuará no obrigação de pagar a quotização em vigor.

2- No exercício dos seus direitos, o associado não pode exigir do sindicato mais do que é proporcionado aos demais associados nem para além do previsto nos presentes estatutos.

#### Artigo 20.º

##### Deveres dos associados

São deveres do associado:

- a) Informar a direção do sindicato em caso de perda das condições para obtenção da qualidade de associado;
- b) Participar ativamente em todas as atividades do sindicato e delas manter-se informado;
- c) Preservar e contribuir para a honra e dignidade do sindicato;
- d) Ser verdadeiro e cordial com os membros dos corpos gerentes, com os delegados e com os outros associados;
- e) Aceitar e cumprir as deliberações emanadas pelos órgãos do sindicato;
- f) Sem prejuízo do direito de recurso reconhecer a validade das sanções impostas;
- g) Conhecer, aceitar, cumprir e fazer cumprir os estatutos do sindicato abstendo-se de qualquer atividade ou posição pública que possa colidir com a orientação estratégica e tática decidida pelos órgão competentes do sindicato;
- h) Cumprir as funções para as quais seja eleito, nomeadamente tomar posse, não abandonar e desempenhar com zelo, assiduidade e lealdade para com o sindicato o cargo para que tenha sido eleito ou designado ou as funções que lhes tenham sido confiadas;
- i) Denunciar aos órgãos as irregularidades de que tenha conhecimento;
- j) Reconhecer a igualdade entre todos os que compõem o sindicato, independentemente das carreiras e categorias profissionais de cada um;
- k) Pagar as quotas que possam ser aprovadas em assembleia-geral;
- l) Guardar sigilo sobre as atividades internas e posições

dos corpos sociais do sindicato que tenha caráter reservado;

- m) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, em defesa dos interesses coletivos.

## CAPÍTULO V

### Dos órgãos sociais

#### SECÇÃO I

##### Corpos sociais do sindicato

#### Artigo 21.º

##### Órgãos do sindicato

1- São órgãos do sindicato:

- a) A assembleia-geral;
- b) A mesa da assembleia-geral;
- c) A direção;
- d) O conselho fiscal;
- e) O conselho deontológico;
- f) O conselho de fiscalização.

2- Os órgãos previstos nas alíneas a) a e), do número anterior, são os corpos gerentes do sindicato.

#### Artigo 22.º

##### Duração do mandato

- 1- A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é anual.
- 2- Os mandatos contam-se por anos civis completos.
- 3- As eleições realizam-se durante o mês de outubro do último ano do mandato, contudo nunca antes de decorridos três meses após a aprovação do processo eleitoral.
- 4- Os membros eleitos iniciam funções a 1 de janeiro após as eleições ou logo que possível se motivo de força maior desde logo não o permitir.
- 5- Se por motivo de força maior as eleições não se realizarem ou realizadas forem impugnadas, os membros em exercício de funções mantêm-se até à entrada em funções dos novos membros.
- 6- Os membros dos corpos gerentes eleitos mantêm-se em funções até serem substituídos, nos termos dos presentes Estatutos, ou até à extinção do sindicato.

#### SECÇÃO II

##### Assembleia-geral

#### Artigo 23.º

##### Composição, coordenação e funções da assembleia-geral

- 1- A assembleia-geral é o órgão máximo do sindicato e é composta por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.
- 2- Assembleia-geral é coordenada pelo presidente da mesa.
- 3- A assembleia-geral tem funções exclusivamente deliberativas e decide por voto direto, presencial e universal.

4- As deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria simples dos votos dos associados presentes, excerto se os estatutos definirem expressamente regime diferente.

5- O voto é secreto para cujas deliberações os estatutos o definem expressamente.

#### Artigo 24.º

##### Competência da assembleia-geral

1- Compete à assembleia-geral deliberar sobre:

a) A destituição da mesa da assembleia-geral, da direção, do conselho fiscal, do conselho deontológico, do conselho de fiscalização, deliberação votada e aprovada por maioria dos votos que representem pelo menos dois terços dos associados presentes;

b) Por proposta do presidente da direção, a destituição do conselho fiscal, do conselho deontológico, deliberação votada e aprovada por maioria dos votos que representem pelo menos dois terços dos associados presentes;

c) Por proposta do presidente do conselho de fiscalização, a destituição da direção, do conselho fiscal, do conselho deontológico, deliberação votada e aprovada por maioria dos votos que representem pelo menos dois terços dos associados presentes;

d) Por proposta dos presidentes da mesa da assembleia-geral, da direção, do conselho fiscal, do conselho deontológico, do conselho de fiscalização, demitir parte dos respetivos membros, deliberação votada e aprovada por maioria dos votos que representem, pelo menos, dois terços dos associados presentes;

e) Designar, em caso de destituição dos órgãos, no seu todo ou em parte, até novas eleições, os novos membros de entre os associados;

f) As propostas apresentadas pelos órgãos do sindicato;

g) Apreciar e decidir sobre os recursos apresentados pelos associados;

h) Apreciar e decidir sobre os recursos apresentados pelos associados aquando da aplicação da sanção de expulsão, votados e aprovados por unanimidade dos votos dos associados presentes;

i) Apreciar e decidir todas as reclamações e denúncias apresentadas pelos associados;

j) Decretar formas de luta;

k) Eleger e destituir os delegados sindicais, por voto direto, presencial e secreto;

l) Autorizar a direção a abrir contas bancárias tituladas pelo sindicato.

2- Em caso de destituição dos membros da direção, a assembleia-geral pode no momento também destituir os membros dos restantes órgãos.

3- Cabe à assembleia-geral, destituir um membro, isolado, dos corpos gerentes do sindicato, se o pedido tiver origem no próprio.

4- Cabe à assembleia-geral fiscalizar a mesa.

5- Das deliberações da assembleia-geral cabe recurso para o tribunal.

#### Artigo 25.º

##### Funcionamento da assembleia-geral

1- A assembleia-geral reunirá, em sessão ordinária, anualmente, entre os dias 15 (quinze) do mês de fevereiro e 16 (dezasseis) do mês de março, convocada com a antecedência mínima de trinta dias.

2- A assembleia-geral reunirá, em sessão extraordinária, por decisão do presidente da mesa ou por requerimento do presidente da direção, convocada com a antecedência mínima de sessenta dias.

3- A assembleia-geral reunirá ainda, em sessão extraordinária, por requerimento dos interessados que representem pelo menos 25 % dos associados, convocada com a antecedência mínima de sessenta dias.

4- Os requerimentos para a convocação da assembleia-geral extraordinária serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia-geral e neles constarão sempre a sua fundamentação e a ordem de trabalhos.

5- A convocação das assembleias gerais, com indicação do dia, horário, locais de funcionamento e ordem de trabalhos, é feita pelo presidente da mesa da assembleia-geral através de correio enviado aos associados para o endereço eletrónico por eles indicados.

6- A assembleia iniciará os seus trabalhos à hora marcada se estiverem presentes pelo menos metade dos seus associados.

7- Se à hora marcada não estiverem presentes os associados necessários previstos no número anterior, a assembleia iniciar-se-á trinta minutos depois, podendo deliberar por maioria dos votos dos associados presentes, sem prejuízo da exigência de maiorias qualificadas nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 26.º

##### Sessão ordinária

1- Em sessão ordinária, a assembleia-geral toma conhecimento das atas elaboradas pelos outros órgãos, a direção, o conselho fiscal, o conselho deontológico e o conselho de fiscalização, que estes elaboram até ao dia 14 (catorze) do mês de fevereiro, nas quais, sumariamente, apresentam o trabalho executado no ano civil anterior e o seu resultado ou expectativa futura.

2- Em sessão ordinária, a assembleia-geral aprecia e vota, o plano de atividades e o orçamento apresentados pela direção, e o relatório e contas apresentados pelo conselho fiscal.

3- Nesta sessão são ainda discutidos e decididos todos os requerimentos apresentados ao presidente da mesa da assembleia-geral até ao dia 31 de dezembro do ano civil anterior.

4- O presidente da mesa da assembleia-geral, poderá, até à convocação da assembleia, incluir na ordem de trabalhos outros assuntos ou requerimentos que lhe cheguem, se o entender oportuno.

5- O presidente da mesa poderá propor, à assembleia-geral, a inclusão de outros assuntos ou requerimentos na ordem de trabalhos, que lhe cheguem antes ou naquele momento.

## Artigo 27.º

### Sessão extraordinária

1- Em sessão extraordinária, a assembleia-geral discute e decide apenas sobre os requerimentos e assuntos que constem na ordem de trabalhos.

2- A assembleia-geral, em sessão extraordinária, aprova as deliberações por maioria dos votos que representem, pelo menos, dois terços dos associados presentes, sem prejuízo de outro regime de maior qualificação prevista nos presentes estatutos.

## SECÇÃO III

### Mesa da assembleia-geral

## Artigo 28.º

### Composição da mesa assembleia-geral

1- A mesa da assembleia-geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- A mesa da assembleia-geral é eleita em lista conjunta com os restantes corpos gerentes.

3- A mesa da assembleia-geral só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

## Artigo 29.º

### Competência dos membros da mesa assembleia-geral

1- Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar as assembleias, preparar a ordem e dirigir os trabalhos;

b) Dar a conhecer à assembleia os requerimentos e recursos apresentados;

c) Dar a conhecer as atas remetidas pelos órgãos;

d) Assinar as atas da assembleia-geral;

e) Dar a conhecer as atas da assembleia-geral a todos os associados;

f) Guardar e conservar as atas da assembleia-geral;

g) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;

h) Convocar as eleições;

i) Dar posse aos eleitos para os corpos gerentes do sindicato, divulgando, pública e imediatamente após as eleições, os resultados destas;

j) Verificar a regularidade das listas concorrentes apresentadas aos atos eleitorais;

k) Aceitar os recursos interpostos com fundamento em irregularidades eleitorais e despachá-los devidamente informados;

l) Aceitar os pedidos de demissão de membros dos corpos gerentes;

m) Dar posse aos delegados sindicais.

2- Compete ao secretário da assembleia-geral redigir as atas, ler o expediente da assembleia, organizar os pedidos para o uso da palavra, servir de escrutinador dos atos de vo-

tação e assinar as atas juntamente com o presidente.

3- Os vogais auxiliam os membros da mesa.

4- O presidente e o vice-presidente, em caso de impedimento, são substituídos pelos vogais.

5- Em caso de impedimento dos restantes membros da mesa ou porque partes destes substituíram outros, os associados presentes na assembleia, escolhem, de entre si, os substitutos necessários.

## SECÇÃO IV

### A direção

## Artigo 30.º

### Composição da direção

1- A direção é composta por um presidente, dois vice-presidentes, doze vogais, um tesoureiro e um secretário.

2- A direção é eleita em lista conjunta com os restantes corpos gerentes.

3- Presidente da direção é considerado o presidente do sindicato.

4- O presidente da direção é coadjuvado pelos outros órgãos do sindicato, especialmente quando o solicitar.

## Artigo 31.º

### Competência da direção

1- A direção é o órgão executivo do sindicato.

2- A direção é o órgão que estabelece as relações do sindicato com todas e quaisquer entidades externas, sem prejuízo da representação pelos restantes órgãos do sindicato, em juízo, em ações interpostas para recurso ou impugnação ou em outros atos decorrentes de obrigações legais.

3- Compete à direção:

a) Dirigir e coordenar a ação do sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e nas deliberações da assembleia-geral;

b) Dar execução às deliberações tomadas pelos outros órgãos do sindicato;

c) Receber e responder à correspondência e comunicações remetidas por entidades externas;

d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia-geral as propostas de plano de atividades e orçamento;

e) Arrecadar as receitas e satisfazer as despesas;

f) Administrar todos os bens do sindicato de que receberá um inventário na tomada de posse;

g) Autorizar, depois de aprovação da assembleia-geral, a realização de despesas não previstas no orçamento anual;

h) Negociar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

i) Participar nos processos legislativos e representar o sindicato nas relações com os poderes públicos e com organismos inceptivos;

j) Admitir associados nos termos dos presentes estatutos;

k) Executar e fazer executar as disposições legais e estatutárias;

l) Prestar as obrigações legais junto da Autoridade Tribu-



tária a que o sindicato esteja sujeito;

m) Organizar e manter em dia os registos dos associados;  
n) Readmitir, nos termos dos presentes estatutos, os associados que hajam sido expulsos ou se encontrem suspensos.

4- Compete em especial ao presidente da direção:

a) Guardar e conservar a ata constituinte;

b) Guardar e conservar as atas da direção;

c) Assinar as atas da direção;

d) Requerer a realização da assembleia-geral para propor a destituição de outros corpos gerentes, no seu todo, e de delegados sindicais;

e) Representar o sindicato em todas as instâncias, nomeadamente em juízo e fora dele;

f) Aplicar as penas disciplinares;

g) Solicitar a colaboração para a execução de diligências e trabalhos, dentro e fora do sindicato, aos presidentes dos restantes órgãos, sem prejuízo do trabalho destes e sem ingerência nas suas competências próprias.

5- Compete em especial ao vice-presidente da direção:

a) Coadjuvar o presidente;

b) Suprir os impedimentos do presidente.

6- Compete em especial ao tesoureiro:

a) Guardar as receitas e outros valores móveis, admissíveis nos termos dos presentes estatutos;

b) Apresentar em reunião da direção o projeto de orçamento ordinário e os orçamentos suplementares, quando necessários, e as contas do exercício;

c) Visar as despesas das rubricas orçamentais.

7- Compete, em especial, ao secretário da direção:

a) Preparar e apresentar, em reuniões da direção, todos os assuntos que careçam de deliberação;

b) Elaborar as atas das reuniões da direção.

#### Artigo 32.º

##### Funcionamento da direção

1- A direção só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros.

2- Nos casos de necessidade de deliberação urgente ou de manifesta impossibilidade de reunir, as deliberações podem ser tomadas mediante discussão entre os seus membros através de meios eletrónicos, desde que nela participem a maioria dos membros.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

4- Os membros da direção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas pelo órgão e pela sua execução, devendo aceitar as decisões da maioria não podendo assumir posições que contrariem estas.

5- Todas as deliberações constarão em ata.

6- Nos casos previstos no número 2 do presente artigo, das comunicações, obrigatoriamente, constará em ata uma mensagem do presidente com a síntese final da discussão e a expressão da opinião dos participantes.

7- Para os levantamentos e movimentações de contas bancárias são necessárias as assinaturas do presidente da direção e a do tesoureiro.

#### Artigo 33.º

##### Recurso

Das resoluções e atos da direção cabe recurso para a assembleia-geral.

#### Artigo 34.º

##### Resumo da atividade anual

Até 15 de janeiro a direção elabora ata onde sumariamente faz constar a atividade levada a efeito no ano civil anterior.

#### Artigo 35.º

##### Vinculação do sindicato

O sindicato obriga-se pela assinatura de um mínimo de dois membros da direção, devendo obrigatoriamente um ser o presidente ou, em caso de impedimento, quem o substitua nos termos previstos nestes estatutos.

### SECÇÃO V

#### Conselho fiscal

#### Artigo 36.º

##### Composição do conselho fiscal

1- O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- O conselho fiscal é eleito em lista conjunta com os restantes corpos gerentes.

#### Artigo 37.º

##### Competência do conselho fiscal

1- O conselho fiscal tem competência em matéria económica, financeira e fiscal.

2- Compete ao conselho fiscal:

3- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria do sindicato, reunindo com a direção sempre que necessário ao exercício das suas competências;

b) Dar parecer sobre as contas que lhe sejam apresentadas pela direção;

c) Apresentar à direção todas as sugestões do âmbito da gestão financeira que julgue de interesse para a existência do sindicato;

d) Guardar e conservar as atas do conselho fiscal.

3- Sempre que no exercício das competências, o conselho fiscal detete irregularidades suscetíveis de correção que ponham em causa uma correta gestão económico-financeira, deve denunciá-lo ao conselho de fiscalização.

4- Nas situações prevista nas alíneas b) e c), do número 2 e no número 3, do presente artigo, o conselho fiscal, em reunião, elabora ata que é votada pelos seus membros.

5- O conselho fiscal só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

## Artigo 38.º

### Competência especial do presidente do conselho fiscal

Compete em especial ao presidente do conselho fiscal:

- a) Assinar as atas do conselho fiscal;
- b) Guardar e conservar as atas do conselho fiscal.

## Artigo 39.º

### Resumo da atividade anual

Até 15 de janeiro o conselho fiscal elabora ata onde sumariamente faz constar a atividade levada a efeito no ano civil anterior.

## SECÇÃO VI

### Conselho deontológico

## Artigo 40.º

### Composição do conselho deontológico

- 1- O conselho deontológico é composto por um presidente, um secretário e um vogal.
- 2- O conselho deontológico é eleito em lista conjunta com os restantes corpos gerentes.

## Artigo 41.º

### Competência do conselho deontológico

- 1- O conselho deontológico é o órgão que instrui o poder disciplinar.
- 2- Compete ao conselho deontológico:
  - a) Conhecer as infrações cometidas pelos associados, delegados e membros dos órgãos;
  - b) Instruir os processos disciplinares e acusar;
  - c) Guardar e manter os processos disciplinares;
  - d) Guardar e conservar as atas do conselho deontológico.

## Artigo 42.º

### Competências especiais do presidente do conselho deontológico

Compete em especial ao presidente do conselho deontológico:

- a) Assinar as atas do conselho deontológico;
- b) Guardar e conservar as atas do conselho deontológico;
- c) Propor ao Presidente da direção a aplicação das sanções disciplinares.

## Artigo 42.º

### Resumo da atividade anual

Até 15 de janeiro o conselho deontológico elabora ata onde sumariamente faz constar a atividade levada a efeito no ano civil anterior.

## SECÇÃO VII

### Conselho de fiscalização

## Artigo 43.º

### Composição do conselho de fiscalização

- 1- O conselho de fiscalização é composto por um presidente, um secretário e um vogal.
- 2- O conselho de fiscalização é eleito em lista conjunta com os restantes corpos gerentes.

## Artigo 45.º

### Independência do conselho de fiscalização

- 1- O conselho de fiscalização é um órgão fiscalizador.
- 2- Os membros do conselho de fiscalização apenas respondem perante a assembleia-geral.
- 3- Os membros do conselho de fiscalização, enquanto se mantiverem no exercício de funções não podem ser alvo de processo disciplinar.
- 4- A assembleia-geral pode demitir todos ou parte dos elementos do conselho de fiscalização.

## Artigo 46.º

### Competência do conselho de fiscalização

- 1- No exercício das suas funções de fiscalização, os membros do conselho de fiscalização, têm, junto da direção, do conselho fiscal e do conselho deontológico, acesso a toda a documentação.
- 2- Aprecia a situação político-sindical e define as medidas necessárias à defesa dos direitos e interesses dos polícias.
- 3- Aprecia a atividade desenvolvida pelo sindicato com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação, bem como a atuação dos órgãos e dos seus membros.
- 4- Recebe de todos os outros órgãos, logo que elaboradas e assinadas, cópias de todas as atas.
- 5- Emite recomendações e pareceres, que não sendo seguidos pelos órgãos, são levados à assembleia-geral.
- 6- Quando o conselho entenda haver urgência na salvaguarda dos interesses do sindicato, requer a convocação da assembleia-geral, onde denuncia as irregularidades detetadas e propõe à aprovação das soluções.

## Artigo 47.º

### Competência especial do conselho de fiscalização

O conselho de fiscalização pode requerer a convocação da assembleia-geral para propor a destituição, no seu todo, da direção, do conselho fiscal, do conselho deontológico.

#### Artigo 48.º

##### **Competências especiais do presidente do conselho de fiscalização**

Compete em especial ao presidente do conselho de fiscalização:

- a) Atribuir a cada um dos vogais competência de fiscalização, para um dos órgãos a fiscalizar, que a cada ano civil deverão trocar;
- b) Assinar as atas do conselho de fiscalização;
- c) Guardar e conservar as atas do conselho de fiscalização.

#### Artigo 49.º

##### **Competências especiais do secretário do conselho de fiscalização**

Compete em especial ao secretário do conselho de fiscalização, elaborar as atas e auxiliar o presidente e os vogais.

#### Artigo 50.º

##### **Reuniões**

1- As reuniões do conselho de fiscalização ocorrem com a presença de todos os seus membros.

2- As deliberações do conselho de fiscalização são aprovadas por unanimidade dos seus membros e constarão em ata.

#### Artigo 51.º

##### **Resumo da atividade anual**

Até 15 de janeiro o conselho de fiscalização elabora ata onde sumariamente faz constar a atividade levada a efeito no ano civil anterior.

### CAPÍTULO VI

#### **Organização sindical de base**

#### Artigo 52.º

##### **Delegados do sindicato**

1- Os delegados sindicais representam o sindicato nos locais de trabalho, junto dos polícias, colhendo e divulgando informação.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos pela assembleia-geral, por voto direto e secreto.

3- O mandato dos delegados não pode ter duração superior a um ano.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a cada eleição de delegados sindicais, a assembleia-geral delibera qual a duração do mandato.

5- Para diferentes locais de trabalho, a assembleia-geral pode deliberar diferente duração do mandato dos delegados sindicais, sem prejuízo do disposto no número 3 do presente artigo.

6- O delegado sindical pode a todo o tempo pedir a sua destituição, que ocorre logo que seja comunicada à direção do sindicato e que é posteriormente formalizada pela assembleia-geral.

#### Artigo 53.º

##### **Atribuições**

São atribuições específicas dos delegados sindicais:

- a) Participar em reuniões convocadas pela direção e requerer a respetiva convocação;
- b) Canalizar para a direção as propostas de admissão de candidatos a associados;
- c) Representar o sindicato sempre que, para tal, hajam recebido mandato;
- d) Exercer as atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção;
- e) Manter a ligação entre o sindicato e os polícias;
- f) Informar os polícias da atividade sindical e contribuir para a formação profissional e sindical;
- g) Estimular a participação ativa dos polícias na vida sindical, motivando nomeadamente a sua inscrição no sindicato no caso de não serem filiados;
- h) Colaborar com a direção.

### CAPÍTULO VII

#### **Eleição dos corpos gerentes**

#### Artigo 54.º

##### **Locais e formas de voto**

O voto é direto e secreto e é exercido na sede do sindicato ou por correio.

#### Artigo 55.º

##### **Processo eleitoral**

1- A organização e gestão do processo eleitoral compete à mesa da assembleia-geral.

2- A mesa da assembleia-geral marca o início das negociações para que as listas concorrentes aprovem um projeto único para o regulamento eleitoral.

3- Na falta de acordo entre as listas concorrentes para um projeto único, a mesa da assembleia-geral elabora um projeto do regulamento eleitoral, podendo delas colher contributos.

4- O processo eleitoral deve assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes. 5. Aprovado o regulamento eleitoral em assembleia-geral, as eleições decorrem depois de passados pelo menos três meses.

#### Artigo 56.º

##### **Capacidade eleitoral**

Adquire a capacidade de poder ser eleito, o associado há mais de três anos no sindicato, contados desde a admissão até ao dia em que a mesa da assembleia-geral marca o início das negociações, com as listas concorrentes, para a aprovação de um projeto único para o regulamento eleitoral.

#### Artigo 57.º

##### Reeleição

Qualquer associado pode ser reeleito para o mesmo ou diferente cargo em mandatos sucessivos.

#### Artigo 58.º

##### Financiamento processo eleitoral

1- O sindicato não financia o processo eleitoral nem quaisquer outras despesas que lhe sejam direta ou indiretamente subjacentes.

2- Todos e quaisquer custos cabem às listas concorrentes.

### CAPÍTULO VIII

#### Regime económico do sindicato

#### Artigo 59.º

##### Receitas

1- Constituem receitas do sindicato, as quotas que, anualmente, possam ser aprovadas em assembleia-geral, que estimulará o seu valor e periodicidade de pagamento.

2- A assembleia-geral, anualmente, pode aprovar deliberação que dispense a existência de quotas.

3- Após a regular comunicação, aos associados, da deliberação que aprove o pagamento de quotas, os associados poderão, no prazo de trinta dias, solicitar por escrito a desfiliação do sindicato sem que lhes sejam imputadas as quotas então aprovadas.

4- As quotas que possam ser aprovadas, são pagas pelos associados junto do tesoureiro, contra recibo, ou, se a assembleia-geral assim o deliberar, por crédito ou depósito na conta bancária de que o sindicato seja titular, cuja direção, emitirá recibo após confirmação do crédito em conta.

#### Artigo 60.º

##### Outras receitas

1- O sindicato não recebe de entidades exteriores, nem doações, nem donativos, nem legados, quaisquer que sejam a sua natureza, nem patrocínios.

2- O sindicato pode receber donativos dos associados, pontualmente, sem regularidade, e que se destinem a custear despesas imediatas em prol da defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais desses mesmos associados.

#### Artigo 61.º

##### Despesas

1- O sindicato não remunera nem os membros dos órgãos nem os delegados sindicais.

2- O sindicato não dispõe de trabalhadores nem de quaisquer outros com vínculo semelhante.

3- Na defesa e reivindicação, dos direitos e interesses coletivos e dos direitos e interesses individuais, é da responsabilidade dos associados a totalidade das despesas em que o sindicato possa incorrer.

4- Quando o pagamento das despesas, previstas no número anterior, puder ser realizado diretamente pelos associados, o sindicato não o intermediará.

5- As receitas do sindicato terão como prioridade o pagamento de todas as suas despesas e encargos.

### CAPÍTULO IX

#### Poder disciplinar, processo e sanções disciplinares

#### Artigo 62.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar é exercido pela direção do sindicato.

#### Artigo 63.º

##### Garantias e instrução do processo disciplinar

1- O processo disciplinar é instruído pelo conselho deontológico.

2- Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa do arguido.

3- Da aplicação da sanção disciplinar cabe recurso para a assembleia-geral.

#### Artigo 64.º

##### Das penas

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da infração cometida, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão de 180 dias;
- c) Suspensão de 12 meses;
- d) Expulsão.

#### Artigo 65.º

##### Repreensão escrita

Incorre na sanção de repreensão escrita, o associado que, de forma comprovativamente injustificada, não cumpra com alguns dos deveres previstos no artigo 20.º O dos presentes estatutos, se pena mais grave não couber de acordo com os artigos seguintes.

#### Artigo 66.º

##### Suspensão de 180 dias

Incorre na sanção de suspensão de 180 dias, o associado que cometa nova infração antes de decorrido um ano após a prática de infração anterior.

#### Artigo 66.º

##### Suspensão de 12 meses

Incorre na sanção de suspensão de 12 meses, o associado que cometa nova infração enquanto cumpre sanção de suspensão ou antes de decorrido um ano após o cumprimento de sanção de suspensão.

## Artigo 67.º

### Expulsão

- 1- Incorre na sanção de expulsão o associado que:
  - a) Seja admitido como associado e mantenha vínculo a outro sindicato de polícias;
  - b) Sendo associado se associe a outro sindicato de polícias;
  - c) No exercício das funções profissionais ou sindicais atente contra a dignidade de outro polícia;
  - d) Praticar ilícitos criminais como ofensa à integridade física, contra a liberdade sexual ou contra o património, ofendendo outro associado ou o sindicato;
  - e) Atentar contra a imagem ou honra do sindicato;
  - f) No prazo de cinco anos seja sancionado com três sanções de suspensão.
- 2- Configura a infração prevista na alínea c), do número anterior, aquele que sujeite outro polícia a tratamentos desadequados, excessivos, censuráveis, desumanos, e outros incompatíveis com uma sociedade democrática e livre.
- 3- É competente para reconhecer a qualificação prevista no número anterior o conselho deontológico quando assim o delibere por maioria de votos.

## Artigo 69.º

### Processo disciplinar

- 1- O processo disciplinar inicia-se com o recebimento da denúncia pelo conselho deontológico.
- 2- Iniciado o processo, o presidente do conselho deontológico nomeia um instrutor de entre os elementos do conselho.
- 3- Ao arguido é concedido o direito de audiência, que poderá sugerir a realização de diligências.
- 4- Terminada a instrução, o instrutor propõe o arquivamento do processo ou deduz acusação.
- 5- Da acusação é entregue cópia ao arguido e é-lhe concedido um prazo de vinte dias seguidos, prorrogáveis a seu pedido por igual período havendo causa justificativa apreciada pelo instrutor, para apresentar defesa por escrito e para requerer as diligências que julgar necessárias à descoberta da verdade, podendo apresentar até três testemunhas por cada facto, com o limite de dez.
- 6- O prazo previsto no número anterior conta-se a partir do momento da notificação da acusação, se enviada por correio registado, ou depois de cinco dias se enviada por correio normal ou se, em qualquer daquelas circunstâncias, for recebida por terceiros.
- 7- Recebida ou terminado o prazo para apresentação de defesa, o instrutor mantém a acusação ou propõe o arquivamento do processo, e comunica a sua decisão ao conselho deontológico nos cinco dias seguintes.
- 8- Sendo o processo arquivado o facto é notificado ao arguido.
- 9- Prosseguindo a acusação, no prazo máximo de trinta dias, o conselho deontológico propõe a sanção disciplinar a aplicar.
- 10- Recebido o processo disciplinar, o presidente da di-

reção, ouvindo os seus membros, podendo requerer outras diligências, ajuíza sobre as conclusões e decide sobre a aplicação da sanção disciplinar, e, discordando da proposta, fundamenta-o.

- 11- A decisão torna-se definitiva, depois de notificada ao arguido, se este não exercer o direito de recurso, no prazo de quinze dias seguidos, para a assembleia-geral.
- 12- O recurso tem efeitos suspensivos.
- 13- A assembleia-geral apreciará o recurso na primeira assembleia que se realize após a mesa o receber.
- 14- Após a decisão da assembleia-geral, o presidente da mesa notifica o arguido da decisão sancionatória irrecorrível.
- 15- Realizada a notificação, o presidente da mesa da assembleia-geral dá conhecimento à direção e o seu presidente executa a sanção aplicada.
- 16- O processo disciplinar é sempre reduzido a escrito.
- 17- As decisões do conselho deontológico, do presidente da direção e da assembleia-geral, constarão em atas desses órgãos.

## Artigo 70.º

### Prescrição do procedimento disciplinar

- 1- O procedimento disciplinar prescreve, se conhecidos os factos pelo conselho deontológico, o mesmo não se instaurar no prazo de três meses.
- 2- O procedimento disciplinar prescreve se não for instaurado no prazo de doze meses decorridos sobre a prática dos factos.
- 3- O procedimento disciplinar prescreve se não for deduzida acusação no prazo de dois anos decorridos sobre a prática dos factos.

## Artigo 71.º

### Prescrição da sanção disciplinar

A sanção disciplinar prescreve se não for aplicada no prazo de três anos decorridos após a prática dos factos ou no prazo de doze meses decorridos após a decisão definitiva.

## CAPÍTULO X

### Disposições finais

## Artigo 72.º

### Incompatibilidades

Nenhum associado poderá no sindicato desempenhar funções em mais do que um cargo.

## Artigo 73.º

### Distribuição das tarefas

Os presidentes dos corpos gerentes do sindicato, sem prejuízo das funções que nos termos dos presentes estatutos cabem aos respetivos elementos, distribuem por estes o trabalho sindical que cabe ao órgão.



#### Artigo 74.º

##### Suplentes

Os presentes estatutos não preveem a existência de suplentes, pelo que, em caso de necessidade de substituir temporariamente ou definitivamente algum elemento da estrutura do sindicato, este será designado pela assembleia-geral, sem prejuízo das formas de substituição já previstas.

#### Artigo 75.º

##### Contagem dos prazos

Os prazos inferiores ou iguais a quinze dias contam-se por dias úteis. Todos os outros contam-se por dias seguidos.

#### Artigo 76.º

##### Propriedade imóvel

O sindicato não é proprietário de imóveis.

#### Artigo 77.º

##### Alteração dos estatutos

Os estatutos do sindicato são passíveis de alteração, em assembleia-geral extraordinária, se tal constar da ordem de trabalhos, e se aprovado com o voto favorável de, pelo menos, três quartos do número dos associados presentes.

#### Artigo 78.º

##### Extinção do sindicato

O sindicato é constituído por tempo indeterminado e será extinto por deliberação da assembleia-geral extraordinária, se tal constar da ordem de trabalhos, e se aprovada com o voto favorável de, pelo menos, três quartos do número de todos os associados.

#### Artigo 79.º

##### Destino dos bens do sindicato

Em caso de extinção do sindicato e este possuindo bens, os mesmos serão doados a um sindicato de polícias a definir em assembleia-geral aquando daquela deliberação.

#### Artigo 80.º

##### Casos omissos ou duvidosos

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas que se venham a levantar na aplicação dos presentes estatutos, será definida pela mesa da assembleia-geral, de harmonia com a lei e com os princípios gerais de direito.

#### Artigo 81.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 9 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 189 do livro n.º 2.

## STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação - Alteração

Alteração aprovada em 5 de março de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2018.

### CAPÍTULO I

#### Denominação, âmbito e sede

##### Artigo 1.º

##### Designação, natureza

O STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação, é uma associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados, que exerçam a sua atividade profissional correlacionada com o sector da aviação civil, aeródromos, aeroportos, navegação aérea, handling e outros.

##### Artigo 2.º

##### Âmbito

O sindicato exerce a sua atividade em todo o território nacional.

##### Artigo 3.º

##### Sede e delegações

- 1- A sede nacional do STAMA é em Loures.
- 2- O STAMA pode criar delegações, secções ou outras formas de representação sindical necessárias à prossecução dos seus fins.

### CAPÍTULO II

#### Princípios fundamentais

##### Artigo 4.º

##### Princípios

1- O STAMA é uma organização autónoma de trabalhadores, com total independência de órgãos do Estado, de entidades patronais, de confissões religiosas, de partidos políticos e de outras associações de natureza análoga.

2- O STAMA rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos seus órgãos estatutários.

3- O STAMA defende e pratica a liberdade sindical e garante a todos os trabalhadores a livre expressão das suas opiniões, sem distinção de concepções políticas, crenças religiosas, sexo, raça ou idade.

4- O STAMA defende a participação ativa de todos os trabalhadores associados e a sua coesão em torno de objetivos concretos, na base dos princípios fundamentais, aceitando a vontade expressa da maioria e respeitando a opinião da minoria.

5- O STAMA defende a promoção da qualidade de vida de todos os trabalhadores, nomeadamente no âmbito profissional, cultural, social e económico.

6- O STAMA está sujeito ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie a lei ou a natureza específica da autonomia sindical.

7- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos Associados, devendo, após discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

#### Artigo 5.º

##### Incompatibilidades

É incompatível o exercício de funções como membro dos órgãos dirigentes do sindicato com o exercício de qualquer cargo em órgão de soberania nacional ou corpos gerentes de instituições ou empresas do sector da aviação civil e/ou handling, salvo quando em representação dos trabalhadores.

### CAPÍTULO III

#### Sigla, emblema e bandeira

##### Artigo 6.º

###### Sigla

STAMA é a sigla do Sindicato dos Trabalhadores da Aviação, Manutenção e Aeroportos.

##### Artigo 7.º

###### Emblema

1- O emblema do STAMA é conforme o desenho que consta do anexo I;

2- O emblema do STAMA caracteriza-se por um ícone do ponteiro de localização GPS de um mapa na cor azul, com o símbolo de um avião no seu centro, composto ainda pelo texto, na cor azul «STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação», tudo sobre um fundo branco.

##### Artigo 8.º

###### Bandeira

A bandeira do STAMA é em forma retangular e em tecido de cor branca, figurando ao centro o emblema do sindicato.

### CAPÍTULO IV

#### Fins e competências

##### Artigo 9.º

###### Fins

O STAMA, nos termos do capítulo II tem por fins, designadamente:

1- Fortalecer pela sua ação o sindicalismo democrático;

2- Desenvolver ações concretas pela manutenção e melhoria da qualidade de vida dos seus associados a todos os níveis na perspetiva da consolidação da democracia política e económica;

3- Defender os direitos adquiridos e as reivindicações dos seus associados, sectorial ou coletivamente, numa perspetiva de conjunto, através de negociações e celebração de convenções coletivas de trabalho;

4- Lutar pela extinção progressiva de contratos individuais de trabalho;

5- Defender e promover a formação profissional, bem como a formação permanente e a reconversão ou reciclagem profissional dos seus associados;

6- Apoiar os seus associados na defesa dos seus direitos em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial, exclusivamente emergentes de conflitos laborais, seja a nível individual, sectorial ou coletivo;

7- Apoiar e/ou realizar manifestações de carácter cultural, recreativo e desportivo que concorram para o aproveitamento dos tempos livres e para a melhoria da qualidade de vida dos seus associados;

8- Para a realização dos seus fins sociais e estatutários poderá o sindicato estabelecer relações e filiar-se em organizações superiores.

##### Artigo 10.º

###### Competências

O STAMA tem, designadamente, competências para:

1- Negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos convencionados de relações coletivas de trabalho;

2- Dar parecer e intervir ativamente em todas as questões de natureza laboral e deontologia profissional dos seus associados;

3- Zelar e intervir com eficácia quanto à aplicação das convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos convencionados de relações coletivas de trabalho;

4- Estabelecer relações de cooperação ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, para melhor defesa e garantia dos princípios fundamentais e fins consignados nestes estatutos;

5- Gerir ou participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de Segurança Social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos associados;

6- Gerir ou participar na gestão de empreendimentos que visem direta ou indiretamente, satisfazer os interesses económicos, sociais e culturais dos associados;

7- Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade quando solicitado para o efeito;

8- Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis e da regulamentação de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;

9- Decretar a greve;

10- Exercer quaisquer outros atos, que nos termos da lei e dos presentes estatutos lhe seja reconhecida competência.

## CAPÍTULO V

### Associados

#### Artigo 11.º

##### Dos associados

1- O sindicato contará com associados fundadores, efetivos e honorários.

2- São associados fundadores todos os que tenham outorgado o ato de constituição e registo no *Boletim do Trabalho e Emprego* no Ministério do Trabalho.

3- São associados efetivos todos aqueles que se encontrem inscritos e com as quotizações em dia.

4- São associados honorários as personalidades nacionais ou estrangeiras que tenham tido um contributo relevante e benemérito para o sindicato.

#### Artigo 12.º

##### Filiação

1- Tem direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas no capítulo I, artigos primeiro e segundo destes estatutos.

2- A aceitação ou recusa de filiação é competência da direção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia-geral.

3- Os associados que passem à situação de reforma ou pré-reforma manterão a plenitude de direitos e deveres previstos nestes estatutos.

4- A inscrição do trabalhador como associado do STAMA implica a aceitação expressa dos estatutos do sindicato e demais disposições regulamentares.

#### Artigo 13.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

1- Eleger, ser eleito e destituir os órgãos dos sindicatos nas condições fixadas nos presentes estatutos;

2- Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;

3- Participar ativamente na vida do sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia-geral;

4- Beneficiar de todos os serviços prestados, direta ou indiretamente, pelo sindicato nos âmbitos profissional, cultural, social e económico;

5- Ser informado regularmente, ou solicitar informações da atividade desenvolvida pelo sindicato;

6- Requerer a convocação de qualquer dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente da assembleia-geral nos termos previstos dos presentes estatutos;

7- Reclamar perante a direção e demais órgãos dos atos que considerarem lesivos dos seus interesses;

8- Serem esclarecidas dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas e parecer do conselho fiscal;

9- Receber gratuitamente um exemplar dos estatutos do sindicato e o cartão de identificação de associado.

#### Artigo 14.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

1- Satisfazer pontualmente a importância da quota mensal no montante de 0,7 % da sua remuneração mensal fixa bruta, excluindo o subsídio de alimentação, salvo o caso em que deixe de receber as respetivas remunerações por motivo de doença ou desemprego não subsidiado, nos termos seguintes:

2- A quota mensal dos reformados é 0,5 % da reforma ilíquida;

3- A quota mensal dos pré-reformados é 0,5 % da pré-reforma ilíquida;

4- Cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos internos, bem como as deliberações dos órgãos competentes e de acordo com os estatutos;

5- Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia-geral, ou grupos de trabalho e desempenhando gratuitamente as funções para que for eleito ou nomeado;

6- Apoiar, fortalecer e consolidar os princípios fundamentais do sindicato;

7- Agir solidariamente na defesa dos direitos legítimos dos trabalhadores;

8- Manter-se devidamente informado de todas as atividades do sindicato;

9- Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores;

10- Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a mudança de residência e seus contactos pessoais, qualquer alteração na sua situação socioprofissional, a reforma ou pré-reforma, a incapacidade por doença, a situação de desemprego e ainda quando deixar de exercer a atividade profissional no âmbito do sindicato.

#### Artigo 15.º

##### Dispensa de pagamento de quota

São dispensados de pagamento de quota os associados:

a) Em situação em regime de doença com baixa;

b) Despedidos, enquanto não retomarem a atividade remunerada;

c) Que se encontrem na situação de suspensão do contrato de trabalho.

#### Artigo 16.º

##### Perda de qualidade de sócio

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a atividade profissional, no âmbito previsto no artigo 1.º destes estatutos, salvaguardando, o disposto no artigo 444.º, número 2 do Código de Trabalho, ou deixarem de a exercer no território nacional, exceto quando deslocados;

b) Os trabalhadores que peçam a demissão de associado, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção;

- c) Deixem de pagar as quotas sem motivo justificado durante três meses consecutivos;
- d) Tenham sido punidos com a sanção de expulsão.

#### Artigo 17.º

##### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nas condições previstas na admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela direção.

### CAPÍTULO VI

#### Regime disciplinar

#### Artigo 18.º

##### Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até doze meses e de expulsão.

#### Artigo 19.º

##### Aplicação das sanções

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infração, os associados que:

- a) Não cumpram de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 13.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

#### Artigo 20.º

##### Garantias de defesa em processo disciplinar

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

#### Artigo 21.º

##### Procedimento disciplinar

1- O poder disciplinar é exercido pela direção nos termos dos presentes estatutos e do regulamento que a ser aprovado que, dando conhecimento do caso ao delegado sindical eleito no local de trabalho do associado envolvido, obrigatoriamente e para o efeito, delegará a competência para a instrução do processo numa comissão disciplinar eleita pela assembleia-geral, que exercerá as suas funções a título gratuito.

2- Tratando-se de pena de expulsão, os autos serão remetidos ao presidente da mesa da assembleia-geral, no prazo de oito dias consecutivos, sendo o associado notificado dessa situação.

3- No caso do número precedente o presidente da mesa da assembleia convocará uma assembleia-geral extraordinária, no prazo máximo de trinta dias consecutivos a partir da receção dos autos e/ou notificação ao associado.

4- A comissão disciplinar será ressarcida das perdas sala-

ria, que venha a sofrer no exercício das suas funções, nas mesmas condições aplicadas aos corpos gerentes.

#### Artigo 22.º

##### Recurso

1- Das sanções previstas no artigo 18.º (Sanções aplicáveis) cabe recurso para a assembleia-geral, a interpor junto da respetiva mesa no prazo de 12 (doze) dias consecutivos a contar da data da notificação daquela decisão.

2- O presidente da mesa convocará uma assembleia-geral, no prazo máximo de 30 (trinta) dias consecutivos, para apreciar e deliberar sobre o recurso em questão.

### CAPÍTULO VII

#### Organização administrativa

#### Artigo 23.º

##### Órgãos

Os órgãos do sindicato são:

- a) A assembleia-geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal.

#### Artigo 24.º

##### Eleição

1- Os membros da direção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia-geral de entre os associados do sindicato que, à data da respetiva convocatória, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

2- Não podem concorrer à direção e ao conselho fiscal, os associados:

- a) Que sejam delegados sindicais;
- b) Que desempenhem nas empresas onde prestam trabalho, cargos que pela sua natureza possam provocar decisões lesivas dos interesses dos trabalhadores ou suscetíveis de pôr em risco a confiança que os trabalhadores devem depositar nos corpos gerentes;
- c) Exerçam cargos de direção em partidos políticos ou instituições religiosas;

3- A composição da direção e do conselho fiscal deverá ser completa, exceto no primeiro mandato, por se tratar do período de instalação do sindicato.

4- A eleição para qualquer um dos órgãos e da organização do sindicato será sempre feita através de voto secreto.

5- Os sócios votarão nas listas candidatas, por votação direta, sendo a mais votada a eleita.

6- As eleições devem ter lugar nos noventa dias seguintes ao termo do mandato dos membros da direção e do conselho fiscal;

#### Artigo 25.º

##### Duração do mandato e assento

1- A duração do mandato dos membros eleitos do sindic-

to, a qualquer nível, é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- Os presidentes e vice-presidentes quer da mesa da assembleia-geral, quer do conselho fiscal terão assento sempre que o entenderem, quer nas reuniões da direção, quer no secretariado executivo sem direito a voto.

3- Findos os respetivos mandatos, os membros cessantes deverão conservar-se no exercício dos seus cargos até que os novos membros eleitos sejam investidos.

#### Artigo 26.º

##### Remuneração

1- O exercício de cargos sindicais não é remunerado;

2- Os membros eleitos do sindicato, bem como outros associados que, por motivo de desempenho de funções sindicais percam toda ou parte da retribuição do trabalho, têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias líquidas que comprovadamente receberiam se estivessem ao serviço das respetivas empresas.

#### Artigo 27.º

##### Destituição dos corpos gerentes

1- Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia-geral, convocada expressamente para o efeito, mediante deliberação tomada por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes;

2- A assembleia-geral que destituir, pelo menos, metade dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respetivos órgãos;

3- Se os membros destituídos, nos termos dos números anteriores, não atingirem a percentagem exigida no número dois, a substituição só se verificará a solicitação dos restantes membros do órgão respetivo;

4- Nos casos previstos no número dois, realizar-se-ão eleições extraordinárias no prazo máximo de 90 (noventa) dias.

### CAPÍTULO VIII

#### Assembleia-geral

#### Artigo 28.º

##### Assembleia-geral

1- Assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Compete, em especial, à assembleia-geral:

a) Eleger os corpos gerentes;

b) Extinguir ou dissolver o sindicato e liquidar o seu património;

c) Deliberar sobre a fusão do sindicato ou a sua integração e/ou desvinculação em organismos sindicais nacionais ou internacionais;

d) Apreciar e deliberar sobre o relatório e contas da direção e respetivo parecer do conselho fiscal, podendo para o efeito delegar na assembleia de delegados tais competências;

e) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direção;

f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e zelar pelo rigoroso cumprimento destes, como assim e ainda dos regulamentos internos;

g) Fixar o valor das quotas e sua alteração, sob proposta da direção;

h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes e aceitar ou recusar os pedidos de demissão dos seus membros;

i) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção, em matéria disciplinar;

j) Aprovar o regulamento eleitoral e demais regulamentos previstos nos presentes estatutos;

k) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do sindicato;

l) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da assembleia de delegados;

m) Deliberar sobre o acionamento do fundo de greve e sobre o valor da compensação, nos termos do despectivo regulamento.

#### Artigo 29.º

##### Convocação e funções e quórum

1- A assembleia-geral reúne ordinária e extraordinariamente.

2- A assembleia-geral reúne ordinária e anualmente para exercer as atribuições previstas nas alíneas d) e e) do número 2 do artigo precedente e de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do número 2 do artigo precedente.

3- Assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Por iniciativa da mesa da assembleia-geral;

b) Por solicitação da direção;

c) O requerimento de, pelo menos, vinte por cento dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

d) A solicitação da assembleia de delegados.;

4- Os pedidos de convocação da assembleia-geral, devidamente fundamentados, são dirigidos ao presidente da mesa da assembleia-geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos;

5- Nos casos previstos no número 2, alíneas b) e c), o presidente da mesa deverá convocar a assembleia-geral, no prazo máximo de quinze dias, após receção do requerimento, sendo que a convocatória deve ser publicada com antecedência mínima de quinze dias em relação à data da respetiva realização;

6- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos; em caso de empate proceder-se-á a nova votação e caso o empate se mantenha fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia-geral;

7- As deliberações são tomadas por voto secreto.

8- As reuniões da assembleia-geral têm início à hora marcada com a presença da maioria dos associados, ou meia hora depois com qualquer número de presenças salvo o disposto no número seguinte;

9- As reuniões extraordinárias da assembleia-geral reque-



ridas pelos sócios nos termos do disposto na alínea c) do número 2 do presente artigo, não se realizarão sem a presença efetiva de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento;

10- Se a reunião não se efetuar por não estarem presentes os sócios requerentes de acordo com o número anterior, os requerentes perdem direito de pedir nova convocatória para a assembleia-geral antes de decorridos doze meses sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 30.º

##### Mesa da assembleia

1- A mesa da assembleia-geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário;

2- No impedimento do presidente, este será substituído pelo vice-presidente;

3- Na primeira reunião da mesa da assembleia-geral o presidente deverá designar o vice-presidente e o secretário;

4- Compete à mesa da assembleia-geral, nomeadamente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia-geral;
- b) Dirigir, orientar e executar todos os trabalhos das reuniões da assembleia-geral;
- c) Organizar o processo eleitoral, executar todos os trabalhos dele decorrente e dar posse aos corpos gerentes.

#### Artigo 31.º

##### Convocação, funcionamento

1- A mesa da assembleia-geral reunirá extraordinariamente sempre por decisão do seu presidente ou a pedido da maioria dos seus membros;

2- A convocação deve ser feita pelo presidente com a antecedência mínima de cinco dias;

3- A mesa da assembleia-geral acumulará as funções de mesa de assembleia eleitoral, em devido tempo.

### CAPÍTULO IX

#### Direção

#### Artigo 32.º

##### Constituição da direção

A direção do sindicato é constituída por quinze membros efetivos.

#### Artigo 33.º

##### Primeira reunião

1- Direção, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger o secretariado executivo composto por quinze membros;
- b) Eleger de entre os membros do secretariado executivo, o presidente executivo;
- c) Definir as funções de cada um dos restantes membros;
- d) Fixar as reuniões ordinárias;

e) Aprovar o regulamento de funcionamento.

2- O disposto no número precedente não se aplica no primeiro mandato, por se tratar do período de instalação do sindicato.

3- A direção poderá, a todo o tempo, alterar a composição e/ou o número dos membros do secretariado executivo.

#### Artigo 34.º

##### Competências

1- A direção é o órgão executivo do sindicato, competindo-lhe, de um modo geral, a representação e administração, a prática dos atos necessários à prossecução dos fins e atividades estatutárias e a celebração de quaisquer contratos, protocolos ou acordos necessários à realização desses fins.

2- Compete à direção, em especial:

- a) Defender os interesses do sindicato e os dos sócios;
- b) Representar o sindicato em todos os atos e instâncias, em quaisquer tribunais ou repartições e perante quaisquer autoridades;
- c) Constituir, por procuração mandatários judiciais;
- d) Admitir e rejeitar pedidos de filiação dos associados;
- e) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical de acordo com os princípios fundamentais e fins do sindicato definidos nestes estatutos e em conformidade com os princípios de ação pela assembleia eleitoral;
- f) Elaborar e apresentar, anualmente, o relatório e contas, o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte, acompanhados dos respetivos pareceres do conselho fiscal;
- g) Aplicar o valor resultante do resultado do exercício anterior ao fundo de greve do sindicato ou ao fundo sindical, nos termos dos respetivos regulamentos;
- h) Administrar os bens do sindicato, podendo proceder às aquisições e aplicações necessárias ao seu funcionamento e financiamento;
- i) Submeter à apreciação dos órgãos do sindicato os assuntos sobre os quais eles devam pronunciar-se;
- j) Requerer ao presidente da mesa da assembleia-geral a convocação de assembleias gerais extraordinárias sempre que o julgue conveniente;
- k) Garantir a execução das deliberações dos órgãos do sindicato;
- l) Harmonizar, desenvolver e concretizar a negociação de convenções coletivas de trabalho e de instrumentos convenionados de relações laborais, tendo em conta as reivindicações e propostas dos associados;
- m) Manter os associados informados da sua atividade e da vida do sindicato em geral;
- n) Propor a filiação/desfiliação do sindicato em organizações sindicais de nível superior;

#### Artigo 35.º

##### Reuniões quórum e deliberações

1- A direção reúne ordinariamente, sempre que possível, de cinco em cinco meses, não podendo contudo ultrapassar o período de sete meses sem que reúna.

3- O quórum constitutivo da direção é de metade dos seus membros e o quórum deliberativo nunca inferior a quatro

dos seus membros.

4- São exaradas em livro de atas próprio as resoluções tomadas.

#### Artigo 36.º

##### Secretariado executivo

1- 1- Compete ao secretariado executivo, em especial:

a) Assegurar a atividade do sindicato;  
b) Preparar as reuniões da direção;  
c) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direção, nomeadamente a gestão corrente entre as suas reuniões;

d) Dar execução das deliberações da direção.

2- O Secretariado executivo reunirá semanalmente.

#### Artigo 37.º

##### Presidente executivo

Compete ao presidente executivo, em especial:

a) Ser o representante e o porta-voz do sindicato e da direção, podendo delegar num outro membro da direção, sempre que tal se justifique;

b) Dirigir as reuniões da direção e do secretariado executivo;

c) Convocar as reuniões extraordinárias;

d) Assegurar o cumprimento das linhas de orientação e das decisões da direção;

e) Coordenar a atividade geral do sindicato.

### CAPÍTULO X

#### Conselho fiscal

##### Artigo 38.º

##### Constituição e funcionamento

1- O conselho fiscal é o órgão estatutário a quem compete os poderes de fiscalização técnica no âmbito económico - financeiro do sindicato.

2- O conselho fiscal é constituído por três elementos, sendo um presidente e dois vogais.

3- O conselho fiscal é convocado pelo respetivo presidente e as decisões são tomadas por maioria de votos, sendo o quórum mínimo de dois elementos.

##### Artigo 39.º

##### Competências do conselho fiscal

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a contabilidade do sindicato e toda a documentação correlacionada, sempre que o entenda necessário;

b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral;

c) Dar parecer sobre o orçamento, bem como relatório e contas para o que disporá de um prazo de 15 dias;

d) Elaborar estudos e pareceres, ou providenciar para que aqueles sejam efetuados, relativamente a matérias de carácter contabilístico, financeiro e económico;

e) Dar conta da atividade desenvolvida à direção do sin-

dicato.

2- O conselho fiscal reunirá, sempre que possível, de três em três meses, não podendo contudo ultrapassar o período de cinco meses sem que reúna.

3- O conselho fiscal reunirá ainda sempre que para tal seja convocado pelo seu presidente, com a presença mínima de dois elementos.

4- De cada reunião deverá lavrar-se a competente ata.

##### Artigo 40.º

##### Forma de obrigar

1- Para obrigar o sindicato são necessárias duas assinaturas conjuntas dos seguintes membros da direção: do presidente ou vice-presidente executivos e de qualquer outro membro da direção.

2- Para movimentar as contas bancárias são necessárias duas assinaturas conjuntas dos seguintes membros: presidente ou vice-presidente executivo e do tesoureiro, secretário ou outro membro da direção.

3- Para atos de rotina administrativa é suficiente uma assinatura de qualquer um dos seguintes membros: presidente, vice-presidente, tesoureiro ou qualquer um dos secretários.

### CAPÍTULO XI

#### Dos delegados sindicais e da assembleia de delegados

##### SECÇÃO I

##### Artigo 41.º

##### Delegados sindicais

Os delegados sindicais são associados do sindicato que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical junto dos trabalhadores nas empresas e locais de trabalho;

##### Artigo 42.º

##### Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais, nomeadamente:

a) Assegurar o cumprimento das deliberações dos órgãos estatutários;

b) Defender e preservar os direitos dos associados representados;

c) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes com os associados que representam, incentivando-os à participação na atividade sindical;

d) Informar os associados de todas as atividades do sindicato quer por contacto direto, quer por qualquer outro meio;

e) Zelar pelo rigoroso cumprimento das convenções coletivas de trabalho e regulamentos convencionais de relações laborais, comunicando ao sindicato todas as irregularidades que afetem ou possam vir a afetar qualquer associado;

f) Incentivar os trabalhadores não sindicalizados a procederem à sua inscrição no sindicato e contribuir para a cons-

ciencialização sindical, promoção cultural, social e económica dos trabalhadores;

g) Proceder à cobrança das quotas sindicais dos associados, salvo se a cobrança se processar através de desconto direto no vencimento;

h) Deliberar sobre as matérias que lhe forem delegadas pela assembleia-geral.

#### Artigo 43.º

##### Eleição

1- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos pelos trabalhadores associados, nos respetivos locais de trabalho, por voto direto e secreto, tendo o seu mandato a duração de quatro ano.

2- Só poderá ser eleito delegado sindical o associado que:

a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

b) Não façam parte dos corpos gerentes do sindicato;

c) Não desempenhem, nas empresas onde trabalham, cargos que, pela sua natureza sejam incompatíveis com a condição de delegados sindicais.

3- O delegado sindical poderá ser destituído pelos associados do seu local de trabalho desde que a destituição seja requerida por pelo menos dez por cento dos associados no local de trabalho; a destituição só será válida desde que na deliberação tenha participado, no mínimo, cinquenta por cento dos associados nesse local de trabalho.

## SECÇÃO II

#### Artigo 44.º

##### Composição e funcionamento da assembleia de delegados

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais associados do sindicato e pode funcionar de modo descentralizado.

#### Artigo 45.º

##### Convocatória

A convocação e funcionamento da assembleia de delegados será objeto de regulamento a aprovar pela assembleia de delegados.

#### Artigo 46.º

##### Competências

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspetiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores, emitindo as recomendações que entenda pertinentes;

b) Apreciar a ação sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;

c) Dinamizar, em colaboração com a direção, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

d) Deliberar sobre o recurso da decisão da direção face a processo disciplinar instaurado a um associado;

e) Deliberar, entre assembleias, sobre as matérias que lhes

sejam delegadas pela assembleia-geral;

f) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do sindicato;

g) Promover todas as ações tendentes a reforçar a organização do sindicato e a alargar a unidade dos associados.

#### Quórum

#### Artigo 47.º

##### Funcionamento, quórum e deliberações

1- A assembleia de delegados funciona à hora marcada com a presença de, pelo menos, dois terços dos delegados sindicais e meia hora depois com qualquer número.

2- A assembleia de delegados delibera por maioria simples.

3- As deliberações são sempre registadas em livro de atas próprio.

## CAPÍTULO XIII

### Regime financeiro

#### Artigo 48.º

##### Generalidades

Compete à direção receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento do sindicato, cujo período de vigência coincidirá com o ano civil.

#### Artigo 49.º

##### Receitas

Constituem receitas do sindicato:

a) A quotização dos associados, definida nos números 1, 2 e 3 do artigo 14.º dos estatutos;

b) As contribuições extraordinárias dos associados;

c) Os saldos positivos de iniciativas organizadas pelo sindicato, sem fins lucrativos;

d) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;

e) Receitas provenientes de serviços prestados;

f) As doações ou legados;

g) Outras receitas.

#### Artigo 50.º

##### Despesas

As despesas do sindicato são as que resultam do cumprimento destes estatutos, de regulamentos internos e todas as que sejam devidamente autorizadas pela direção.

#### Artigo 51.º

##### Fundos de manei

1- Os valores em numerário ou qualquer outra forma de fundos serão depositados em instituição de crédito.

2- Os montantes de fundo de manei quer na sede quer em delegações do sindicato, são fixados anualmente pela direção através do orçamento.

## Artigo 52.º

### Reservas

Os resultados do exercício anual transitarão para o denominado fundo sindical ou para o fundo de greve.

## Artigo 53.º

### Prestação de contas

O exercício anual das contas do sindicato corresponde ao ano civil.

## CAPÍTULO XIV

### Eleições

## Artigo 54.º

### Capacidade eleitoral

Têm capacidade eleitoral todos os associados, maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

## Artigo 55.º

### Generalidades

1- Só podem ser eleitos para os órgãos diretivos do sindicato os associados com capacidade eleitoral definida no artigo anterior;

2- Nenhum associado se pode candidatar em mais do que uma lista.

## Artigo 56.º

### Assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral é convocada ordinariamente, de quatro em quatro anos, para eleger os corpos gerentes do sindicato - direção e conselho fiscal - e a mesa da assembleia-geral.

2- A assembleia eleitoral pode ser convocada extraordinariamente para efeitos de eleições intercalares.

3- A assembleia eleitoral deve ser convocada com a antecedência mínima de 45 dias em relação ao ato eleitoral.

4- A assembleia eleitoral é convocada pela mesa da assembleia-geral, funcionará temporariamente e para todos os efeitos como mesa da assembleia eleitoral.

5- A convocaria da assembleia eleitoral deve ser fixada nas instalações do sindicato e distribuída nos locais de trabalho dos associados.

## Artigo 57.º

### Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia eleitoral:

a) Das listas de candidatos que devem ser entregues ao presidente da mesa da assembleia eleitoral até trinta dias antes da data do ato eleitoral;

b) Das listas de candidatos devem obrigatoriamente constar candidaturas a todos os corpos gerentes - assembleia-geral, direção e conselho fiscal;

c) Cada lista de candidatos indicará obrigatoriamente o responsável pela candidatura e esse será o elemento de contacto entre a lista e a mesa da assembleia eleitoral.

3- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, vinte por cento ou cinquenta sócios eleitores, que serão identificados pelo número de sócio, nome completo legível, assinatura e número de identificação fiscal.

4- Cada lista concorrente deverá apresentar o seu programa eleitoral.

5- Os encargos de candidatura são da responsabilidade de cada uma das listas.

6- Estas regras não se aplicarão no primeiro mandato, por se tratar do período de instalação do sindicato.

## Artigo 58.º

### Comissão de fiscalização eleitoral

1- Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral, ou por um seu representante e por um membro a indicar por cada uma das listas concorrentes;

2- Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Fiscalizar o ato eleitoral;

b) Elaborar e apresentar o respetivo relatório à mesa da assembleia eleitoral;

c) Determinar o número de mesas de voto, o seu local de funcionamento e a hora de abertura e encerramento das mesmas;

d) Distribuir, entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste;

e) Receber e descarregar no caderno eleitoral central os vários cadernos por mesas de voto.

## Artigo 59.º

### Votação

1- O voto é secreto, não sendo permitido o voto por procuração;

2- É admitido o voto por correspondência, nos termos a definir no regulamento eleitoral;

3- Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

## CAPÍTULO XV

### Direito de tendência

## Artigo 60.º

### Direito de tendência

No sindicato podem ser constituídas tendências sindicais:

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento ao presidente da mesa da assembleia-geral, subscrito por um mínimo de cem associados devidamente identificados.

2- Do requerimento deve constar a denominação da tendência, logótipo, princípios fundamentais e programa de ação.

3- A todo o momento é possível verificarem-se novas ade-

sões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelos próprios, ao presidente da mesa da assembleia-geral.

4- O exercício do direito de tendência concretiza-se de acordo com as seguintes alíneas:

- a) Estabelecer livremente a sua organização interna;
- b) Estabelecer um logótipo, que não se pode confundir com o do sindicato, princípios fundamentais e programa de ação;
- c) Difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe o sindicato, podendo publicar dois comunicados por ano civil no sítio da internet do sindicato com a extensão máxima de vinte e cinco linhas cada.

5- Sem prejuízo do artigo anterior, as tendências, como expressão de pluralismo sindical, têm como objetivo contribuir para o reforço do sindicalismo democrático e da unidade dos trabalhadores, evitando quebrar a força e coesão sindicais.

6- As tendências sindicais devem:

- a) Exercer a sua ação com a observância das regras democráticas;
- b) Dinamizar, junto dos trabalhadores que a elas aderirem, os princípios do sindicalismo democrático e independente;
- c) Impedir a instrumentalização partidária do sindicato;
- d) Não praticar quaisquer ações que possam por em causa ou dividir o movimento sindical.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 61.º

##### Revisão dos estatutos

1- A revisão destes estatutos, total ou parcial, só poderá ser decidida pela assembleia-geral, especialmente convocada para o efeito, através de voto secreto.

2- A deliberação só será válida se for aprovada em assembleia-geral, pela maioria de dois terços do número dos associados presentes.

#### Artigo 62.º

##### Fusão, dissolução e extinção

1- A fusão, dissolução ou extinção do sindicato só poderá ser decidida em assembleia-geral especialmente convocada para o efeito, através de voto secreto;

2- A deliberação só será válida se for aprovada em assembleia-geral pela maioria de dois terços do número dos associados presentes.

3- No caso de dissolução ou extinção do sindicato, a assembleia-geral definirá os precisos termos em que a mesma se deve processar, respeitando o estabelecido no número 5 do artigo 450.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 63.º

##### Regulamentos

1- A direção poderá propor, para aprovação pela assembleia-geral, os seguintes regulamentos:

- a) O regulamento interno;
- b) O regulamento disciplinar aplicável aos associados, designadamente sobre a suspensão, exclusão, readmissão e prévia audição dos associados;
- c) O regulamento eleitoral;
- d) O regulamento financeiro;
- e) O regulamento do fundo de greve;
- f) O regulamento do fundo sindical.

2- As matérias em que os presentes estatutos forem omissos serão objeto de um regulamento interno a estabelecer pela direção e a aprovar em assembleia-geral.

#### Artigo 64.º

##### Primeiro mandato

1- Serão os associados fundadores outorgantes da constituição desta associação a eleger, na sua primeira reunião, os cargos da direção, da mesa da assembleia-geral e do conselho fiscal.

2- Aos órgãos diretivos constituídos ao abrigo do número anterior correspondem todos os poderes e competências atribuídos por estes estatutos aos correspondentes órgãos.

#### Artigo 65.º

##### Foro

O foro competente será o da comarca da sede do STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação com exclusão de qualquer outro.

## ANEXO I

### Emblema do STAMA



Registado em 9 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 189 do livro n.º 2.



## **Sindicato Nacional de Polícia - SNP-SINAPOL passa a denominar-se Sindicato Especial de Polícia - SINEPOL - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 29 de abril de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2018.

### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, âmbito, sede, duração e bandeira**

##### **Artigo 1.º**

###### **Denominação**

1- Em concordância com os trâmites legais em vigor é constituído, o Sindicato Especial de Polícia, abreviadamente designado com sigla «SINEPOL».

2- O SINEPOL rege-se pela legislação em vigor, pelos presentes estatutos e pelos regulamentos internos legalmente aprovados pelos órgãos estatutários competentes.

##### **Artigo 2.º**

###### **Sede, Secretariados e âmbito**

1- O SINEPOL exerce a sua atividade:

a) Por tempo indeterminado;

b) Em Portugal Continental, Ilhas e em todo o mundo onde existem elementos da Polícia de Segurança Pública a prestar serviço efetivo, tais como, missões de paz, adidos policiais, destacamentos de segurança nas embaixadas portuguesas.

2- A sede do SINEPOL será nas mesmas instalações na cidade de Lisboa.

3- Podem ser criadas ou extintas delegações, secretariados e/ou quaisquer outras formas de organização descentralizada, quando e onde se justifique, pela necessidade de colaboração com os associados.

4- O SINEPOL representa todo o pessoal da Polícia de Segurança Pública com funções policiais, independentemente do posto hierárquico, categoria, cargo ou função

##### **Artigo 3.º**

###### **Símbolos**

1- O símbolo do sindicato é um símbolo circular com aspeto heráldico, composto por dois anéis circulares, onde entre os anéis circulares se encontra escrito o nome do sindicato por duas vezes, como que em espelho, no centro do símbolo existe um escudo de fundo azul, no interior do escudo estão representados dois crachás de polícia, um prateado à esquerda e um dourado à direita semelhantes aos da Polícia de Segurança Pública, uma espada de polícia a servir como fiel de uma balança, o escudo é atravessado na diagonal por duas pequenas faixas com as cores da bandeira portuguesa, semelhantes às utilizadas nos livres trânsitos da República Portuguesa, todas as linhas do escudo são cor de ouro ou bordadas a ouro, conforme anexo 1 a este estatuto.

2- O sindicato possui bandeira própria, sendo este um pano

de cor azul com o símbolo do sindicato centrado num fundo com as mesmas dimensões do símbolo de cor branco.

### **CAPÍTULO II**

#### **Princípios fundamentais, características, objetivos e direito de tendência**

##### **Artigo 4.º**

###### **Princípios fundamentais e objetivos**

1- O SINEPOL dirige toda a sua ação pelos princípios da igualdade, da independência, do pluralismo e da liberdade democrática, sendo que toda a ação do sindicato tem como referência fundamental e permanente a democracia, existindo uma igualdade e dever de participação dos associados, bem como, a aptidão de elegerem ou destituírem os corpos gerentes, garantindo sempre o direito da livre expressão, mas assegurando sempre o acatamento das decisões da maioria.

2- Ao SINEPOL compete representar em todas as matérias profissionais os seus associados na defesa dos seus interesses profissionais, sociais, e deontológicos, em concordância com o regime do exercício de direitos do pessoal da PSP, recorrendo a todos os meios legais ao seu alcance.

3- Ao SINEPOL compete abordar todos os problemas relacionados com o exercício da atividade profissional dos seus associados, criando se necessário grupos de trabalho ou comissões de estudo, dando por meio de proposta conhecimento dos resultados às entidades competentes.

4- É objetivo do SINEPOL, a realização e promoção de iniciativas culturais, recreativas e de formação profissional.

##### **Artigo 5.º-A**

###### **Direito de tendência e regulamentação**

É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

a) Direito de organização - aos polícias abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SINEPOL é reconhecido o direito de se organizarem em tendências sócio-sindicalais. O reconhecimento de qualquer tendência sócio-sindical é da competência exclusiva da assembleia-geral;

b) Conteúdo - as tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada. Conceção social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SINEPOL;

c) Âmbito - cada tendência constitui uma formação integrante do SINEPOL, de acordo com o princípio da representatividade, sendo por isso, os seus poderes e competência exercidos tendo em vista a realização de alguns fins estatutários desta;

d) Poderes - os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento;

e) Constituição - a constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia-geral e assinada por todos os associados que a integram, com a indicação da sua designação, bem como o nome

e qualidade de quem a representa;

f) Reconhecimento - só será reconhecido as tendências que representem, pelo menos 5 % dos membros da assembleia-geral;

g) Associação - cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

#### Artigo 5.º-B

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os profissionais.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem nomeadamente as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SINEPOL;

b) Desenvolver, junto dos profissionais que representam ações de formação sócio-sindical, de esclarecimentos dos princípios ao sindicalismo democrático;

c) Evitar quaisquer ações que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

#### Artigo 6.º

##### Relações com outras organizações

1- O SINEPOL pode estabelecer relações com outras estruturas sindicais, mediante decisão da sua assembleia-geral.

### CAPÍTULO III

#### Associados

#### SECÇÃO I

##### Da filiação

#### Artigo 7.º

##### Filiação

1- Podem ser sócios do SINEPOL os profissionais da Polícia de Segurança Pública com funções policiais, independentemente do posto hierárquico.

2- Podem continuar a ser sócios do SINEPOL, na qualidade de sócios honorários, não tendo a obrigação de pagar quotas, todos os elementos da Polícia de Segurança Pública, que tenham ou possam no futuro voltar a desempenhar funções policiais e que se encontrem nas seguintes situações:

a) Licença sem vencimento;

b) Aposentação.

#### Artigo 8.º

##### Admissão

1- A admissão de um novo sócio é efetuada através de uma proposta de inscrição apresentada ao SINEPOL, através de meio idóneo, nomeadamente por fax, informaticamente ou por ofício endereçado ao sindicato para deferimento.

2- Na eventualidade de recusa de admissão como sócio, esta deverá ser fundamentada por escrito e notificada ao proponente, num prazo máximo de dez dias úteis.

3- Da decisão pode o proponente interpor recurso, no prazo de dez dias úteis a contar da data do conhecimento por escrito, contando-se para o efeito, a notificação postal ao terceiro dia seguinte à data do envio registado da decisão.

4- O recurso será apreciado em assembleia-geral, que tomará decisão num prazo máximo de sessenta dias.

### SECÇÃO II

#### Direitos e deveres

#### Artigo 9.º

##### Direitos dos sócios

1- São direitos dos associados:

a) Eleger e ser eleito para o executivo da direção ou qualquer outro órgão que possa ser criado no sindicato;

b) Com liberdade e vontade, participar em toda a sua extensão, nas atividades do sindicato, podendo nos locais competentes, formular críticas que, entendam por convenientes, para o bom funcionamento associativo;

c) Participar ativamente em todas as deliberações que pessoal ou diretamente lhe digam respeito;

d) Beneficiar de todas as condições laborais e demais direitos sociais obtidos pela intervenção do sindicato;

e) Usufruir da ação do sindicato, nos mais diversos níveis, na defesa dos interesses socioprofissionais, económicos e culturais;

f) Usufruir em todo, das regalias alcançadas pelo sindicato, através de protocolos e parcerias realizadas com entidades privadas, entidades públicas, fundações e estabelecimentos de ensino;

g) Ter informação regular das diversas atividades desenvolvidas pelo sindicato;

h) Solicitar o visionamento de todos os documentos de contabilidade e livros do sindicato, solicitando isso através de carta registada, sempre que tal visionamento de documentos ocorra, este será sempre na sede e na presença de um membro do executivo da direção;

i) Recorrer das decisões tomadas pelos diversos órgãos competentes, em conformidade com os estatutos e regulamento disciplinar;

j) Solicitar apoio jurídico patrocinado pelo sindicato, em assuntos do âmbito profissional;

k) Na qualidade de dirigentes e no exercício gratuito de cargos, quando percam total ou parcialmente a remuneração devida ou quaisquer outras prestações, designadamente subsídios ou suplementos, obter do sindicato o reembolso dessas quantias;

l) Sem prejuízo do pagamento das quotizações em dívida, retirar-se em qualquer altura do sindicato, mediante comunicação por escrito à direção, tendo que para isso entregar sempre o cartão de sócio, nos termos da alínea m), do artigo seguinte;

m) Exercer o direito de tendência, nos termos do estatuto.

2- O SINEPOL é aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis, e em todos os órgãos.

#### Artigo 10.º

##### Deveres dos sócios

a) Cumprir num todo o deliberado nos estatutos, bem como as decisões dos órgãos competentes;

b) Colaborar com todas as atividades do sindicato, mantendo-se sempre informado e atualizado acerca da mesma;

c) Aceitar todos os cargos para qual seja designado ou eleito, salvo justificação escrita do impedimento, desempenhando-os com lealdade, zelo, apuro e respeitando as orientações estipuladas nos estatutos e pelos órgãos competentes;

d) Exercer gratuitamente os cargos para que tenham sido nomeados ou eleitos, sem prejuízo do direito de serem ressarcidos pelos gastos efetuados e perdas de retribuição em consequência do exercício da atividade sindical, com exceção do presidente do executivo da direção nacional e qualquer vice-presidente, que poderão exercer a tempo inteiro;

e) Ser intransigente, na defesa da independência, da isenção, da democracia e do pluralismo interno do sindicato, lutando contra tudo o que lhes for contrário, facultando todas as informações úteis aos órgãos competentes;

f) Colaborar na divulgação dos objetivos do sindicato, bem como fomentá-lo no local de trabalho;

g) Agir imparcialmente e solidariamente com as posições do sindicato na defesa do interesse coletivo;

h) Participar nos debates de tomada de posições e objetivos do sindicato, com sigilo, sempre que lho seja solicitado pelos órgãos competentes;

i) Informar por escrito o sindicato, no prazo de quinze dias, qualquer alteração profissional ou de mudança de residência;

j) Efetuar o pagamento mensal da quota ou qualquer outra contribuição legalmente estabelecida entre o sindicato e os sócios;

k) Guardar sigilo sobre as atividades internas e posições dos órgãos do sindicato que tenham carácter reservado, sob pena de incumprimento grave dos estatutos;

l) No plano estritamente sindical, abster-se de qualquer atividade ou posição pública que possa colidir com a orientação estratégica e tática decidida pelo executivo da direção ou presidente do sindicato;

m) Entregar o cartão de sócio, propriedade do SINEPOL, no prazo de 30 dias, após ter cessado a qualidade de sócio, sob pena de lhe continuarem a ser cobradas as quotas.

### SECÇÃO III

#### Da quota

#### Artigo 11.º

##### Quota

1- A quota mensal a pagar pelos sócios será deliberada e

alterada quando necessária em assembleia-geral.

2- A cobrança das quotas será feita:

a) Por desconto direto no vencimento por intermédio do executivo da direção nacional da PSP;

b) Por transferência bancária;

c) Excecionalmente, por entrega de quantia monetária nos serviços do sindicato.

### CAPÍTULO IV

#### Regime disciplinar

#### Artigo 12.º

##### Disposições

1- O poder disciplinar rege-se por regulamento próprio, tendo como princípio essencial o direito à defesa e o dever de informação, cabendo o recurso das decisões ao presidente da assembleia-geral, que apreciará todo o processo, remetendo-o para julgamento em assembleia-geral.

#### Artigo 13.º

##### Penas disciplinares

1- São aplicáveis a todos os corpos gerentes e delegados do SINEPOL, as penas de repreensão escrita, suspensão de funções e de sócio de onze a trinta dias e expulsão.

2- As penas disciplinares aplicadas aos sócios a todos os elementos não abrangidos no número anterior são a repreensão escrita, suspensão de sócio até trinta dias e expulsão.

3- A pena de expulsão só pode ser aplicada quando exista um muito grave incumprimento destes estatutos ou casos que o dolo tenha sido muito grave e intencional.

#### Artigo 14.º

##### Extinção da responsabilidade disciplinar

A responsabilidade disciplinar extingue-se pelo cumprimento da pena, pela revogação da pena, pela prescrição da infração disciplinar, pela caducidade do procedimento disciplinar e pela amnistia.

#### Artigo 15.º

##### Readmissão

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 17.º, número 1, alínea d), dos presentes estatutos, a sua readmissão fica dependente, salvo motivo justificativo aceite pela comissão executiva, do pagamento da importância equivalente a três meses de quotização.

3- No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 17.º, número 1, alínea e), dos presentes estatutos, a sua readmissão só será possível desde que tenham decorrido três anos após a aplicação da pena, mediante parecer favorável da comissão executiva.

## Artigo 16.º

### Direito de defesa

1- Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que ao associado tenham sido dadas todas as possibilidades de defesa em competente processo disciplinar, devidamente organizado, designadamente:

a) Que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias a contar da notificação;

b) A notificação feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de receção.

2- O processo disciplinar poderá ser desencadeado a pedido de qualquer sócio.

3- A instauração do processo disciplinar é da competência do presidente do executivo da direcção nacional.

4- O processo disciplinar seguirá os trâmites e formalidades previstos no regulamento disciplinar a aprovar pela assembleia-geral.

## Artigo 17.º

### Perda de qualidade de sócio

1- São causas da perda imediata da qualidade de sócio, sem direito a qualquer contribuição paga, até à data, ao sindicato:

a) O pedido de cancelamento da inscrição, apresentado por escrito ao sindicato, desde que acompanhado do cartão de sócio;

b) A perda dos requisitos exigidos para a admissão;

c) A prática de atos contrários aos fins do sindicato ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio, honra e bom nome;

d) O atraso no pagamento das quotas por período igual ou superior a um ano;

e) Os sócios que tenham sido punidos com pena de expulsão de sócio;

f) Os sócios temporariamente se encontrem na situação de licença sem vencimento e não aceitem ficar na situação de sócios honorários;

g) O facto de ser delegado sindical ou membro dos corpos gerentes de outra estrutura sindical que não do SNP/SINAPOL.

2- Mantém a qualidade de associado, embora sem obrigação de pagamento de quotas:

a) Os sócios que, por efeito de litígio, se encontrem suspensos temporariamente da atividade profissional, até ao cumprimento da pena ou ao trânsito em julgado;

b) Os que tenham sido aposentados compulsivamente ou expulsos, desde que tenham recorrido da decisão para o tribunal competente, até ao trânsito em julgado.

## CAPÍTULO V

### Dos órgãos do SINEPOL

#### SECÇÃO I

##### Dos órgãos sociais

## Artigo 18.º

### Órgãos dirigentes do sindicato

Os órgãos nacionais do SINEPOL são:

a) A assembleia-geral;

b) O executivo da direcção;

c) Conselho fiscal.

#### SECÇÃO II

##### Assembleia-geral

## Artigo 19.º

### Constituição e funcionamento

1- A assembleia-geral do SINEPOL é o órgão de apreciação e definição das linhas gerais da política do sindicato, constituída pela reunião de sócios efetivos no pleno gozo dos seus direitos sindicais, sendo que os sócios honorários não possuem poder de voto na assembleia-geral, podendo no entanto estar presentes.

2- A mesa da assembleia-geral é constituída pelo presidente da mesa da assembleia-geral, pelo vice-presidente da mesa da assembleia e por um secretário da mesa da assembleia-geral.

3- A assembleia é convocada nos termos dos artigos 23.º, 24.º e 26.º dos estatutos.

## Artigo 20.º

### Constituição da mesa da assembleia-geral

1- São membros da mesa assembleia-geral, o presidente da mesa da assembleia, o vice-presidente da mesa da assembleia e o secretário da mesa.

2- Os elementos da mesa da assembleia-geral eleitos, assumem e mantêm estas funções até à realização de novo ato eleitoral para os corpos-gerentes do SINEPOL ou até à sua recusa expressa por escrito.

3- Na eventualidade de recusa de membro(s) da mesa da assembleia-geral, o conselho fiscal deverá promover novas eleições do(s) membro(s) da mesa da assembleia-geral entre os associados presentes, na primeira assembleia-geral que ocorrer após a apresentação de recusa.

## Artigo 21.º

### Modalidades

A assembleia-geral pode ter o carácter de:

a) Assembleia-geral ordinária;

b) Assembleia-geral extraordinária;

c) Assembleia-geral eleitoral.

## Artigo 22.º

### Competências

1- Compete da assembleia-geral:

a) Eleger todos os corpos gerentes;

b) Decidir sobre as alterações dos estatutos;

c) Aprovar regulamentos internos;



d) Decidir sobre a dissolução, fusão do sindicato ou qualquer outra, nos termos estatutários;

e) Apreçar e deliberar sobre o projeto de orçamento anual e plano de atividades apresentado pelo executivo da direção;

f) Examinar e votar anualmente o relatório e contas do executivo da direção e o parecer do conselho fiscal;

g) Fixar o valor das quotizações previstas no número 1, do artigo 11.º, dos presentes estatutos e comunicar o seu valor à direção nacional da PSP;

h) Apreçar os atos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;

i) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitam aos associados e que constem na respetiva ordem de trabalhos;

j) Decidir sobre as formas de luta sindical, designadas vigílias, manifestações;

k) Decidir sobre as decisões do executivo da direção que não sejam validadas pelo presidente e que em cumprimento do artigo 33.º, alínea h), sejam remetidas pelo presidente para decisão em assembleia-geral.

2- Compete ainda à assembleia-geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais e estatutárias de outros órgãos ou grupos.

#### Artigo 23.º

##### Assembleia ordinária

1- A assembleia-geral reunir-se-á em sessão ordinária, anualmente até ao fim do primeiro semestre do ano, com intuito discutir e votar as matérias constantes na alínea f) do artigo anterior, sem prejuízo de abordar e decidir sobre outros assuntos, desde que devidamente descritos na competente convocatória.

2- A assembleia-geral reunir-se-á em sessão ordinária, anualmente no segundo semestre do ano para discutir e votar as matérias constantes na alínea e) do artigo anterior, sem prejuízo de abordar e decidir sobre outros assuntos, desde que devidamente descritos na competente convocatória.

3- As deliberações serão tomadas por maioria simples, salvo nos casos em que estatutariamente se exija outra expressão de votos.

4- A alteração da ordem de trabalhos somente poderá ser alterada por deliberação por maioria simples.

5- As propostas de alteração de estatutos deverão ser aprovadas por voto direto.

#### Artigo 24.º

##### Assembleia extraordinária

1- A assembleia-geral reunir-se-á em sessão extraordinária, por convocação do presidente da mesa da assembleia-geral, a pedido do presidente do SINEPOL, mínimo de 50 % dos sócios efetivos, no gozo pelo dos seus direitos associativos.

2- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de quinze dias, por anúncio público, onde se pode incluir as redes sociais do SINEPOL, indicando-se na convocatória o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

3- Se na ordem de trabalhos constarem as matérias expres-

sas nas alíneas b), d), h) e j) do artigo 22.º, a assembleia-geral será convocada com a antecedência mínima de vinte dias.

4- Fica vedado a discussão ou decisão sobre matérias que não constem na ordem de trabalhos, salvo se cinco sextos dos presentes concordarem com o aditamento.

5- As decisões sobre as matérias constantes nas alíneas b), h), j) e k), do artigo 22.º, dos presentes estatutos, só serão válidas quando tomadas por uma maioria de dois terços dos votantes.

6- A decisão sobre a matéria constante na alínea d), do artigo 22.º, dos presentes estatutos, só será válida quando dois terços dos associados comparecerem na assembleia e dos presentes cinco sextos concordarem.

#### Artigo 25.º

##### Funcionamento

1- A assembleia-geral iniciará à hora marcada com a presença de todos os associados, ou passada meia hora independentemente do número de sócios presentes.

2- A assembleia-geral não prossegue em tempo superior a doze horas, salvo decisão contrária tomada pela maioria dos presentes até ao termo da segunda hora da sessão.

#### Artigo 26.º

##### Assembleia eleitoral

1- A assembleia-geral eleitoral realizar-se-á de quatro em quatro anos, e é nela que é eleita a lista candidata aos corpos gerentes do SINEPOL, existindo para isso urna própria para o sufrágio secreto.

2- A convocatória para a assembleia-geral eleitoral é feita com o mínimo de vinte dias de antecedência.

#### Artigo 27.º

##### Sessões simultâneas

1- As assembleias-gerais ordinárias, extraordinárias e eleitorais, poderão funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes, desde que utilizando videoconferência, ou na impossibilidade técnica, utilizando audioconferência.

2- As mesas locais serão constituídas por dois associados da localidade que estiverem presentes, exceto se existirem delegações com órgãos próprios, eleitos em conformidade com os presentes estatutos.

#### Artigo 28.º

##### Competências do presidente, vice-presidente e secretário da mesa da assembleia-geral

1- Ao presidente da mesa da assembleia-geral compete:

a) Convocar a assembleia-geral ordinária e eleitoral;

b) Convocar a assembleia-geral extraordinária sempre que se preencham os requisitos previstos no número 1, do artigo 24.º, dos presentes estatutos;

c) Dar posse aos corpos gerentes e assinar as respetivas atas;

d) Chamar à efetividade os substitutos quando eleitos para os lugares que vaguem nos corpos gerentes, ou na impossi-



bilidade, proceder à nomeação de delegados sindicais para ocuparem as vagas nos corpos gerentes. Nesse caso, será apresentada à assembleia-geral uma lista de todos os delegados sindicais cujas qualidades sindicais mereceram destaque e será efetuada votação;

e) Assumir a gestão do sindicato, até novas eleições, no caso da demissão ou destituição de mais de metade dos membros do executivo da direção;

f) Convocar eleições no prazo de quarenta dias, no caso de assumir a gestão do sindicato, nos termos do número anterior;

g) Rubricar os livros de atas e assinar as atas das sessões.

2- Ao vice-presidente da mesa da assembleia, compete auxiliar o presidente da mesa da assembleia-geral na condução dos trabalhos e substituir o presidente da mesa da assembleia na sua ausência ou indisponibilidade temporária.

3- Ao secretário da mesa da assembleia-geral compete elaborar as atas, bem como providenciar para que as mesmas se encontrem atualizadas e disponíveis sempre que oficiosamente lhe seja solicitado.

### SECÇÃO III

#### O executivo da direção

##### Artigo 29.º

###### Constituição do executivo da direção

1- O executivo da direção nacional é constituída por:

- a) Um presidente
- b) Vice-presidente;
- c) Um tesoureiro;
- d) Um secretário-geral.

##### Artigo 30.º

###### Conselho executivo e direção

1- O executivo da direção, constituído pelo presidente, vice-presidente, secretário-geral e tesoureiro do SINEPOL, com as seguintes competências:

a) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;

b) Elaborar e submeter à aprovação os regulamentos internos necessários para o bom funcionamento do sindicato;

c) Promover a criação de comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, a fim de colaborarem na elaboração de regulamentos ou quaisquer propostas;

d) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

e) Decidir e executar os demais atos necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de cargos sindicais ou outros órgãos do sindicato;

f) Receber da área de finanças o relatório de atividades e as contas de cada exercício e apresenta-lo anualmente à assembleia-geral, bem como o orçamento e plano de atividade para o ano seguinte, nos termos deste estatuto;

g) Transmitir os haveres e os bens do sindicato à direção que lhe suceder, por inventário, no prazo de 15 dias a contar da tomada de posse desta;

h) Executar e fazer executar as disposições deste estatuto, deliberações da assembleia-geral, do executivo da direção e os regulamentos internos;

i) Elaborar projetos de propostas sobre a defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais dos seus associados a apresentar às entidades competentes;

j) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários, designadamente ordenar a instauração de processos disciplinares;

k) Decidir o recurso de indeferimento dos pedidos de inscrição de sócios e sempre que lhe sejam remetidos decidir os pedidos de desistência de sócios depois de ouvidos o presidente e vice-presidente da área sindical;

l) Propor a convocação da assembleia-geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhe;

m) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;

n) Elaborar e submeter à aprovação do executivo da direção os regulamentos internos necessários para o bom funcionamento do sindicato;

o) Promover a criação de comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, a fim de colaborarem na elaboração de regulamentos ou quaisquer propostas;

p) Contratar os empregados do sindicato, fixar as remunerações e exercer em relação a eles, quando assim solicitado pelo 1.º vice-presidente, o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;

q) Constituir mandatário para a realização de determinados atos, para tanto deverá estabelecer em documento próprio e fixar em concreto o âmbito dos poderes conferidos;

r) Todas as deliberações do executivo da direção são vinculativas e só podem ser revogadas pelo próprio executivo da direção em sessão diferente da primeira deliberação ou pela assembleia-geral do SINEPOL.

##### Artigo 31.º

###### Reuniões do conselho executivo e do executivo da direção

1- O executivo da direção reunirá trimestralmente com a participação de pelo menos a maioria dos respetivos membros, sendo exaradas em livro de atas próprio as resoluções tomadas.

2- Independentemente do previsto no número anterior o executivo da direção poderá reunir extraordinariamente por convocação do presidente do SINEPOL;

3- O conselho executivo reunirá por convocação do presidente do SINEPOL, com a participação de pelo menos a maioria dos respetivos membros, sendo exaradas em livro de atas próprio as resoluções tomadas;

4- As deliberações são tomadas por maioria simples de todos os membros presentes, tendo o presidente do SINEPOL voto de qualidade.

5- Os membros do conselho executivo e do executivo da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no

exercício das suas funções, exceto se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes.

6- As atas das reuniões do conselho executivo serão sempre assinadas pelo presidente do SINEPOL e pelo secretário-geral ou secretário da presidência, cabendo a este último a sua redação;

7- As reuniões do conselho executivo e do executivo da direção poderão funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes, utilizando videoconferência ou, na impossibilidade técnica, utilizando audioconferência.

## SUBSECÇÃO I

### O presidente

#### Artigo 32.º

##### O presidente

1- O presidente do SINEPOL é o órgão máximo do executivo da direção, que representa e supervisiona todas as atividades do sindicato, podendo delegar competências a qualquer dos membros do executivo da direção. O seu voto é fator de desempate.

2- Na necessidade da sua substituição, tomará o seu lugar, o vice-presidente ou no seu impedimento, expresso por escrito, é nomeado pelo presidente o seu substituto entre os restantes membros do executivo da direção.

3- A qualidade de presidente em exercício definida no número/artigo anterior, termina assim que o presidente do SINEPOL o determine.

4- O presidente do SINEPOL tem o poder de veto nas admissões diretas de novos sócios, decisão da qual o interessado pode interpor recurso nos termos do artigo 8.º

#### Artigo 33.º

##### Competências do presidente

Compete ao presidente do SINEPOL:

- a) Convocar e presidir as reuniões do executivo da direção;
- b) Representar o sindicato em todos os atos e organizações;
- c) Assegurar juntamente com o vice-presidente e o tesoureiro, a gestão corrente do sindicato;
- d) Convocar as reuniões extraordinárias nos termos dos presentes estatutos;
- e) Despachar os assuntos urgentes, independentemente de aprovação ou não aprovação do executivo da direção;
- f) Propor à direção os dirigentes que deveram exercer funções a tempo inteiras ou parciais;
- g) Delegar e determinar funções aos membros dos corpos gerentes, sem que as mesmas possam colidir com as suas atribuições específicas enquanto membros do conselho fiscal e mesa da assembleia-geral;
- h) Revalidar todas as decisões do executivo da direção e se necessário for envia-las para aprovação em assembleia-

-geral;

- i) Presidir a todos os grupos de trabalho ou atividades do sindicato em que esteja presente;
- j) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do sindicato;
- k) Assinar os cartões dos associados;
- l) Propor o Agendamento de assembleias-gerais.
- m) Supervisionar as ações de formação;
- n) Aprovar e dar posse aos presidentes das delegações e delegados sindicais;
- o) Garantir o cumprimento das regras de conduta em todas as atividades sindicais;
- p) Exercer todas as competências estatutariamente atribuídas aos restantes membros do executivo da direção.

#### Artigo 34.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato do presidente e consequentemente dos corpos gerentes do SINEPOL é de quatro anos, podendo ser eleitos por mandatos sucessivos.

#### Artigo 35.º

##### Abandono e renúncia do mandato

1- Considera-se abandono das funções o facto de os membros eleitos de um órgão faltarem, sem justificação a duas reuniões consecutivas ou quatro interpoladas do executivo da direção, do órgão a que pertençam, das reuniões da área a que pertencem, quando convocadas pelo presidente ou pelos vice-presidentes das respetivas áreas ou ainda a reuniões de grupos de trabalho para que estejam devidamente nomeados.

2- Dado o facto que a participação nas diversas iniciativas, tais como eventos, reuniões, ações de protesto, manifestações é exigível a qualquer membro do executivo da direção, a falta a três iniciativas sem justificação, é considerado igualmente abandono de funções.

3- As justificações de faltas previstas no número anterior, deveram ser remetidas:

a) No caso de membros do executivo da direção nacional ao Presidente do SINEPOL, cabendo-lhe deferir ou indeferir as mencionadas justificações.

b) No caso de membros do conselho fiscal ao presidente do conselho fiscal, cabendo-lhe deferir ou indeferir as mencionadas justificações.

4- Considera-se renúncia de um membro eleito, o seu pedido expresso nesse sentido, por escrito, dirigido ao presidente do SINEPOL no caso de membro do executivo da direção e ao presidente do conselho fiscal no caso de membros do conselho fiscal.

5- A renúncia de mandato do presidente do SINEPOL ou do presidente do conselho fiscal é remetida ao presidente da mesa da assembleia-geral.

#### Artigo 36.º

##### Competências do vice-presidente

1- Compete ao vice-presidente do SINEPOL:

- a) Assumir a presidência do sindicato e todas as compe-

tências do presidente do executivo da direção, no seu impedimento ou sempre que o mesmo lhe transmita essa necessidade;

b) Representar o sindicato em todos os atos e organizações;

c) Despachar os assuntos urgentes, independentemente de aprovação ou não aprovação do executivo da direção nos impedimentos do presidente do SINEPOL;

d) No caso em que o presidente do SINEPOL não esteja presente, presidir a todos os grupos de trabalho ou atividades em que esteja presente;

e) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do sindicato;

f) Propor o agendamento de assembleias gerais;

g) Gerir a área administrativa (funcionários e estagiários), sendo nessa função coadjuvado pelo secretário de finanças sempre que o solicite ao vice-presidente da área de finanças;

h) Chamar a si todas as competências atribuídas aos restantes membros, com exceção das do presidente do executivo da direção; esta alínea não se aplica quando o primeiro vice-presidente, de acordo com a alínea a) do presente número, estiver a assumir a presidência do SINEPOL;

i) Entende-se por «impedimento do presidente do executivo da direção, nos termos do número anterior, o facto de o presidente não poder estar presente no momento do ato ou na eventualidade de ter renunciado ao seu mandato.

## SUBSECÇÃO II

### Área de finanças

#### Artigo 37.º

##### Composição

A área de finanças integra todos os membros da direção.

#### Artigo 38.º

##### Competências do tesoureiro

1- São competências do tesoureiro:

a) Receber verbas;

b) Depositar verbas;

c) Efetuar os pagamentos autorizados pelo executivo da direção;

d) Organizar e arquivar toda a documentação financeira;

e) Elaborar o relatório anual de contas.

2- São competências do secretário de finanças, assegurar a contabilidade financeira e administração dos sócios, bem como administrar o património do SINEPOL.

#### Artigo 39.º

##### Assinatura para movimentações bancárias e emissão de cheques

1- São co-titulares das contas bancárias do SINEPOL:

a) O presidente do SINEPOL;

b) O vice-presidente;

c) O tesoureiro.

2- O presidente do SINEPOL pode apenas com a sua assinatura assinar cheques e proceder a todas as demais movi-

mentações bancárias.

3- O vice-presidente pode apenas com a sua assinatura assinar cheques e proceder a todas as demais movimentações bancárias.

4- O tesoureiro do SINEPOL pode apenas com a sua assinatura assinar cheques e proceder a todas as demais movimentações bancárias.

#### Artigo 40.º

##### Competências do secretário-geral

Compete ao secretário-geral:

a) Coadjuvar o vice-presidente e substituí-lo perante o executivo da direção, quando previamente autorizado;

b) Orientar e dirigir as reuniões de direção;

c) Lavar as atas das reuniões de direção;

d) Providenciar para que os ficheiros e atas se encontrem atualizados e disponíveis para consulta durante as reuniões e sempre que oficiosamente lhe seja solicitado;

e) Designar as funções do secretário-geral adjunto.

## CAPÍTULO VI

### Corpos gerentes, delegações e secretariados regionais e delegados sindicais

#### SECÇÃO I

##### Os corpos gerentes

#### Artigo 41.º

##### Corpos gerentes

1- São corpos gerentes do SINEPOL:

a) Os membros da mesa da assembleia-geral;

b) Os membros do executivo da direção do sindicato

c) Os membros do conselho fiscal.

2- Para os efeitos da lei e do presente estatuto do SINEPOL, os corpos gerentes descritos no número anterior não desempenham quaisquer funções consultivas, de apoio técnico ou logístico.

#### SECÇÃO II

##### Das delegações

#### Artigo 42.º

##### Criação - Delegações distritais do SINEPOL

1- Podem ser criadas ou extintas pelo executivo da direção do sindicato delegações distritais em qualquer parte do território nacional, sempre que haja necessidade de apoio e representação mais direta junto dos associados, exceto no distrito onde se encontra a sede nacional do SINEPOL, nas Regiões Autónomas dos Açores e Madeira e nas áreas Metropolitanas de Lisboa e Porto;

2- O membro dos corpos gerentes mais antigo, caso não

exista secretário regional no comando, será o presidente da delegação, a menos que o mesmo abdique do cargo, passando a ser o presidente o delegado sindical que seja sócio aos mais anos, e assim sucessivamente;

3- As delegações distritais regem-se por regulamento próprio aprovado pelo executivo da direção.

#### Artigo 43.º

##### Composição das delegações

- 1- As delegações são compostas pelos:
- 2- Corpos gerentes que pertencem ao comando;
- 3- Delegados sindicais que pertencem ao comando;
- 4- Associados que pertencem ao comando.

#### Artigo 44.º

##### Competências das delegações

- 1- As competências das delegações são:
  - a) Dinamizar a vida sindical no(s) respetivo(s) comandos policiais, designadamente através da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os associados.
  - b) Dar parecer, quando solicitado, sobre as propostas de admissão de sócios dos despectivos comandos policiais;
  - c) Elaborar e manter atualizado o inventário de bens adstritos à respetiva delegação;
  - d) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que neles sejam delegadas;
  - e) Gerir eficazmente todos os fundos que eventualmente possam vir a estar à sua disposição;
  - f) Fazer o levantamento das questões profissionais do(s) respetivo(s) comando(s) e dirigi-lo à direção;
  - g) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo presidente em reuniões sindicais e eventos na região;
  - h) Representar o sindicato, sempre que autorizado pelo vice-presidente da área de relações públicas e relações exteriores, nos meios de comunicação social, no estabelecimento de protocolos.

### SECÇÃO III

#### Dos delegados

#### Artigo 45.º

##### Delegados sindicais

- a) O delegado sindical é um elemento de dinamização e de coordenação da atividade sindical no local de trabalho, representando os associados perante o executivo da direção.
- b) Será eleito por sufrágio efetuado pelos sócios, pelo menos um delegado sindical por cada unidade orgânica da Polícia de Segurança Pública, a exemplo: comando, departamento, divisão, núcleo, secção, esquadra, serviço, estabelecimento de ensino ou outra forma de unidade orgânica que venha a ser criada.
- c) O regulamento eleitoral dos delegados sindicais é aprovado em regulamento interno.
- d) No desempenho das suas funções, os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo sindicato.

e) Os delegados sindicais podem ser destituídos das seguintes formas:

- a. Por escrutínio direto e secreto;
- b. Por decisão da assembleia-geral por maioria simples, em concordância disposto nos estatutos.

#### Artigo 46.º

##### Comunicação

A eleição ou exoneração dos delegados sindicais será fixada nos locais existentes nas esquadras, para conhecimento dos sócios e comunicada pelo sindicato, no prazo de dez dias, à direção da esquadra, serviço ou departamento onde exerça a sua atividade.

#### Artigo 47.º

##### Competências

- 1- Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre os corpos gerentes do sindicato e os sócios que os representam, nomeadamente:
  - a) Defender os interesses dos associados nos despectivos serviços ou locais de trabalho;
  - b) Estimular a participação ativa dos associados na vida sindical;
  - c) Distribuir informação sobre a atividade do sindicato;
  - d) Participar nas reuniões para que sejam convocados;
  - e) Fiscalizar as estruturas de assistência social, higiene e segurança existentes no seu local de trabalho.

#### Artigo 48.º

##### Cessação de funções

- 1- Os delegados sindicais cessarão o seu mandato com o dos corpos gerentes, podendo sempre ser reeleitos sucessivamente.
- 2- Os delegados sindicais podem ver a sua função suspensa, sempre que estiverem a decorrer processos contra os mesmos

### CAPÍTULO VII

#### Regime eleitoral

#### Artigo 49.º

##### Capacidade eleitoral

- 1- A assembleia-geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.
- 2- Só poderão candidatar-se os sócios inscritos há mais de quatro anos e no pleno uso dos seus direitos sindicais.
- 3- Durante os primeiros quatro anos do SINEPOL não se aplica o disposto no número 2 deste artigo.

#### Artigo 50.º

##### Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da

assembleia-geral:

a) Marcar a data das eleições com quarenta e cinco dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos órgãos a substituir;

b) Convocar a assembleia-geral eleitoral nos termos do artigo 20.º, dos presentes estatutos.

#### Artigo 51.º

##### Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão fixados na sede do sindicato e nas delegações existentes até dez dias após a data do aviso convocatória da assembleia eleitoral.

#### Artigo 52.º

##### Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 65 associados.

2- A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente a lista completa com todos os cargos dos corpos gerentes preenchidos.

3- As listas serão apresentadas até ao 40.º dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura, designada os seus representantes à comissão eleitoral e entregue o programa de ação.

4- O executivo da direção apresentará, obrigatoriamente, uma lista de candidatos, que poderá retirar se houver outras listas concorrentes.

5- O presidente da mesa da assembleia-geral providenciará, dentro dos cinco dias posteriores ao termo de prazo para a apresentação de listas, a sua fixação na sede do sindicato e nas delegações existentes.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é composta por um mínimo de três associados, no pleno uso dos seus direitos sindicais, em representação de todas as listas de candidatos, e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia-geral.

2- A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia-geral.

#### Artigo 54.º

##### Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

1- Constatar a elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, sendo lavradas sempre atas;

2- Decidir no prazo de quarenta e oito horas, sobre todas as reclamações recebidas;

3- Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas onde hajam irregularidades, para efetuar as respetivas correções, no prazo de cinco dias após comunicação;

4- Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo

concedido nos termos da alínea anterior, à aprovação definitiva das candidaturas;

5- Fiscalizar todo o processo eleitoral durante a assembleia-geral eleitoral;

6- A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição dos representantes das listas às mesas de voto, até três dias antes das eleições;

7- Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas após o encerramento das mesas de voto;

8- Decidir no prazo de quarenta e oito horas, sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral;

9- Informar a mesa da assembleia-geral dos resultados definitivos do acto eleitoral.

#### Artigo 55.º

##### Recurso

1- Do acto eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de vinte e quatro horas.

2- Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia-geral.

#### Artigo 56.º

##### Campanha eleitoral

1- O período de campanha eleitoral inicia-se no vigésimo dia anterior ao acto eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.

2- A utilização dos serviços do sindicato deve ser assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

#### Artigo 57.º

##### Votação

1- O voto é direto e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que sejam cumpridos os seguintes procedimentos:

a) O sócio solicite o boletim de voto à sede nacional do SINEPOL, bem como a carta padrão que o deverá acompanhar;

b) O eleitor dobra o boletim de voto em quatro, encerra-o num envelope branco, devidamente fechado e sem quaisquer inscrições exteriores, acompanhado de carta com a assinatura do sócio, cartão de sócio e cópia do cartão de cidadão e remeterá o mesmo por correio registado com aviso de receção;

c) O envelope a que se refere a alínea anterior é dirigido ao presidente da mesa da assembleia-geral;

d) A morada colocada no aviso de receção terá de ser obrigatoriamente a mesma que o sócio possui na sua ficha de sócio, sob pena do voto não ser validado;

e) Os votos por correspondência são remetidos a até ao 5.º dia útil anterior ao da realização da eleição, só contando para o apuramento dos resultados os recebidos na sede nacional até à hora do encerramento das urnas.



## CAPÍTULO VIII

### Do regime financeiro

#### Artigo 58.º

##### Exercício anual

O exercício anual no regime financeiro corresponde a um período de 12 meses, que pode ou não coincidir com o ano civil.

#### Artigo 59.º

##### Receitas e património

1- São receitas do SINEPOL:

- a) O produto das joias e quotas;
- b) As doações ou legados;
- c) Quaisquer outras, designadamente subsídios ou donativos, que legalmente lhe possam ser atribuídas.

1- Os valores serão depositados em instituição bancária na conta do SINEPOL.

2- Os levantamentos serão efetuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro do executivo da direção.

3- Entende-se por património do SINEPOL todos os bens móveis e imóveis e o rendimento desses bens.

#### Artigo 60.º

##### Despesas

Consideram-se despesas do SINEPOL, todas as resultantes do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos, bem como, todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins e que tenham tido a aprovação da presidência e da vice-presidência da área de finanças.

#### Artigo 61.º

##### Vinculação

1- O SINEPOL vincula-se desde que os respetivos documentos sejam assinados pelo presidente do SINEPOL ou pelo mínimo de 3 membros do executivo da direção.

2- Para efeitos de estabelecimento de parcerias ou protocolos, com vista a obter das regalias para os sócios, junto de entidades privadas, entidades públicas, fundações e estabelecimentos de ensino, o SINEPOL vincula-se pela simples assinatura de um dos seus corpos gerentes.

## CAPÍTULO IX

### Alteração dos estatutos

#### Artigo 62.º

##### Modo de alteração

1- Os presentes estatutos só podem sofrer alteração em assembleia-geral expressamente convocada para esse efeito e por maioria qualificada de 2/3 do total dos associados.

## CAPÍTULO X

### Extinção do SINEPOL

#### Artigo 63.º

##### Extinção, fusão ou qualquer outra forma de transformação

No caso de extinção, fusão ou qualquer outra forma de transformação que implique decisão sobre o património do SINEPOL, a assembleia-geral deliberará sobre o destino a dar a todos os bens do seu património, sob proposta do executivo da direção, sendo que nenhum sócio poderá receber, a qualquer título, património do sindicato.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 64.º

##### Regulamentação

A regulamentação da atividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio.

## CAPÍTULO XIII

### O conselho fiscal

#### Artigo 65.º

##### Composição do conselho fiscal

O conselho fiscal é um órgão soberano e independente do executivo da direção, constituído pelos seguintes membros:

- a) Um presidente do conselho fiscal;
- b) Um vice-presidente do conselho fiscal;
- c) Um secretário relator do conselho fiscal.

#### Artigo 66.º

##### Funcionamento e competências do conselho fiscal

1- O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

2- O conselho fiscal delibera por maioria simples.

3- Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir mensalmente para examinar a contabilidade do Sindicato, elaborando relatório sumário, que será apresentado à direção nos dez dias seguintes;

b) Solicitar ao presidente da mesa da assembleia-geral a convocação de uma assembleia-geral, sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do sindicato, para a qual o executivo da direção não tenha esclarecimento;

c) Assistir às reuniões do executivo da direção, bem como dar os pareceres que lhe forem solicitados pelo executivo da direção ou pelo presidente do SINEPOL;

d) Informar a assembleia-geral sobre a situação económica e financeira do sindicato sempre que lhe seja oficiosamente

solicitado;

e) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como, sobre o orçamento ordinário;

f) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que sejam requeridos;

g) Proceder à liquidação dos bens do Sindicato na altura da sua dissolução;

h) Auxiliar o vice-presidente de finanças, sempre que lhe seja isso solicitado.

i) Proceder à eleição dos membros da mesa da assembleia-geral no termos do artigo 20.º

j) Os membros do conselho fiscal devem proceder, conjunta ou separadamente e em qualquer época do ano, a todos os actos de verificação e inspecção que considerem convenientes para o cumprimento das suas obrigações de fiscalização.

4- O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as atas respeitantes a todas as reuniões.

5- Compete ao presidente do conselho fiscal designar e atribuir as funções de cada um dos membros daquele órgão bem como assinar todos dos documentos relativos às fiscalizações ou na sua ausência o vice-presidente do conselho fiscal.

6- Para os efeitos da lei e do presente estatuto do SINEPOL, os membros do conselho fiscal do SINEPOL não desempenham funções consultivas, de apoio técnico ou logístico.

7- Os membros do conselho fiscal do SINEPOL são corpos gerentes do SINEPOL.

## CAPÍTULO XVI

### Casos omissos, entrada em vigor, normas transitórias e disposições finais

#### Artigo 67.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pela assembleia-geral, na lei e nos princípios gerais de direito.

#### Artigo 68.º

##### Interpretação e pareceres do presente estatuto

1- O SINEPOL é o proprietário intelectual do presente estatuto, sendo que apenas o sindicato poderá responder a quaisquer dúvidas que possam existir sobre o mesmo.

2- Não são autorizadas as elaborações de interpretações ou pareceres ao presente estatuto, efetuadas por entidades externas ao SINEPOL, de entre as quais se destacam o Ministério da Administração Interna e direção nacional da PSP.

3- Quaisquer necessidades de esclarecimentos ou pareceres sobre o presente estatuto, deverão ser solicitadas ao vice-presidente da área jurídica do SINEPOL, que no prazo de 30 dias através do gabinete jurídico, prestará a informação necessária.

#### Artigo 69.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

#### Artigo 70.º

##### Normas transitórias

Os corpos gerentes eleitos na assembleia constituinte, exercem um mandato de 4 anos, findos os quais serão convocadas eleições nos termos do presente estatuto.

Registado em 9 de maio de 2019 ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 188 do livro n.º 2.

### SICGP - Sindicato Independente do Corpo da Guarda Prisional - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 23 de abril de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2014.

#### Declaração de princípios

1- O SICGP proclama-se dos valores do sindicalismo democrático, moderno, livre e independente, não abdicando da liberdade e autonomia em relação a associações, partidos políticos, as confissões religiosas e ou ao Estado.

2- O SICGP proporcionara aos seus associados uma participação activa em todos os aspectos da vida sindical, não só nos previstos nos estatutos, mas também através da criação de mecanismos de contacto permanente com os trabalhadores, quer informando-os com regularidade e verdade quer auscultando as suas opiniões sobre os problemas de interesse comum.

3- O SICGP lutará pela melhoria das condições de vida dos trabalhadores e por padrões salariais e profissionais semelhantes aos dos trabalhadores dos restantes países da União Europeia.

4- O SICGP garantirá a livre negociação das convenções colectivas de trabalho, seguindo o princípio da boa fé negocial.

5- O SICGP garantirá o livre acesso ao exercício da actividade sindical.

6- O SICGP promoverá:

a) O pleno emprego;

b) O direito ao trabalho sem quaisquer discriminações;

c) O direito a igualdade de oportunidades;

d) A segurança no emprego;

e) A formação e reconversão profissionais;

f) Condições dignas de higiene e de segurança em qualquer local de trabalho;

g) Contactos com todas as organizações nacionais e internacionais que promovam a solidariedade entre os trabalhadores e a defesa dos seus direitos, sempre no respeito pela independência dos sindicatos associados.

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito e sede

#### Artigo 1.º

##### Denominação

1- É constituído, ao abrigo e em conformidade com a lei portuguesa, o SICGP - Sindicato Independente do Corpo da Guarda Prisional, abreviadamente designado por SICGP.

2- O SICGP rege-se-á pelos presentes estatutos, pela legislação em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutários competentes.

#### Artigo 2.º

##### Sede e delegações

1- O SICGP exerce a sua actividade, por tempo indeterminado, em todo o território nacional, tem a sua sede no conselho de Sintra, podendo esta ser alterada, de acordo com deliberação da assembleia-geral.

2- Podem ser criadas secções, delegações ou quaisquer outras formas de organização descentralizada onde se justifiquem pela necessidade de uma participação directa dos associados.

3- De igual forma, podem ser extintas as secções, delegações ou quaisquer outras formas de organização descentralizada.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

O SICGP representa todos os profissionais do Corpo da Guarda Prisional, independentemente da categoria ou posto hierárquico.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais e objectivos

#### Artigo 4.º

##### Princípios fundamentais

1- O SICGP rege toda a sua acção pelos princípios da liberdade democrática, da igualdade, do pluralismo e da independência.

2- A democracia constitui referência fundamental e permanente de toda a acção do sindicato, a qual assenta em princípios de igualdade e no dever de participação dos associados, bem como na faculdade de elegerem ou destituírem os dirigentes e na garantia do direito de livre expressão, assegurando sempre o respeito e o acatamento das deliberações da maioria.

#### Artigo 5.º

##### Objectivos

1- Ao SICGP compete representar os seus associados, interna ou externamente, na defesa dos seus interesses estatutários, profissionais e sociais, de acordo com o regime do exercício de direitos do pessoal do Corpo da Guarda Prisional, nomeadamente abordar todos os problemas relacionados com o exercício da actividade profissional dos seus associados, podendo para tanto criar comissões de estudo ou grupos de trabalho e, por meio de proposta, dar conhecimento dos resultados às entidades competentes.

2- Na prossecução das finalidades indicadas no regime constante do número anterior, o SICGP utilizará todos os meios legais ao seu alcance.

#### Artigo 6.º

##### Relações com outras organizações

O SICGP pode estabelecer e manter relações com organizações sindicais ou profissionais, nacionais ou internacionais, que sigam objectivos análogos, e constituir formas de cooperação, nomeadamente através da constituição de organizações de maior amplitude, a definir entre a direcção e aquela(s), tendo em conta as restrições legais.

## CAPÍTULO III

### Associados - Direitos e deveres

#### Artigo 7.º

##### Filiação

Podem ser associados do SICGP todos os profissionais do Corpo da Guarda Prisional, independentemente da categoria ou posto hierárquico.

#### Artigo 8.º

##### Admissão

1- A admissão de um novo sócio faz-se mediante pedido de inscrição apresentado à direcção nacional, por qualquer meio idóneo, nomeadamente fax ou informaticamente, a definir por regulamento interno, que o endereçará à direcção nacional para decisão.

2- A recusa de admissão será sempre fundamentada e comunicada ao interessado, por escrito, num prazo máximo de 10 dias úteis.

3- Da decisão que denegar a inscrição pode o interessado, no prazo de oito dias úteis a contar do recebimento, interpor recurso.

4- Este recurso será apreciado pela assembleia-geral, que decidirá, em última instância, num prazo de 40 dias úteis.

#### Artigo 9.º

##### Direitos dos associados

1- São direitos dos associados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos do sindicato, bem

como destituí-los nos termos previstos nos presentes estatutos;

b) Participar nas actividades do sindicato, em toda a sua extensão, liberdade e vontade, formulando, nos locais competentes, as críticas que entenderem necessárias para o bom funcionamento associativo;

c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com a intervenção do sindicato;

d) Beneficiar de todas as regalias directas ou indirectamente alcançadas pelo sindicato, nomeadamente através de protocolos com empresas privadas;

e) Beneficiar de homenagens sindicais a definir por reglamento interno;

f) Participar activamente nas deliberações que pessoal ou directamente lhe digam respeito;

g) Beneficiar da acção desenvolvida aos mais diversos níveis pelo sindicato, na defesa dos interesses socioprofissionais, económicos e culturais;

h) Ser informado regularmente das actividades desenvolvidas pelo sindicato;

i) Examinar na sede todos os documentos de contabilidade e livros do sindicato;

j) Recorrer das deliberações dos diversos órgãos, nos termos previstos nos presentes estatutos;

k) Retirar-se em qualquer altura do sindicato, mediante comunicação por escrito à direcção nacional, sem prejuízo do pagamento das quotizações em dívida;

l) Beneficiar do apoio jurídico prestado pelo sindicato para os assuntos de âmbito profissional;

m) Serem reembolsados pelo sindicato sempre que, na qualidade de dirigentes e no exercício gratuito de cargos dos órgãos sociais e das comissões, percam total ou parcialmente a remuneração devida ou quaisquer outras prestações, designadamente subsídios.

#### Artigo 10.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Cumprir todas as determinações dos presentes estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes;

b) Pagar mensalmente a respectiva quota, cujo montante será fixado em assembleia-geral ou outras contribuições estabelecidas entre o sindicato e os associados;

c) Participar em todas as actividades do sindicato, mantendo-se sempre informado e actualizado acerca da mesma;

d) Aceitar os cargos para que seja eleito ou nomeado, salvo nos casos de justificado impedimento, desempenhando-os com apuro, lealdade, zelo e dentro das orientações fixadas pelos estatutos ou pelos órgãos a que pertençam;

e) Exercer gratuitamente os cargos dos órgãos sociais e das comissões para que tenha sido eleito ou designado;

f) Defender intransigentemente a independência e a isenção do sindicato, bem como a democracia e o pluralismo interno, combatendo as manifestações ou práticas que lhe forem contrárias, nomeadamente através do encaminhamento de toda a informação útil recolhida para os órgãos competentes;

g) Contribuir para a difusão dos objectivos do sindicato e para o incremento da organização sindical nos locais de trabalho;

h) Agir solidariamente com as posições do sindicato na defesa do interesse colectivo, ainda que de alguma forma possa contrariar a sua posição individual;

i) Participar nas discussões para tomada de posição e objectivos do sindicato, mantendo o respectivo sigilo sempre que tal lhe for ordenado pelos órgãos competentes;

j) Comunicar ao sindicato, no prazo de 20 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como eventual mudança de residência.

#### Artigo 11.º

##### Quota

1- A jóia e a quota mensal a pagar pelos associados serão fixadas por deliberação tomada em assembleia-geral, sendo de valor percentual de 0,75 % e sobre 12 meses.

2- A cobrança das quotas far-se-á através de desconto directo no vencimento por intermédio da Direcção-Geral de Reinserção e dos serviços prisionais.

3- São admissíveis outras formas de pagamento das quotas, por transferência bancária, entrega de cheque e pagamento directo nos serviços do SICGP, mediante pedido de autorização fundamentado, a conceder pela direcção nacional e terá um acréscimo percentual de 0,25 % sobre o valor da quota, perfazendo a percentagem de 1,00 % sobre o vencimento.

### CAPÍTULO IV

#### Regime disciplinar

#### Artigo 12.º

##### Exercício

O poder disciplinar é normalmente exercido pela comissão directiva, cabendo recurso das suas decisões para a assembleia-geral.

#### Artigo 13.º

##### Sanções

1- Os associados que em consequência de infracção dêem motivos a procedimento disciplinar poderão sofrer as seguintes penalidades:

a) Repreensão registada;

b) Suspensão até 180 dias;

c) Expulsão.

2- A pena de expulsão será aplicada aos associados que infringam gravemente as disposições estatutárias.

#### Artigo 14.º

##### Perda de qualidade de sócio

1- São causas da perda da qualidade de sócio, sem direito a reembolso de qualquer contribuição paga, até à data, ao sindicato:

a) O pedido de cancelamento da inscrição, apresentado

por escrito ao órgão competente;

- b) A perda dos requisitos exigidos para a admissão;
- c) A prática de actos contrários aos fins do sindicato ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- d) O atraso no pagamento das quotas por período igual ou superior a seis meses;
- e) Os associados que hajam sido punidos com pena de expulsão ou que temporariamente se encontrem na situação de licença sem vencimento.

3- Mantém a qualidade de associado, embora sem obrigação de pagamento de quotas:

- a) Os associados que, por efeito de litígio, se encontrem suspensos temporariamente da actividade profissional, até ao cumprimento da pena ou ao trânsito em julgado;
- b) Os que tenham sido aposentados compulsivamente ou expulsos, desde que tenham recorrido da decisão para o tribunal competente, até ao trânsito em julgado.

#### Artigo 15.º

##### Readmissão

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 14.º, número 1, alínea d), dos presentes estatutos, a sua readmissão fica dependente, salvo motivo justificativo aceite pela comissão directiva, do pagamento da importância equivalente a seis meses de quotização.

3- No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 14.º, número 1, alínea e), dos presentes estatutos, a sua readmissão só será possível desde que tenham decorrido três anos após a aplicação da pena, mediante parecer favorável da comissão directiva.

#### Artigo 16.º

##### Direito de defesa

1- Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que ao associado tenham sido dadas todas as possibilidades de defesa em competente processo disciplinar, devidamente organizado, designadamente:

- a) Que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias a contar da notificação;
- b) A notificação feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

2- O processo disciplinar poderá ser desencadeado a pedido de qualquer sócio.

3- A instauração do processo disciplinar é da competência do presidente da direcção nacional.

4- O processo disciplinar seguirá os trâmites e formalidades previstos no regulamento disciplinar a aprovar pela assembleia-geral.

## CAPÍTULO V

### Dos órgãos do SICGP - Sindicato Independente do Corpo da Guarda Prisional

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 17.º

##### Órgãos sociais

Os órgãos do SICGP são:

- a) A assembleia-geral;
- b) A direcção nacional;
- c) A comissão directiva;
- d) O conselho fiscal;
- e) O secretariado de delegados;
- f) O conselho de disciplina.

#### Artigo 18.º

##### Corpos gerentes

1- São corpos gerentes do SICGP a mesa da assembleia-geral, a direcção nacional e a mesa da assembleia de delegados.

2- Os corpos gerentes são eleitos em lista conjunta pela assembleia-geral.

#### Artigo 19.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes do SICGP é de três anos, podendo ser eleitos por mandatos sucessivos.

#### SECÇÃO II

##### Assembleia-geral

#### Artigo 20.º

##### Constituição

A assembleia-geral do SICGP é constituída pela reunião de associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos associativos.

#### Artigo 21.º

##### Modalidades

A assembleia-geral pode ter o carácter de:

- a) Assembleia-geral ordinária;
- b) Assembleia-geral extraordinária;
- c) Assembleia-geral eleitoral.



## Artigo 22.º

### Composição

As reuniões da assembleia são orientadas por uma mesa, composta pelo menos por um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais.

## Artigo 23.º

### Convocação

A assembleia-geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

## Artigo 24.º

### Sessões simultâneas

1- A assembleia-geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efectiva participação dos associados o imponham.

2- As mesas locais serão constituídas pelos três associados mais antigos da localidade que estiverem presentes, salvo se existirem delegações com órgãos próprios, eleitos ao abrigo dos presentes estatutos.

## Artigo 25.º

### Competências

1- Compete à assembleia-geral:

a) Eleger a mesa da assembleia-geral, a direcção nacional, o conselho fiscal, o secretariado de delegados e o conselho de disciplina;

b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;

c) Aprovar regulamentos internos;

d) Deliberar sobre a fusão, dissolução do sindicato ou qualquer outra, nos termos estatutários;

e) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;

f) Apreciar e deliberar sobre o projecto de orçamento anual e plano de actividades apresentado pela direcção nacional;

g) Apreciar os actos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;

h) Fixar o montante das quotizações previstas no número 1, alínea b), do artigo 10.º dos presentes estatutos;

i) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitem aos associados e que constem da respectiva ordem de trabalhos;

j) Deliberar sobre a filiação em federação ou confederação com outras associações sindicais sem prejuízo do previsto no artigo 6.º dos presentes estatutos;

k) Deliberar sobre a mudança da sede do sindicato.

2- Compete ainda à assembleia-geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias de outros órgãos ou grupos.

## Artigo 26.º

### Reunião anual

1- A assembleia-geral reunir-se-á em sessão ordinária

anualmente até ao dia 31 de março, para discutir e votar as matérias constantes da alínea e) do artigo anterior, sem prejuízo de abordar outros assuntos constantes da competente convocatória.

2- A assembleia-geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente até ao dia 15 de novembro para discutir e votar as matérias constantes da alínea f) do artigo anterior, sem prejuízo de abordar outros assuntos constantes da competente convocatória.

3- As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, salvo nos casos em que estatutariamente se exige maioria qualificada.

## Artigo 27.º

### Reunião extraordinária

1- A assembleia-geral reunirá em sessão extraordinária, por iniciativa do presidente da mesa da assembleia-geral, a pedido de 25 % dos elementos da direcção, da assembleia de delegados ou de um número mínimo de 10 % dos associados efectivos, ou ainda por 200 associados, no pleno gozo dos seus direitos associativos.

2- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias, por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de grande circulação, indicando-se na convocatória o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos.

3- Quando da ordem de trabalhos constem as matérias referidas nas alíneas b), d), g) e j) do artigo 25.º, a assembleia-geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias.

4- É vedado discutir e deliberar sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos, salvo se todos os associados comparecerem à reunião e todos concordarem com o aditamento.

5- As deliberações sobre as matérias a que se referem as alíneas b), g) e j) do artigo 25.º dos presentes estatutos só serão válidas quando tomadas por um mínimo de dois terços dos votantes.

6- A deliberação sobre a matéria a que se refere a alínea d) do artigo 25.º dos presentes estatutos só será válida quando tomada por um mínimo de três quartos dos votantes.

## Artigo 28.º

### Funcionamento

1- As reuniões da assembleia-geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados, ou passada meia hora com qualquer número de associados.

2- A assembleias-gerais não funcionará para além das 24 horas salvo deliberação em contrário tomada pela maioria dos participantes até ao termo da segunda hora da sessão.

3- Em caso algum as assembleias poderão prolongar para além das 2 horas.

## Artigo 29.º

### Assembleia-geral eleitoral

1- A assembleia-geral eleitoral realizar-se-á de três em três anos.

2- A convocatória para a assembleia-geral eleitoral é feita por anúncio publicado em, pelo menos, dois jornais de

grande circulação nacional, com o mínimo de 30 dias de antecedência.

#### Artigo 30.º

##### Competências do presidente da mesa da assembleia-geral

- 1- Ao presidente da mesa da assembleia-geral compete:
  - a) Convocar a assembleia-geral ordinária;
  - b) Convocar a assembleia-geral extraordinária sempre que estejam preenchidos os requisitos previstos no número 1 do artigo 27.º dos presentes estatutos;
  - c) Dar posse aos corpos gerentes e assinar as respectivas actas;
  - d) Chamar à efectividade os substitutos já eleitos para os lugares que vaguem nos corpos gerentes;
  - e) Assumir as funções da direcção, no caso da demissão desta, até nova eleição;
  - f) Rubricar os livros de actas e assinar as actas das sessões.
- 2- O presidente da mesa será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente.

### SECÇÃO III

#### Direcção

#### Artigo 31.º

##### Constituição

- 1- A direcção do SICGP é exercida colegialmente por:
  - a) Comissão directiva;
  - b) Secretariado de delegados.
- 2- Os seus elementos respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos.

#### Artigo 32.º

##### Reuniões da direcção

- 1- A direcção reúne em sessão plenária três vezes por ano ou extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente.
- 2- A direcção pode reunir de forma restrita com a comissão directiva e o secretariado de delegados para tratar de questões relacionadas com orientações estratégicas de defesa dos interesses dos associados ou do sindicato e ainda questões de organização interna.

#### Artigo 33.º

##### Competências da direcção

- São competências da direcção:
- a) Coordenar a actividade sindical;
  - b) Apreciar e submeter à assembleia-geral o relatório e contas, bem como o orçamento e plano anual de actividades;
  - c) Requerer a convocação da assembleia-geral.

### SECÇÃO IV

#### Comissão directiva

#### Artigo 34.º

##### Composição

- 1- A comissão directiva é o órgão executivo máximo do sindicato e é composta, por 11 membros efectivos e um número de suplentes de 3 elementos sendo um presidente, dois vice-presidentes, um secretário-geral, um tesoureiro e seis vogais.
- 2- O presidente, os vice-presidentes o secretário-geral e o tesoureiro serão respectivamente, o 1.º, o 2.º, o 3.º, o 4.º e o 5.º da lista eleita.

#### Artigo 35.º

##### Competências da comissão directiva

Compete à comissão directiva:

- a) Representar o sindicato junto da estrutura hierárquica da DGSP, de órgãos de soberania e outras entidades nacionais ou estrangeiras;
- b) Elaborar e apresentar anualmente à direcção o relatório de actividades e as contas de cada exercício, bem como o orçamento e plano de actividade para o ano seguinte, nos termos destes estatutos;
- c) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do sindicato à comissão directiva que lhe suceder, por inventário, no prazo de 15 dias a contar da tomada de posse desta;
- d) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações da assembleia-geral e da direcção e os regulamentos internos;
- e) Elaborar projectos de propostas sobre a defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais dos seus associados a apresentar às entidades competentes;
- f) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários, designadamente ordenar a instauração de processos disciplinares;
- g) Decidir os pedidos de inscrição dos associados;
- h) Aceitar pedidos de demissão dos associados;
- i) Propor a convocação da assembleia-geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhe;
- j) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;
- k) Elaborar e submeter à aprovação da direcção os regulamentos internos;
- l) Promover a formação de comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, a fim de colaborarem na elaboração de contratos, regulamentos ou quaisquer propostas que o sindicato entenda apresentar às entidades competentes;
- m) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

n) Contratar os empregados do sindicato, fixar as remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;

o) Constituir mandatário para a realização de determinados actos; para tanto deverá estabelecer em documento próprio e fixar em concreto o âmbito dos poderes conferidos;

p) Executar os demais actos necessários à realização dos objectivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do sindicato.

#### Artigo 36.º

##### Reuniões da comissão directiva

1- A comissão directiva reunirá uma vez de 30 em 30 dias com a presença de, pelo menos, a maioria dos respectivos membros, sendo exaradas em livro de actas próprio as resoluções tomadas.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples de todos os membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3- Os membros da comissão directiva respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções, excepto se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte.

4- Para que o sindicato fique obrigado são necessárias duas assinaturas de membros da direcção, sendo uma a do presidente ou, na sua falta ou impedimento, a do vice-presidente.

5- No caso de documentos referentes a numerário uma das assinaturas será obrigatoriamente a do tesoureiro.

#### Artigo 37.º

##### Competências do presidente da comissão directiva

O presidente da comissão directiva é também o presidente da direcção do sindicato, competindo-lhe:

a) Convocar e presidir às reuniões da comissão directiva e da direcção;

b) Representar o sindicato em todos os actos e organizações e designar quem, de entre os membros da comissão directiva, na sua ausência o deva substituir;

c) Assegurar, com o tesoureiro, a gestão corrente do sindicato;

d) Propor à comissão directiva os dirigentes que devem exercer funções a tempo inteiras ou parciais;

e) Convocar as reuniões extraordinárias nos termos dos presentes estatutos;

f) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela comissão directiva ou pela direcção;

g) Assinar os cartões dos associados.

### SECÇÃO V

#### Assembleia de delegados

#### Artigo 38.º

##### Composição

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 39.º

##### Reuniões da assembleia de delegados

A assembleia de delegados reunir-se-á, pelo menos, de seis em seis meses, convocada pelo secretariado de delegados a pedido da comissão directiva ou a requerimento de, pelo menos 10 % dos delegados e as suas deliberações serão tomadas por simples maioria de votos, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

#### Artigo 40.º

##### Competência da assembleia de delegados

a) Dinamizar a vida sindical no respectivo local de trabalho, designadamente através da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os associados.

b) Dar parecer, quando solicitado, sobre propostas de admissão de associados dos respectivos locais de trabalho.

c) Examinar, sempre que o pretenda, a contabilidade do sindicato.

d) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que neles sejam delegadas.

e) Gerir diligentemente os fundos que eventualmente possam ser postos à sua disposição.

f) Fazer o levantamento das questões socioprofissionais do respectivo local de trabalho e dirigi-lo à comissão directiva.

g) Representar o sindicato em reuniões sindicais que lhes sejam solicitadas.

#### Artigo 41.º

##### Secretariado da assembleia de delegados

A assembleia de delegados elegerá em cada ano, na sua primeira reunião, um secretariado composto por três elementos efectivos e dois suplentes.

#### Artigo 42.º

##### Competências do secretariado

a) Convocar reuniões de assembleia de delegados e dirigi-las.

b) Elaborar as actas da assembleia de delegados.

c) Comunicar as deliberações da assembleia de delegados à direcção, à mesa da assembleia e à assembleia-geral.

d) Reunir e analisar os elementos contabilísticos fornecidos pela direcção para cumprimento às competências da assembleia de delegados previstos na alínea c) do artigo 40.º

e) Compete ao secretariado de delegados sindicais visitar os estabelecimentos prisionais, ouvir os associados e elaborar os respectivos relatórios a apresentar à direcção do sindicato.

f) Convocar os delegados sindicais para reuniões em conjunto, ou isoladamente, na sede do sindicato, com a presença de um elemento da direcção, no mínimo.

### SECÇÃO VI

#### Conselho fiscal

### Artigo 43.º

#### Constituição

O conselho fiscal é composto por três membros: um presidente e dois vogais.

### Artigo 44.º

#### Funcionamento

O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

### Artigo 45.º

#### Competências

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do sindicato, elaborando relatório sumário, que apresentará à comissão directiva nos 15 dias seguintes;

b) Solicitar ao presidente da mesa a convocação da assembleia-geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do sindicato;

c) Assistir às reuniões da direcção ou da comissão directiva para as quais tenha sido convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;

d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direcção;

e) Informar a assembleia-geral sobre a situação económico-financeira do sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;

f) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário;

g) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;

h) Proceder à liquidação dos bens do sindicato na altura da sua dissolução.

2- O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as actas respeitantes a todas as reuniões.

## SECÇÃO VII

### Conselho de disciplina

### Artigo 46.º

#### Constituição e competências

1- O conselho de disciplina é formado pelo menos por um presidente e dois vogais.

2- O conselho de disciplina organiza todos os processos disciplinares e propõe o que lhe aprouver à comissão directiva que exerce o poder disciplinar.

## SECÇÃO VIII

### Comissões técnicas ou grupos de trabalho

### Artigo 47.º

#### Constituição e objectivos

1- Junto dos órgãos do sindicato podem funcionar comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou temporário, com a finalidade de os coadjuvar no seu trabalho, designadamente para tratamento de assuntos específicos ou para o desenvolvimento de determinadas actividades.

2- Tais comissões ou grupos de trabalho poderão integrar elementos suplentes dos corpos gerentes.

3- As comissões ou grupos de trabalho dependem do órgão sindical que as instituiu, o qual pode, durante o seu mandato, dissolvê-las ou exonerá-las.

4- A organização dos órgãos e funcionamento das comissões ou grupos de trabalho referidos nos números anteriores, constará de regulamento interno de cada um deles, sendo-lhes aplicável, com as necessárias adaptações, as disposições do presente estatuto.

## CAPÍTULO VI

### Regime eleitoral

### Artigo 48.º

#### Capacidade eleitoral

1- A assembleia eleitoral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- Só poderão candidatar-se às eleições os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de três meses.

### Artigo 49.º

#### Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia-geral:

a) Marcar a data das eleições com 45 dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos órgãos a substituir;

b) Convocar a assembleia-geral eleitoral nos termos do artigo 27.º dos presentes estatutos;

c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações sobre eles apresentadas.

## Artigo 50.º

### Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do Sindicato e nas delegações regionais até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

## Artigo 51.º

### Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 300 associados.

2- A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente todos os corpos gerentes.

3- As listas serão apresentadas até ao 40.º dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designada os seus representantes à comissão eleitoral e entregue o programa de acção.

4- A direcção apresentará, obrigatoriamente, uma lista de candidatos, que poderá retirar se houver outras listas concorrentes.

5- O presidente da mesa da assembleia-geral providenciará, dentro dos cinco dias posteriores ao termo do prazo para apresentação de listas, pela sua fixação na sede do Sindicato e nas delegações distritais.

## Artigo 52.º

### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é composta por um mínimo de cinco associados, no pleno uso dos seus direitos sindicais, em representação de todas as listas de candidatos, e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia-geral.

2- Os candidatos aos corpos gerentes não poderão fazer parte desta comissão, sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior.

3- A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia-geral até quarenta e oito horas após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas

## Artigo 53.º

### Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

a) Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, até oito dias após a sua tomada de posse;

b) Deliberar, no prazo de quarenta e oito horas, sobre todas as reclamações recebidas;

c) Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas em que forem reconhecidas irregularidades, para proceder às correcções devidas no prazo de cinco dias a contar da data da comunicação;

d) Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à proclamação de aceitação definitiva das candidaturas;

e) Fiscalizar todo o processo eleitoral;

f) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;

g) Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas depois de encerradas as mesas de voto;

h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do acto eleitoral no prazo de quarenta e oito horas;

i) Informar a mesa da assembleia-geral dos resultados definitivos do acto eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

## Artigo 54.º

### Recurso

1- Do acto eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas.

2- Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia-geral.

## Artigo 55.º

### Campanha eleitoral

1- O período de campanha eleitoral inicia-se no 21.º dia anterior ao acto eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.

2- A utilização dos serviços do sindicato deve ser assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

## Artigo 56.º

### Votação

1- O voto é directo e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que:

a) As listas respectivas sejam dobradas em quatro e remetidas em sobrescrito fechado;

b) Os sobrescritos sejam acompanhados de carta com a assinatura do sócio, endereço e respectivo número de sócio;

c) Os sobrescritos e a carta sejam remetidos dentro de outro dirigido ao presidente da assembleia eleitoral.

## CAPÍTULO VII

### Dos delegados sindicais

## Artigo 57.º

### Delegados sindicais

Os delegados sindicais são trabalhadores, associados do sindicato, eleitos directamente pelos associados nos locais de trabalho, que actuam como elementos de ligação entre os trabalhadores e a direcção.

## Artigo 58.º

### Eleição dos delegados sindicais

1- A eleição dos delegados sindicais é feita por lista ou individualmente, em cada local de trabalho, mas sempre por voto directo e secreto. Não poderão ser eleitos delegados os elementos que façam parte dos corpos gerentes do sindicato.

2- São eleitos todos os associados do local de trabalho no pleno gozo dos seus direitos sindicais.



3- O número de delegados é proporcional ao número de trabalhadores, havendo, no mínimo, um delegado por cada 50 trabalhadores ou fracção.

4- Sempre que existam dois ou mais delegados sindicais num local de trabalho, estes constituir-se-ão em comissão sindical.

5- A direcção do sindicato, depois de verificada a regularidade do acto que os elegeu, enviará à Direcção-Geral dos Serviços Prisionais e à direcção do estabelecimento prisional respectivo a identificação dos delegados e comissões sindicais eleitos, de forma que possam gozar dos direitos estabelecidos na lei.

6- A eleição dos delegados sindicais é da iniciativa dos associados do sindicato em cada local de trabalho no pleno gozo dos seus direitos sindicais, competindo à direcção a organização do acto eleitoral.

7- Onde não existam delegados sindicais, e com vista a assegurar o normal funcionamento da vida sindical, poderá a direcção nomear delegados sindicais, que terão por obrigação promover eleições no prazo de 90 dias.

8- Só pode ser delegado sindical o sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

b) Exerça a sua actividade no local de trabalho que lhe compete representar.

9- A apresentação à eleição de delegados em lista, cumprindo os requisitos exigidos no número 3 deste artigo, importa a caducidade das candidaturas individuais. A lista terá de ser afixada em *placard* sindical quarenta e oito horas antes da votação.

10- O processo eleitoral dos delegados é iniciado 30 dias após a tomada de posse dos corpos gerentes.

#### Artigo 59.º

##### Comunicação

1- Os delegados ou comissões sindicais podem ser destituídos a todo o tempo pelos associados do sindicato sindicalizados em cada local de trabalho, por proposta ao secretariado de delegados sindicais em documento subscrito por maioria relativa.

2- Da decisão de destituição dos delegados sindicais pelos associados não cabe recurso.

3- O secretariado de delegados pode a todo o tempo solicitar à direcção do sindicato a destituição dos delegados ou comissões sindicais e promover a realização de novas eleições nos estabelecimentos prisionais quando:

a) A comissão sindical não tenha quórum;

b) Os delegados ou comissões sindicais demonstrem falta de interesse pela actividade sindical;

c) A actuação dos delegados ou comissões sindicais sejam prejudiciais para o interesse da maioria dos associados;

d) Os elementos destituídos podem concorrer a novo acto eleitoral;

e) Compete à direcção nomear a composição das mesas de voto.

#### Artigo 60.º

##### Competências

Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre os corpos gerentes do sindicato e os associados que os representam, designadamente:

a) Defendendo os interesses dos associados nos respectivos serviços ou locais de trabalho;

b) Distribuindo informação sobre a actividade sindical;

c) Participando nas reuniões dos secretariados distritais para que forem convocados.

### CAPÍTULO VIII

#### Do regime financeiro

#### Artigo 61.º

##### Exercício anual

O exercício anual corresponde ao ano civil.

#### Artigo 62.º

##### Receitas e património

1- São receitas do sindicato:

a) O produto das jóias e quotas;

b) As doações ou legados;

c) Quaisquer outras, designadamente subsídios ou donativos, que legalmente lhe possam ser atribuídas.

2- Os valores serão depositados em instituição bancária.

3- Os levantamentos serão efectuados por meio de cheques assinados pelo tesoureiro e por outro membro da direcção.

4- Quando os secretariados distritais disponham de verbas, movimentarão também essas verbas postas à sua disposição por cheques assinados pelo coordenador ou vice coordenador e outro membro do secretariado.

5- O património do SICGP é composto por todos os bens móveis e imóveis e rendimento desses mesmos bens.

6- Em caso algum o património do SICGP pode ser dividido ou partilhado.

#### Artigo 63.º

##### Despesas

As despesas do sindicato são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins.

### CAPÍTULO IX

#### Alteração dos estatutos

#### Artigo 64.º

##### Modo de alteração

Os presentes estatutos só podem ser alterados em assem-

bleia-geral expressamente convocada para esse efeito e a respectiva proposta terá de ser aprovada por voto directo, nos termos do número 5 do artigo 27.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 65.º

##### Divulgação

O projecto de alteração deverá ser afixado na sede e delegações e assegurar a sua divulgação entre os associados, pelo menos com 15 dias de antecedência em relação à assembleia-geral referida no artigo anterior.

### CAPÍTULO X

#### Extinção do SICGP

#### Artigo 66.º

##### Fusão, extinção ou qualquer outra transformação

No caso de fusão, dissolução ou qualquer outra transformação que implique decisão sobre o património do SICGP, a assembleia-geral deliberará sobre o destino a dar a todos ou a parte dos bens do seu património, sob proposta da direcção, sendo que nenhum sócio poderá receber, a qualquer título, património do sindicato.

### CAPÍTULO XI

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 67.º

##### Direito de tendência

No SICGP podem ser constituídas tendências sindicais:

1- Uma tendência sindical e constituída mediante requerimento ao presidente da assembleia-geral, subscrito por um mínimo de sete associados devidamente identificados, com o nome e qualidade de quem a representa.

2- Do requerimento deve constar a denominação da tendência, logótipo, princípios fundamentais e programa de acção.

3- A todo o momento e possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio, ao presidente da assembleia-geral.

#### Artigo 68.º

##### Exercício

O exercício do direito de tendência concretiza-se de acordo com os seguintes números:

1- Possibilidade de usar um lema e logótipo próprios, não confundíveis com os do SICGP.

2- Estabelecer livremente a sua organização interna.

3- Difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe o sindicato, da seguinte forma:

a) Publicar dois comunicados por ano civis, no sítio da internet do sindicato, com a extensão máxima de 25 linhas cada.

#### Artigo 69.º

##### Objectivos

Sem prejuízo do artigo anterior, as tendências, como expressão de pluralismo sindical, tem como objectivo contribuir para o reforço do sindicalismo democrático e da unidade dos trabalhadores, evitando quebrar a força e coesão sindicais.

#### Artigo 70.º

##### Deveres

As tendências sindicais devem:

1- Exercer a sua acção com observância das regras democráticas;

2- Dinamizar, junto dos trabalhadores que a elas aderirem, os princípios do sindicalismo democrático e independente;

3- Impedir a instrumentalização partidária do sindicato;

4- Não praticar quaisquer acções que possam por em causa ou dividir o movimento sindical independente.

#### Artigo 71.º

##### Regulamentação

A regulamentação da actividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado pela forma prevista na alínea k) do artigo 35.º dos presentes estatutos, ouvido o conselho fiscal.

Registado em 9 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 189 do livro n.º 2.

#### Sindicato Nacional das Polícias Municipais - SNPM - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 16 de fevereiro de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2010.

Alteração dos estatutos em assembleia geral 16 de fevereiro de 2019.

### CAPÍTULO I

#### Da denominação, âmbito, princípios e objetivos

#### Artigo 1.º

##### Denominação

1- O Sindicato Nacional das Polícias Municipais - SNPM é uma associação sindical dotada de personalidade jurídica e de capacidade de exercício para o cumprimento dos seus fins que visa a promoção e defesa dos interesses socioprofissionais dos seus associados.

2- O Sindicato Nacional das Polícias Municipais é abreviadamente designado pela sigla SNPM.

3- O SNPM é uma associação sindical constituída por pessoal da carreira de agente, carreira de técnico superior e demais trabalhadores na dependência dos serviços de polícia municipal.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito, duração e sede

1- O SNPM exerce a sua atividade em todo o território nacional, por tempo indeterminado.

2- O SNPM tem sede na Praceta Públia Hortênsia, n.º 36, 4400-163, Vila Nova de Gaia.

#### Artigo 3.º

##### Princípios

O SNPM rege-se pelos princípios da organização democrática e da independência relativamente a confissões religiosas, partidos políticos e rege-se pelo total respeito pela liberdade de adesão, de participação e de expressão dos seus associados.

#### Artigo 4.º

##### Direito de tendência

1- O SNPM admite a existência no seu seio de diferentes correntes de opinião, cuja organização, autónoma, é da exclusiva responsabilidade das mesmas, as quais se exprimem através do exercício do direito de participação dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos.

2- As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma prevaleça sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

3- As correntes de opinião exprimem a sua participação e representatividade institucional também através da eleição dos representantes locais, nos delegados sindicais.

#### Artigo 5.º

##### Objetivos

O SNPM prosseguirá os seguintes objetivos:

a) Representar e defender os interesses socioprofissionais dos associados;

b) Negociar com a hierarquia e com os órgãos do poder tutelar as matérias de interesse para os associados, apresentando para esse efeito às entidades e aos órgãos competentes projetos, iniciativas e sugestões;

c) Promover as ações necessárias de forma a levar a bom termo as reivindicações e aspirações dos associados;

d) Participar na elaboração de diplomas legais que se refiram ao estatuto do pessoal dos serviços de polícia municipal, assim como relativamente ao funcionamento e organização destes serviços;

e) Estabelecer relações com outros organismos nacionais e ou internacionais que sigam objetivos análogos;

f) Garantir o direito de participação junto dos competentes órgãos da hierarquia e da tutela, nos termos da lei;

g) Pugnar para que sejam criados os meios indispensáveis ao melhor desempenho das funções dos associados, no respeito dos princípios estabelecidos nos presentes estatutos;

h) Garantir apoio jurídico e patrocínio judiciário aos associados de acordo e nas condições constantes de regulamento elaborar para o efeito.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 6.º

##### Capacidade

1- Podem requerer a admissão como sócios ou manter essa qualidade o pessoal da carreira de agente, da carreira de técnico superior, trabalhadores afetos aos serviços de polícia municipal em exercício de funções e os que frequentam os cursos de formação. Podem ainda requerer admissão como sócio os que tenham pertencido às carreiras da polícia municipal e os aposentados, desde que se identifiquem com os princípios, objetivos da associação e que não seja sócio de qualquer outra congénere.

2- Sob proposta da direção, a assembleia geral pode atribuir a categoria de sócio honorário a sócios ou pessoa que tenha exercido com mérito função e contribuído para o prestígio da Polícia Municipal.

3- Querendo, serão automaticamente sócios honorários os elementos, passados ou presentes, da direção.

#### Artigo 7.º

##### Condições de admissão

1- É condição de admissão a obrigatoriedade de efetuar requerimento para o efeito, mediante preenchimento de modelo próprio, disponibilizado na página do SNPM, ou nos delegados sindicais, sendo posteriormente homologada pela direção.

#### Artigo 8.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos do SNPM, bem como destituí-los, nos termos previstos nos presentes estatutos;

b) Participar nas atividades do SNPM em todas as deliberações que pessoal ou diretamente lhe digam respeito;

c) Requerer, apresentar, discutir e votar as moções e propostas que entender convenientes;

d) Beneficiar de quaisquer serviços que o SNPM venha a implementar e a prestar aos seus associados;

e) Ser informado regularmente das atividades desenvolvidas pelo SNPM;

f) Recorrer para a assembleia geral das deliberações dos demais órgãos da associação;

g) Ter acesso às instalações do SNPM;

h) Examinar, na respetiva sede, as contas e os livros dos órgãos da associação, desde que o requeira, por escrito, com 15 dias de antecedência, e fundamente o fim visado;

i) Retirar-se em qualquer altura da associação, mediante comunicação obrigatória, por escrito, à respetiva direção, sem a qual continuará na obrigação de pagar a quotização em vigor;

j) Ser titular de cartão de associado;

k) Os sócios aposentados apenas beneficiam dos direitos consagrados nas alíneas d), g) e j).

#### Artigo 9.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Colaborar com o SNPM na realização dos seus objetivos, participando nas atividades do mesmo;

b) Desempenhar, a título gratuito, os cargos associativos para que for eleito;

c) Respeitar e cumprir os estatutos e regulamentos do SNPM, bem como as deliberações dos seus órgãos;

d) Comunicar aos órgãos competentes, no prazo de 30 dias, a mudança de local de exercício de funções ou residência, sempre que tal se verifique;

e) Comunicar, por escrito, à direção, no prazo máximo de 30 dias, a cessação da condição de sócio, ficando obrigado a devolver, no mesmo ato, o respetivo cartão;

f) Abster-se de qualquer atividade ou posição pública que possa colidir com a orientação estratégica e tática decidida pelos órgãos competentes da associação;

g) Manifestar solidariedade, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;

h) Contribuir para o fortalecimento da ação associativa, difundindo as ideias e os objetivos, e divulgar toda a informação do SNPM;

i) Manter as quotas regularizadas, bem como autorizar o seu desconto direto no vencimento enquanto se mantiver no ativo;

j) Disponibilizar ao SNPM o seu contacto telefónico, endereço eletrónico, domicílio e comunicar eventuais alterações, assim como expressamente autorizar o tratamento dos seus dados pessoais e inserção na base de dados do SNPM.

#### Artigo 10.º

##### Perda de qualidade

Perdem a qualidade de sócio:

a) Os que solicitem o cancelamento da sua inscrição, por escrito, nos termos da alínea e) do artigo 9.º;

b) Aquele a quem seja aplicada a pena disciplinar de expulsão;

c) Os que revelem conduta contrária aos princípios do SNPM;

d) Os que se filiem em qualquer outra organização sindical;

e) Os que sem motivo justificativo deixem de pagar as quotas para além de três meses consecutivos ou de seis meses interpolados e se depois de avisado por carta registada não efetuarem o pagamento no prazo de 30 dias a contar a partir da data da receção do aviso.

#### Artigo 11.º

##### Suspensão da qualidade

A qualidade de sócio suspende-se automaticamente quando o sócio:

a) Passar à situação de licença sem vencimento por mais de um ano;

b) Tome posse de cargo nos órgãos do poder político;

c) Exerça funções manifestamente incompatíveis com as de Polícia Municipal;

d) O requeira, invocando razões ponderosas que a direção aceite.

#### Artigo 12.º

##### Readmissão de associados

1- Os elementos que perderam a condição de associado podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, caso em que o pedido de readmissão deverá ser dirigido à direção que, se entender o entender, poderá levar à apreciação e votação em assembleia geral.

2- No caso de o associado ter perdido essa qualidade em virtude do preceituado nas alíneas b) a e) do artigo 10.º, a sua readmissão fica condicionada ao pagamento das quotas devidas até ao seu afastamento.

#### Artigo 13.º

##### Quotização

A quota mensal de cada associado no ativo será de 1 % da remuneração de base mensal ilíquida, arredondada à décima superior.

#### Artigo 14.º

##### Não reversão das contribuições

Os associados que perderem essa qualidade não têm qualquer direito a ser reembolsados das contribuições por si pagas até àquela data.

### CAPÍTULO III

#### Regime disciplinar

#### Artigo 15.º

##### Responsabilidade disciplinar

Os associados podem incorrer em sanções disciplinares sempre que:

a) Infrinjam os presentes estatutos;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, de acordo com os estatutos;

c) Pratiquem atos lesivos dos direitos e interesses do SNPM;

d) Abandonem injustificadamente o exercício das funções para que foram eleitos.

## Artigo 16.º

### Sanções

1- Aos associados que em consequência das infrações referidas no artigo anterior deem motivo a procedimento disciplinar podem ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão temporária de direitos até 180 dias;
- c) Expulsão.

2- A repreensão escrita será aplicada aos associados que não cumpram os deveres estatutários, desde que daí não resulte desprestígio para o SNPM.

3- A suspensão temporária até 180 dias será aplicada aos associados que não cumpram os deveres estatutários e pratiquem atos lesivos dos interesses do SNPM que possam afetar o seu prestígio e funcionamento.

4- A expulsão será aplicada:

a) Aos associados que se filiem em outra associação análoga sem que previamente anulem a sua inscrição no SNPM ou reincidam na prática de infrações pelas quais hajam sido punidos anteriormente;

b) Aos associados que mantenham o não pagamento da quota para além de três meses consecutivos ou seis meses interpolados depois de devidamente avisados para o efeito.

## Artigo 17.º

### Processo

1- As infrações disciplinares serão obrigatoriamente objeto de processo disciplinar, o qual deve ser precedido de uma fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias úteis, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao associado de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito, em duplicado, e entregue ao associado, que dará recibo no original, ou, não sendo possível a entrega pessoal, ser-lhe-á enviada por meio de carta registada com aviso de receção.

## Artigo 18.º

### Direito de defesa

1- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao acusado seja dada a possibilidade de apresentar a defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias úteis a contar a partir da apresentação da nota de culpa ou da data da receção do respetivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar até três testemunhas por cada facto.

2- A decisão, quando for da competência da direção, será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias úteis a contar a partir da apresentação da defesa, ou na primeira assembleia geral reunida para o efeito quando a competência a esta couber.

## Artigo 19.º

### Competência disciplinar

1- A aplicação das penas disciplinares de repreensão escrita ou de suspensão é da competência da direção, delas cabendo recurso para a assembleia geral.

2- O recurso deverá ser interposto no prazo de 30 dias úteis após a notificação da pena disciplinar.

3- A aplicação da pena disciplinar de expulsão é da competência exclusiva da assembleia geral, por proposta da direção, exceto relativamente à sanção prevista na alínea b) do número 4 do artigo 16.º, caso em que a competência é da direção.

## CAPÍTULO IV

### Organização

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

## Artigo 20.º

### Estrutura

1- O SNPM tem órgãos associativos ao nível nacional e delegações locais.

2- As delegações funcionarão nos serviços de polícia municipal.

## Artigo 21.º

### Órgãos

1- Os órgãos do SNPM ao nível nacional são os seguintes:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal e disciplinar.

2- Os órgãos do SNPM ao nível local são as delegações nos serviços de polícia municipal.

## Artigo 22.º

### Duração de mandatos

O mandato dos membros eleitos para os órgãos do SNPM é de três anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

## Artigo 23.º

### Gratuidade dos cargos

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito, exceto os casos em que haja requisição nos termos da lei.

2- Os membros dos órgãos associativos serão reembolsados das despesas que resultem direta e exclusivamente da sua atividade, de acordo com o orçamento e o plano de atividades aprovados em assembleia geral.



#### Artigo 24.º

##### Preenchimento de vagas

1- No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efetivos de um órgão, o seu preenchimento será feito pelos suplentes.

2- Quando chamados à efetividade, o mandato dos membros suplentes coincide com o dos membros substituídos.

#### Artigo 25.º

##### Renúncia e abandono de funções

1- Considera-se renúncia o pedido expresso e escrito dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral de um membro de um órgão eleito que não pretenda continuar a desempenhar funções.

2- Considera-se abandono de funções o facto de os membros eleitos de um órgão faltarem sem justificação a três reuniões consecutivas do órgão a que pertencem.

3- A declaração de abandono de funções compete ao órgão a que pertence o membro, cabendo recurso para a mesa da assembleia geral no prazo de 30 dias úteis.

#### Artigo 26.º

##### Destituição

1- Os membros eleitos para um órgão dirigente do SNPM podem ser destituídos pela assembleia que os elegeu, convocada expressamente para o efeito pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direção, de 10 % ou de 200 dos associados, devendo a convocatória ser publicada com uma antecedência mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede da associação sindical ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos.

2- A assembleia que destituir 50 % ou mais dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Se os membros destituídos, nos termos do número 1 deste artigo, não atingirem a percentagem referida no número 2, a substituição só se verificará a pedido da maioria dos restantes membros do respetivo órgão.

4- O membro ou os membros destituídos e não substituídos, nos termos previstos nos números 1 e 2 deste artigo, sê-lo-ão pelos membros suplentes do órgão respetivo.

5- Os membros empossados em substituição dos destituídos terminam o seu mandato na mesma altura dos restantes.

6- Caso não seja possível ter ou repor a maioria absoluta dos membros de um órgão, realizar-se-ão eleições extraordinárias para esse órgão no prazo máximo de 90 dias para concluir o mandato.

7- O disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 6 aplicar-se-á também aos casos de renúncia e abandono de funções dos membros de qualquer órgão, conforme dispõe o artigo anterior.

#### Artigo 27.º

##### Funcionamento dos órgãos

1- Cada órgão do SNPM deverá aprovar o seu próprio regulamento de funcionamento interno, observando, no entan-

to, as disposições legais em vigor.

2- Salvo situações previstas nos estatutos, a reunião de qualquer órgão do SNPM deve ser precedida de convocatória de todos os seus membros da qual constem o dia, a hora e o local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

3- De cada reunião será elaborada ata, que será aprovada na reunião seguinte do respetivo órgão.

## SECÇÃO II

### Órgãos ao nível nacional

#### SUBSECÇÃO I

##### Assembleia geral

#### Artigo 28.º

##### Constituição

1- A assembleia é constituída por três elementos efetivos e dois suplentes.

2- São membros efetivos o presidente, o vice-presidente e um secretário.

3- A mesa da assembleia é eleita em lista conjunta com a direção e o conselho fiscal e disciplinar.

#### Artigo 29.º

##### Conteúdo

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SNPM e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 30.º

##### Competência

Competem à assembleia geral todas as deliberações não compreendidas nas atribuições legais estatutárias de outros órgãos e, em especial:

a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento e tendências previstos nos estatutos;

b) Eleger os órgãos da associação sindical;

c) Deliberar sobre a destituição dos órgãos da associação sindical;

d) Aprovar alterações aos estatutos;

e)

f) Deliberar sobre a criação de outras estruturas organizativas do SNPM que venham a tornar-se convenientes;

g) Deliberar sobre a fusão do SNPM ou a adesão a federações ou confederações de associações sindicais;

h) Deliberar sobre a extinção e dissolução do SNPM e a forma de liquidação do seu património;

i) Apreciar e aprovar o relatório de contas do ano anterior e os orçamentos e plano de atividades para o ano seguinte, a serem apresentados pela direção com os respetivos pareceres do conselho fiscal e disciplinar;

j) Deliberar sobre estudos, projetos, iniciativas e sugestões em matérias relevantes para os associados, a apresentar

pela direção às entidades e aos órgãos competentes;

- k) Apreciar e decidir os recursos para si interpostos;
- l) Deliberar sobre a aplicação da pena disciplinar de expulsão proposta pela direção;
- m) Deliberar sobre declarações de abandono de funções;
- n) Deliberar sobre as propostas apresentadas pela direção de pedidos de readmissão de associados;
- o) Deliberar sobre a admissão de associados honorários;
- p) Proceder à alteração da quotização mensal, mediante proposta da direção.

#### Artigo 31.º

##### Reuniões

- 1- A assembleia geral reunirá no 1.º trimestre de cada ano:
  - a) Para apreciar e aprovar o relatório e contas do ano anterior;
  - b) Para apreciar e deliberar sobre o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte.
- 2- A assembleia geral reunirá também de três em três anos para eleger os órgãos do SNPM.
- 3- A assembleia geral reunirá a pedido do presidente da respetiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direção, de 10 % ou de 200 dos associados.
- 4- Os pedidos de convocação da assembleia geral terão de ser fundamentados e dirigidos por escrito ao respetivo presidente da mesa, deles devendo necessariamente constar uma proposta de trabalho.

#### Artigo 32.º

##### Convocações e deliberações

- 1- A assembleia geral é convocada com ampla publicidade, devendo ser publicada a convocatória com uma antecedência mínima de trinta dias nos canais e páginas oficiais de comunicação do SNPM.
- 2- Do aviso convocatório deverão constar o dia, a hora, o local e a respetiva ordem de trabalhos.
- 3- As matérias estranhas à ordem de trabalhos poderão ser admitidas desde que haja votação favorável de todos os associados presentes.
- 4- São anuláveis as deliberações tomadas sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos.

#### Artigo 33.º

##### Funcionamento e quórum

- 1- As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada, com a presença da maioria dos associados, ou passada meia hora, com qualquer número de sócios.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria absoluta dos associados presentes na assembleia, que funcionará em segunda convocatória meia hora após o início dos trabalhos.

#### Artigo 34.º

##### Mesa da assembleia geral

- 1- As reuniões da assembleia geral serão orientadas pela mesa, composta por dois elementos efetivos, sendo um presidente e um secretário.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente e, nas faltas deste, pelo secretário.

3- Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, conforme o regulamento;
- b) Dirigir as reuniões da assembleia geral;
- c) Dar posse aos membros eleitos para os órgãos nacionais;
- d) Comunicar aos órgãos competentes qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Rubricar os livros das suas atas e redigir e assinar as atas das reuniões a que presidir;
- f) Exercer as atribuições que lhe forem cometidas pelos regulamentos da assembleia geral;
- g) Assumir as funções da direção no caso de demissão desta, até nova eleição;
- h) Informar os associados das deliberações do órgão a que preside.

## SUBSECÇÃO II

### Direção

#### Artigo 35.º

##### Constituição

- 1- A direção é constituída por nove membros efetivos e dois suplentes.
- 2- São membros efetivos o presidente, o vice-presidente, um tesoureiro e seis secretários.
- 3- Existindo Corpos de Polícia Municipal nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, em cada uma destas regiões deve existir pelo menos um membro efetivo da direção.
- 4- A direção é eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia geral e o conselho fiscal e disciplinar.

#### Artigo 36.º

##### Competência

- 1- Competem à direção a condução e a coordenação da atividade do SNPM em conformidade com os estatutos e com as deliberações dos seus órgãos e, em especial:
  - a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
  - b) Representar os associados junto de estruturas hierárquicas, órgãos de soberania e outras instituições nacionais e estrangeiras;
  - c) Representar o SNPM em juízo e fora dele;
  - d) Elaborar e apresentar anualmente, com a devida antecedência, ao conselho fiscal e disciplinar o relatório de atividades e contas do ano findo, bem como o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, remetendo-os em seguida e dentro dos prazos legais à assembleia geral para apreciação e aprovação;
  - e) Administrar os bens e gerir os fundos do SNPM;
  - f) Aprovar as linhas de ação e atuação do SNPM e diligenciar pela sua execução;
  - g) Deliberar sobre a inscrição de associados;

- h) Propor à assembleia geral a readmissão dos associados que o requeiram;
- i) Propor à assembleia geral a quotização mensal a estabelecer;
- j) Participar ao conselho fiscal e disciplinar as infrações cometidas pelos associados que violem as normas estatutárias ou regulamentares;
- k) Escrever devidamente todas as receitas e despesas;
- l) Requerer a convocação da assembleia geral sempre que tal se justifique;
- m) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pelos órgãos do SNPM;
- n) Contratar, sempre que julgado necessário, assessores para efeitos de coadjuvação no tratamento de assuntos específicos;
- o) Estabelecer normas para o apoio jurídico aos associados;
- p) Exercer o poder disciplinar em conformidade com os presentes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### Reuniões

- 1- A direção reunirá:
  - a) Trimestralmente e sempre que a maioria dos seus membros o julgar conveniente;
  - b) A solicitação da assembleia geral ou do conselho fiscal e disciplinar.
- 2- Os pedidos para reunião da direção deverão ser dirigidos ao presidente desta e deles deverão constar os assuntos a tratar.

#### Artigo 38.º

##### Assunção de responsabilidades

- 1- Para que o SNPM fique obrigado, é necessário que os respetivos documentos sejam assinados por pelo menos dois membros da direção, sendo obrigatoriamente um deles o tesoureiro quando estiverem em causa compromissos financeiros ou realização de despesas.
- 2- Em projetos de regulamentos ou outros preceitos legais, para os quais a administração entenda ouvir o SNPM e colher desta opinião, deverão os mesmos ser protocolados e assinados por, pelo menos, dois membros da direção, preferencialmente pelo presidente e por um dos secretários.
- 3- A direção poderá constituir mandatário para a prática de certos atos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### SUBSECÇÃO III

##### Conselho fiscal e disciplinar

#### Artigo 39.º

##### Composição

- 1- O conselho fiscal e disciplinar é constituído por três elementos efetivos e dois suplentes.

- 2- São membros efetivos o presidente, o vice-presidente e um secretário.

- 3- O conselho fiscal e disciplinar é eleito em lista conjunta com a mesa da assembleia geral e a direção.

#### Artigo 40.º

##### Competência

- 1- O conselho fiscal e disciplinar é o órgão jurisdicional do SNPM a quem compete verificar e fiscalizar as contas, velar pela disciplina e pela legalidade de todos os atos praticados pelos órgãos da associação ou pelos associados e garantir a aplicação rigorosa dos estatutos, da lei geral e dos regulamentos em vigor.

- 2- Compete, designadamente, ao conselho fiscal e disciplinar.

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Verificar o relatório de atividades e contas e dar parecer sobre o plano de atividades e o orçamento a apresentar anualmente pela direção;
- c) Fiscalizar os atos da direção e examinar todo o processo administrativo com regular periodicidade;
- d) A instrução dos processos disciplinares ou de inquérito, nos termos dos presentes estatutos, por sua iniciativa ou por solicitação dos órgãos nacionais;
- e) Apresentar à direção as sugestões que entender de interesse para a vida da associação.

#### Artigo 41.º

##### Reuniões

- 1- O conselho fiscal e disciplinar reunirá:
  - a) Sempre que necessário, por convocação do seu presidente;
  - b) A solicitação da assembleia geral ou da direção;
  - c) O requerimento de pelo menos 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- Os pedidos de reunião do conselho fiscal e disciplinar deverão ser dirigidos ao seu presidente e deles deverão constar os assuntos a tratar.

#### SECÇÃO III

##### Órgãos ao nível local

#### SUBSECÇÃO I

##### Delegações

#### Artigo 42.º

##### Constituição

- 1- Ao nível do local de trabalho, o SNPM é representado pelos delegados sindicais.
- 2- Cada delegação é constituída pelos agentes e pelos técnicos superiores associados no pleno gozo dos seus direitos associativos que exercem a sua atividade profissional no respetivo serviço de polícia municipal.

**Artigo 43.º**

**Competência**

As delegações representam os respetivos associados, competindo-lhes:

- a) Eleger, de entre os associados, os delegados sindicais efetivos e os respetivos suplentes;
- b) Submeter à direção as propostas e sugestões formuladas pelos associados que representam;
- c) Emitir parecer sobre as questões que lhes forem colocadas pela direção;
- d) Dinamizar a execução das deliberações dos órgãos nacionais do SNPM;
- e) Assegurar que os associados que representam tenham conhecimento de toda a informação emitida pelo SNPM.

**Artigo 44.º**

**Reuniões**

As delegações reunirão:

- a) A solicitação da direção;
- b) A solicitação dos delegados sindicais;
- c) A solicitação de, pelo menos, metade dos associados que representam.

**SUBSECÇÃO II**

**Delegados sindicais**

**Artigo 45.º**

**Definição**

1- Os delegados sindicais são elementos de dinamização e de coordenação da atividade associativa na área da delegação e representantes dos associados junto dos demais órgãos do SNPM, neles participando de acordo com o previsto nestes estatutos.

2- As delegações com menos de 50 associados terão um delegado sindical efetivo e outro suplente.

3- As delegações com 50 ou mais associados terão dois delegados sindicais efetivos e dois suplentes.

4- O mandato dos delegados sindicais é de três anos, podendo ser reeleitos por mais de uma vez.

**Artigo 46.º**

**Competência**

Compete, em especial, aos delegados sindicais:

- a) Coordenar as atividades associativas ao nível da delegação;
- b) Representar a delegação e o SNPM, dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos;
- c) Estabelecer e manter contacto permanente entre os associados e os órgãos nacionais do SNPM;
- d) Comunicar aos órgãos dirigentes do SNPM todos os problemas e conflitos de trabalho, bem como as irregularidades praticadas pelos serviços, que afetem ou possam afetar

qualquer associado;

e) Estimular a participação dos associados na atividade associativa, mantendo-os informados do desenvolvimento da mesma;

f) Incentivar a filiação e dar parecer sobre os pedidos de readmissão de associados da área da respetiva delegação;

g) Reunir a delegação sempre que julgado conveniente;

h) Promover a eleição de novos delegados quando o seu mandato cessar;

i) Nos períodos de ausência ou impedimento, assegurar a sua substituição pelo delegado suplente, informando atempadamente a direção;

j) Comunicar à direção eventuais mudanças de departamento, quer sua quer dos associados diretamente por si representados;

k) Participar em todas as reuniões associativas para que sejam convocados;

l) Comunicar à direção a sua demissão.

**CAPÍTULO V**

**Regime económico e financeiro**

**Artigo 47.º**

**Património**

1- O património do SNPM é constituído por bens móveis e imóveis e direitos adquiridos por qualquer meio legal, bem como pelo rendimento desses bens, e é insuscetível de divisão ou partilha pelos sócios.

2- Em caso de extinção, compete à assembleia geral decidir sobre o destino do património do SNPM, de acordo com a lei, ressalvando a última parte do número anterior.

**Artigo 48.º**

**Orçamento geral**

A previsão das receitas e das despesas de cada ano económico será objeto de orçamento geral, a elaborar pela direção e a aprovar pela assembleia geral.

**Artigo 49.º**

**Receitas e despesas**

1- Constituem receitas do SNPM:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias provenientes de iniciativas levadas a cabo por associados ou por órgãos do SNPM;
- c) Quaisquer outros fundos ou donativos que legalmente lhe sejam atribuídos.

2- As receitas serão aplicadas no pagamento de todas as despesas e de todos os encargos da associação.

3- Os associados poderão ser reembolsados das despesas que efetuarem no desempenho da atividade para que tenham sido eleitos.

4- As receitas e as despesas são devidamente escrituradas pelo tesoureiro, de acordo com as normas usuais de contabilidade.

## Artigo 50.º

### Gestão e contabilidade

O relatório de atividades e as contas do ano findo, bem como o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, deverão ser elaborados com a devida antecedência, a fim de poderem ser apreciados e aprovados pelos órgãos competentes e nos termos estatutários.

## CAPÍTULO VI

### Alterações aos estatutos

## Artigo 51.º

### Requisitos especiais

1- As alterações aos estatutos são aprovadas em assembleia geral.

2- As propostas de alterações a submeter à assembleia geral devem ser distribuídas aos associados com pelo menos 15 dias de antecedência relativamente à data da realização da mesma.

3- As deliberações sobre a alteração aos estatutos do SNPM exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

4- O projeto de alteração deverá ser afixado na sede e nas delegações locais, e deverá ser assegurada a sua divulgação entre os sócios pelo menos com 15 dias úteis de antecedência em relação à assembleia geral.

## CAPÍTULO VII

### Eleições

## Artigo 52.º

### Princípio geral

A eleição dos membros de qualquer órgão ao nível nacional ou local efetua-se sempre por escrutínio secreto.

## Artigo 53.º

### Eleição dos órgãos nacionais

1- Os órgãos do SNPM ao nível nacional são eleitos em assembleia geral, pelo sistema maioritário, em lista completa.

2- Não são permitidas candidaturas por mais de uma lista, sendo obrigatória a apresentação de declaração, individual ou coletiva, de aceitação da candidatura.

3- Nenhum associado poderá fazer parte de mais de um dos órgãos coletivos.

4- Considera-se eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos expressos.

5- Caso a assembleia geral não consiga eleger os órgãos dirigentes do SNPM, designará uma comissão de gestão, preferencialmente constituída pelos membros da direção em exercício, a quem competirá a gestão dos assuntos correntes da associação até à data da sua substituição.

6- Para solucionar o vazio diretivo, a assembleia geral po-

derá optar:

a) Pela eleição direta, ao nível nacional, dos órgãos dirigentes nacionais, a realizar num prazo máximo de dois meses; ou

b) Pela realização de nova assembleia geral, com fins eleitorais, sem prejuízo da consagração em ordem de trabalhos da discussão de outros assuntos, a realizar num prazo máximo de quatro meses.

7- Em qualquer dos casos, os aspetos de organização e logística são da responsabilidade da comissão de gestão.

## CAPÍTULO VIII

### Regime eleitoral

## Artigo 54.º

### Capacidade

1- A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos.

2- Só poderão candidatar-se às eleições os sócios que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de um mês antes da data das eleições.

## Artigo 55.º

### Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia geral:

a) Marcar a data das eleições com 60 dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos órgãos a substituir;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral;

c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações sobre eles apresentados.

## Artigo 56.º

### Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do sindicato e nas delegações locais até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

## Artigo 57.º

### Candidaturas

1- A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente todos os corpos gerentes.

2- As listas serão apresentadas até ao 40.º dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designados os seus representantes na comissão eleitoral e entregue o programa de ação.

3- A direção apresentará, obrigatoriamente, uma lista de candidatos, que poderá retirar se houver outras listas concorrentes.

4- O presidente da mesa da assembleia geral providenciará dentro dos oito dias posteriores ao termo do prazo para a



apresentação de listas a sua afixação na sede do sindicato e nas respetivas delegações locais.

#### Artigo 58.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é composta por um mínimo de três associados no pleno uso dos seus direitos sindicais em representação de todas as listas de candidatos e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2- Os candidatos aos corpos gerentes não poderão fazer parte desta comissão, sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior.

3- A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até quarenta e oito horas após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

#### Artigo 59.º

##### Competência da comissão eleitoral

A comissão eleitoral tem as seguintes competências:

a) Conferir as condições de elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações até oito dias após a sua tomada de posse;

b) Fixar o local ou locais para a instalação das mesas de voto;

c) Deliberar no prazo de quarenta e oito horas sobre todas as reclamações recebidas;

d) Dar conhecimento imediato ao 1.º subscritor das listas em que forem reconhecidas irregularidades para este proceder às correções devidas no prazo de cinco dias a contar a partir da data da comunicação;

e) Proceder nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior proclamação da aceitação definitiva das candidaturas;

f) Fiscalizar todo o processo eleitoral;

g) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;

h) Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas depois de encerradas as mesas de voto;

i) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do ato eleitoral no prazo de quarenta e oito horas;

j) Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do ato eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

#### Artigo 60.º

##### Recurso

1- Do ato eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral no prazo de quarenta e oito horas.

2- Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 61.º

##### Campanha eleitoral

1- O período de campanha eleitoral inicia-se no 15.º dia anterior ao ato eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.

2- O SNPM assegurará, com isenção e transparência, o apoio às diferentes listas concorrentes às eleições.

#### Artigo 62.º

##### Votação

1- O voto é direto e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- A mesa de voto deverá preferencialmente ser instalada na sede do SNPM, podendo ainda ser designados outros locais para instalação de mais mesas de voto.

4- É permitido o voto por correspondência desde que verificados os seguintes pressupostos:

a) As listas respetivas sejam dobradas em quatro e remetidas em sobrescrito fechado;

b) Os sobrescritos sejam acompanhados de carta com a assinatura do sócio, endereço e respetivo número de sócio;

c) Os sobrescritos e a carta sejam remetidos dentro de outro dirigido ao presidente da assembleia eleitoral.

### CAPÍTULO IX

#### Dos delegados sindicais

#### Artigo 63.º

##### Eleição dos delegados sindicais

1- A eleição dos delegados sindicais é feita em reunião das respetivas delegações por voto secreto pelo sistema de maioria simples.

2- Os candidatos a delegado sindical podem apresentar-se a sufrágio por iniciativa própria ou por indicação da direção.

#### Artigo 64.º

##### Cessação de funções

Os delegados sindicais, salvo aqueles que forem substituídos ou exonerados, cessarão o seu mandato com o dos corpos gerentes do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à realização de novas eleições.

#### Artigo 65.º

##### Comunicação

A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada pelo sindicato no prazo de 10 dias ao serviço onde exerce a sua atividade.

### CAPÍTULO X

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 66.º

##### Regulamentação

A regulamentação da atividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado pela direção.

CAPÍTULO XI

Disposições finais

Artigo 67.º

Fusão, adesão, extinção e dissolução

- 1- A fusão, a adesão, a extinção ou a dissolução do SNPM só se verificará por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito.
- 2- As deliberações requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.
- 3- A assembleia geral que deliberar a fusão, a adesão, a extinção ou a dissolução do SNPM deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará a liquidação do pa-

trimónio, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios.

Artigo 68.º

Casos omissos

As dúvidas que surgirem na interpretação destes estatutos e a integração de eventuais lacunas serão resolvidas pela assembleia geral, mediante parecer do conselho fiscal e disciplinar, dentro do espírito dos estatutos e com a observância das normas legais e dos princípios gerais de direito aplicáveis.

Registado em 24 de abril de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 189 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

SINPOLVIS - Sindicato dos Polícias de Viseu - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de março de 2019 para o mandato de um ano.

- Presidente - João Carlos Marques dos Santos Ferreira.
- Vice-presidente - Jorge Adelino Ferreira dos Santos Batalha.
- Vice-presidente - João Soutinho de Sousa.
- Secretário - Demétrio dos Santos Simões Ribeiro.
- Tesoureiro - Carlos Jorge Cardoso Lopes.
- Vogais:
  - João Fernando Cidra dos Santos Oliveira;
  - José Aurélio Ferreira Machado;
  - Paulo Jorge Marques do Vale;
  - João Carlos Ferreira Fernandes;
  - Miguel Domingos Filipe de Almeida;
  - António Rui Rodrigues;
  - Homero Manuel Fernandes de Sousa Lourenço;
  - Artur Jorge Lopes e Silva;
  - Vitor Manuel de Melo;
  - Manuel António Marques Coelho;
  - José Alexandre Pereira Loureiro;
  - Manuel Marques de Matos.

Sindicato Nacional das Polícias Municipais - SNPM - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de março de 2019 para o mandato de três anos.

Cargo	Nome
Presidente	Pedro Oliveira
Vice-presidente	Marco Santos
Tesoureiro	Paulino Freitas
Secretário	Nélson Esteves
Secretário	Marco Almeida
Secretário	Paulo Alves
Secretário	Miguel Pereira
Secretário	Pedro Magalhães
Secretária	Andreia Faia
Suplente	Luís Couxão
Suplente	Paula Lima

### **Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 9 e 10 de abril de 2019 para o mandato de três anos.

Rogério Paulo Amoroso da Silva.  
Joaquim José Fradinho Gervásio.  
Carlos Augusto Correia Galhós.  
João Paulo Ribeiro Antunes.  
Ricardo Miguel Cordeiro Araújo Morais.  
Angelo André Salgado.  
Eugénia Maria M. Infante Ribeiro Ventura.  
José Miguel Cerqueira Gigante.  
David António Matos Cancela Cancela.  
Sérgio Cercas Dias.  
Hugo Filipe Nave Gonçalves.  
Ana Bela Abreu Câmara.  
José Maria Magalhães Gonçalves.  
Nuno Miguel Cabecinhas Carrasco.  
Vitor Geraldo Duarte Andrade.  
Ruben Amador Lauro Pereira.  
Nuno Duarte Fernandes Medalhas.  
Pedro Dinis Pereira Salsinha.  
Tiago Alexandre Abrantes Silva Cunha.  
Rui Miguel Botelho Vicente.  
Fernando Gabriel Silva Oliveira.  
Tatiana Filipa Vieira Amaral.  
Rui Miguel Branco Branco Cordeiro Medeiros.  
Luís Alberto Raposo Medeiros.  
Paulo Machado Mariante.  
José Maria Mendonça Silveira.  
António Manuel Soares Sousa.  
Luís Miguel Oliveira Gamboa.  
Manuel dos Santos Pereira Perfeito.  
Ana Vitória Viegas Ribelo Caires.  
Paula Cristina Guerreiro Sobral.  
Florbela Simão Paulino.  
João Paulo Silva de Carvalho.  
Sofia Gonçalves Gomes Pazeres.  
Anabela Nelas Rodrigues Silva.  
Anna Christine Alves Catarino Romão.  
Iris Lucélia dos Santos Vieira Santos.  
Linda Duarte Vieira Correia.  
João David Fortio Lopes Beirão.  
Sónia Alexandra Norberto Mendes.  
Bruno Miguel Pazos Marques Carapito.  
Luís Miguel Janeiro Oleiro.  
Luís Alexandre Madeira dos Santos.  
Carlos Alberto Barbosa Lourenço.  
Diogo Miguel Correia Moura.  
José Jaime Serra Patricio.  
José Manuel Alexandre Silva.  
Delvair Santos Chaves.  
Belarmino Fernando Barreto Rosa.  
Igor Pereira de Oliveira.  
Nuno Filipe Rodrigues da Silva.

Pedro Tiago Guia Bonifácio.  
Tomás dos Santos Benevides.  
Paulo António Fazenda Pinheiro.  
Luís Alberto Rodrigues Santos.  
Jorge Celso Batista Couto.  
José Francisco Melo Pereira.  
Luís Fernando Silva Carvalho.  
Paulo Renato Lopes Rodrigues.  
Pedro Jorge Maques Augusto.  
Adérito Dias Varela.  
Rui Miguel Friezas Aldeano.  
Rui Manuel de Carvalho Teixeira.  
José Francisco Emidio Parrinha.  
Paulo Fernando Cunha Macário.  
Helena Paula Farto Almeida Monteiro.  
Natividade Maria Missas Soares Bailão.  
Marco José Gomes Martins.  
Fábio Alexandre Oliveira Coutinho Roxo.

### **Sindicato dos Trabalhadores das Salas de Jogos - STSJ - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 27 de março de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente - Carlos Marques Teixeira.  
Vice-presidente - António Alberto Rodrigues Alves.  
Secretário - Noémia Corina Marques Peixoto.  
Tesoureiro - Vítor Hugo da Silva Rocha e Carmo.  
Vogal - José Carlos Costa Oliveira e Sá.  
Vogal - Nuno Miguel Fonseca Cruz.  
Vogal - Rui Manuel Camacho.  
Vogal substituto - Manuel Agonia Castro Santos.  
Vogal substituto - João António Ferreira Mendes.

### **Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante - SINCOMAR - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 17 de abril de 2019 para o mandato de quatro anos.

Hélder da Costa Almeida.  
José Manuel Antunes de Almeida.  
Jaime António Grave Martins.  
Francisco José dos Santos de Borja Serafim.  
José Manuel de Morais Teixeira.  
Joaquim José Martins Abreu.  
Luís Jorge da Cunha Carreira.  
José Augusto da Câmara Leme de Mendonça.  
Pedro António Gonçalves Guerra Campos.  
Mário Pedro Martins Alexandre.  
Filipe Jorge Pestana Camolino e Sousa.

Suplentes:

André Bernardo Madaíl Caldeira Bettencourt.  
Miguel Pereira do Valle Fernandes de Sousa.

**Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 15, 16, 17, 18 e 19 de abril de 2019 para o mandato de três anos.

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo.  
Alexandra Marisa Ferreira Batista.  
Ana Paula Costa Gomes.  
Ana Patrícia Amaral Batista.  
Ângela Mafalda Fernandes Bento.  
António Francisco Gonçalves Soares Baião.  
Carla Maria de Sá Nunes.  
Carlos Augusto da Conceição Lopes.  
Célia Maria Correia Torres.  
Ermelinda Morais Simões Silva.  
Helena Maria Luzia Martins Carmo.  
Gerné de Aragão Martins.  
Jacinto Manuel Sesinando Ruas Bartolomeu.  
Joana Bernardo dos Santos Évora Lopes.  
Jorge Luís Correia Susano.  
Luís André Lopes Martins.  
Maria Fernanda Féteira Marques.  
Maria Helena Cardinali da Silva.  
Maria José Gonçalves Almeida Ferreira.  
Paula Margarida Paiva Carvalho Cordeiro.  
Patrícia Soraia Lucas Amado.  
Rosa Maria Sousa Fraga.  
Sílvia Maria Reis Ribeiro.  
Telma Henriqueta Duarte.  
Vitor Manuel Neves Rodrigues Costa.

**Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado, Estofos, Cordoaria, Lavandarias e Afins do Centro - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 28 e 29 de março de 2019 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Maria Fátima Anjos Carvalho.  
Vice-presidente - Maria Filomena Rodrigues Fernandes Correia.  
Tesoureiro - Luis da Costa Ferreira.  
Secretária - Julia Maria Lourenço Ladeiro.  
Secretária - Maria de Fátima Henriques Alvoeiro.  
Vogal - Cristina Maria Santos Jorge.  
Vogal - Maria Isabel Pinto Ferreira.  
Vogal - Prazeres Ferreira Coelho.  
Vogal - Sónia Maria Neto Pinto.

**União dos Sindicatos de Castelo Branco - USCB/CGTP-IN - Substituição**

Na composição da direcção eleita em 22 de fevereiro de 2018, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2018, para o remanescente do mandato de quatro anos, foram substituídos os seguintes membros:

António José Batista substituído por Alexandre Manuel de Almeida Paulo Rato Vicente.

Carina Sofia Filipe Caetano substituída por Susana Beringuilho Carreiro.

**Sindicato Nacional dos Psicólogos - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019, foi publicada a identidade dos membros da direcção do Sindicato Nacional dos Psicólogos, eleitos em 18 de março de 2019, com inexactidão pelo que, assim se retifica procedendo à sua republicação:

Ana Isabel Machado Ribeiro.  
Isabel Patricia Henriques Vilarinho Filipe.  
Ivo Ruben Correia Serra.  
João Filipe Madeira da Silva Freire.  
Maria Otília Teixeira Barbosa.  
Marisa Macedo Torres.  
Marta Reis de Almeida.  
Sílvia Manuela Marques Silva.  
Susana Maria Nunes Silvestre.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

### **Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) que passa a denominar-se Águas Minerais e de Nascente de Portugal - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 21 de março de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2013.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, sede e fins**

###### Artigo 1.º

A Águas Minerais e de Nascente de Portugal é uma associação sem fins lucrativos e de duração indeterminada e rege-se pelos presentes estatutos, constituindo-se e exercendo a sua actividade em conformidade com o sistema jurídico vigente.

###### Artigo 2.º

A Águas Minerais e de Nascente de Portugal tem a sua sede em Lisboa, podendo, todavia, estabelecer delegações em qualquer local do território nacional.

###### Artigo 3.º

A Águas Minerais e de Nascente de Portugal é constituída por empresas que se dediquem, em território nacional, à exploração, acondicionamento e comercialização de águas minerais naturais e de nascente e demais águas embaladas.

###### Artigo 4.º

A Águas Minerais e de Nascente de Portugal tem por fim o estudo dos interesses relativos à indústria das águas minerais naturais e de nascente e demais águas embaladas, competindo-lhe para tanto, promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o respectivo progresso técnico, económico ou social e nomeadamente:

- a) Valorizar, a nível nacional, a projecção sócio-económica dos sectores nela integrados;
- b) Unir todos os sócios com vista à defesa dos seus legítimos interesses e ao exercício comum dos seus direitos e obrigações;
- c) Representar os sócios junto de quaisquer entidades públicas e privadas, bem como de organizações congéneres patronais e de trabalhadores;

d) Possibilitar um diálogo objectivo, eficaz e fundamentado com as organizações de trabalhadores em ordem à obtenção de um clima de saudável paz social;

e) Efectuar estudos económicos-jurídicos, de mercado, técnicos e outros destinados a promover o harmónico crescimento do sector;

f) Possibilitar e fomentar as ligações e contactos com organismos similares estrangeiros;

g) Apoiar e fomentar as iniciativas de interesse para o sector;

h) Diligenciar no sentido de se obter uma disciplina do sector sem menosprezo por uma sã concorrência.

#### CAPÍTULO II

##### **Dos sócios e membros aliados**

###### Artigo 5.º

1- Podem ser sócios da Águas Minerais e de Nascente de Portugal, desde que o solicitem, todas as empresas singulares ou colectivas que exerçam, no território nacional, as indústrias a que se refere o corpo do artigo 3.º

2- A admissão de sócios é da competência da direcção, havendo da respectiva decisão recurso, interposto no prazo de dez dias, para a assembleia geral, pelo requerente ou por qualquer dos sócios.

3- Poderão ainda inscrever-se, como membros aliados, as empresas ou outras instituições que desenvolvam actividades conexas com as indústrias de águas minerais naturais e de nascente e demais águas embaladas.

Registado em 6 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 142 do livro n.º 2.

### **Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal - Alteração**

Alteração aprovada em 7 de março de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018.



**Da direção**

**Artigo 18.º**

**(Composição)**

1- A direção é constituída por:

a) Um presidente, dois vice-presidentes, um secretário e um tesoureiro;

b) (...)

c) (...)

2- Os vice-presidentes representarão as atividades do comércio, indústria, serviços e turismo.

3- (...)

**Artigo 19.º**

**(Competências)**

1- (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) (...)

j) (...)

k) (...)

l) (...)

m) (...)

n) Contrair empréstimos, celebrar contratos de «leasing», solicitar garantias bancárias ou por qualquer outra forma obter financiamento, em nome da associação, até ao limite acumulado anual de 100 000,00 € (cem mil euros), com o parecer do conselho fiscal;

o) (...)

p) (...)

2- (...)

**Das delegações**

**Artigo 33.º**

**(Comissão diretiva)**

1- (...)

2- A comissão diretiva de cada delegação é composta por um presidente, dois vice-presidentes, um tesoureiro e um secretário.

3- (...)

4- (...)

Registado em 9 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 142 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **Associação Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de março de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente - Manuel de Oliveira Tavares.

Vice-presidente - Júlio Dias Carvalho.

Secretário - Dulce Maria dos Santos Barros.

Tesoureiro - Francisco José Gomes Silva.

Vogal - Luís Miguel Lopes Soares da Costa.

Vogal - António Fernando Pereira da Costa.

Vogal - Maria João Coelho Ferreira de Bastos.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

### **SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 29 de março de 2019 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Paulo Alexandre Mendonça Rodrigues.  
Eduardo Rodrigues.  
Dario Ragú.

Suplentes:

Luís Duarte.  
João Correia  
Carlos Mansidão.

Registado em 9 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 37 do livro n.º 2.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Águas do Centro Litoral, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de maio de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Centro Litoral, SA.

«De acordo com o estabelecido no artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, vimos por este meio solicitar a publicação, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, da convocatória para a eleição do representante dos trabalhadores para a

segurança e saúde no trabalho, cujo ato eleitoral está previsto para o dia 1 de agosto de 2019.»

(*Seguem as assinaturas de 43 trabalhadores.*)

### **CTT - Correios de Portugal, SA - Alteração**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da nova comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra

referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 15 de abril de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa CTT - Correios de Portugal SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>a</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de

10 de setembro, que no dia 15 de julho de 2019, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: CTT - Correios de Portugal, SA.

Morada: Av. D. João II, Lote 01.12.03, 1999-001 Lisboa.»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Carvalho & Mota, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Carvalho & Mota, L.<sup>da</sup>, realizada em 18 de abril de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019.

Efectivo:

João Filipe Taveira Araújo.

Suplente:

Pedro Tiago Gonçalves Pereira.

Registado em 9 de maio de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 23, a fl. 138 do livro n.º 1.