

Propriedade
Ministério da Economia e do Emprego

Edição
Gabinete de Estratégia e Estudos



ÍNDICE

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções Coletivas:

Acordo de empresa entre a DAI - Sociedade de Desenvolvimento Agro - Industrial, S.A. e o SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de terra - Alteração salarial e outras / texto consolidado	7
Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial e outras.	52
Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros - Revisão global.	55
Acordo coletivo entre a Douro Azul – Sociedade Marítimo - Turística, S.A. e outra e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras/Texto consolidado	123
Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, S.A. e o SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado	180
Acordo de empresa entre a <i>United European Car Carriers</i> Unipessoal, L. ^{da} e a FESMAR - Federação de Sindicatos de Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras/texto consolidado.	270

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

Associações Sindicais:

I – Estatutos:

Sindicato dos Enfermeiros - SE - Alteração	293
Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública - SNCC/PSP - Alteração	318
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil-Região Norte - Alteração	359
Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB - Nulidade parcial	361
União Sindical de Torres Vedras (USTV) - Alteração	361

II – Direção:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	393
CGSI - Confederação Geral de Sindicatos Independentes	401

Associações Empregadores

I – Estatutos:

Federação das Associações de Barbeiros e Cabeleireiros e Institutos de Beleza (Cancelamento) - Retificação	404
--	-----

II – Direção:

ANIET - Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora	404
FENAME - Federação Nacional do Metal	406
Associação Comercial e Empresarial de Santarém	406

Comissão de trabalhadores:

I – Estatutos:

Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos - ERSE - Alteração	407
Lógica - Sociedade Gestora do Parque Tecnológico de Moura, E.M.S.A	409

II – Eleições:

Lógica - Sociedade Gestora do Parque Tecnológico de Moura, E.M. S.A	443
SOFLUSA - Sociedade Fluvial de Transportes, S.A.	477

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I - Convocatórias:

AMARSUL - Valorização e Tratamento Resíduos Sólidos, S.A.	478
Mercedes Benz Comercial, L. ^{da}	478
Tecnoprojecto Internacional, S.A.	479

II – Eleição de representantes:

GUIALMI - Empresa de Móveis Metálicos	480
ARTLANT PTA, S.A.	480

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

...

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

Catálogo Nacional de Qualificações	482
Integração de novas qualificações	483

Aviso

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

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no Boletim do Trabalho e Emprego passou a ser o seguinte: dsrcot@dger.mee.gov.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 direções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções coletivas 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.
- Em cada *Boletim do Trabalho e Emprego* a numeração das páginas é isolada.
- Para efeitos de procura de informação, o BTE passou a adotar a CAE rev3 a partir de 1 de Abril de 2013
- 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.

Edição: Gabinete de Estratégia e Estudos - *Depósito legal n.º 8820/85*.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

Convenções coletivas:

Acordo de empresa entre a DAI – Sociedade de Desenvolvimento Agro - Industrial, S.A. e o SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - Alteração salarial e outras / texto consolidado

* Alteração salarial e outras ao Acordo de Empresa publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego* número15, de 22 de Abril de 2012](#) *

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente Acordo de Empresa aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a DAI - Sociedade de Desenvolvimento Agro-Industrial S.A., que se dedica à refinação de açúcar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas organizações sindicais subscritoras, bem como os trabalhadores que a este contrato venham a aderir individualmente, nos termos fixados na cláusula 81.^a (Adesão individual ao contrato).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e renova-se sucessivamente por períodos de um ano.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.
- 3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação ao prazo de vigência previsto no número anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.
- 4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.
- 5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
- 6- As negociações terão 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.

Cláusula 3.^a

Produção de efeitos

As tabelas salariais e o subsídio de refeição previstos nesta convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

- 1- É permitida a celebração de contratos a termo, certo ou incerto, bem como a possibilidade de proporcionar estágios, de acordo com a lei em vigor.
- 2- A admissão de trabalhadores pela empresa depende das suas necessidades.

- 3- Nenhum trabalhador pode ser contratado sem ter sido aprovado por exame médico feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar, cujo resultado será registado em ficha apropriada.
- 4- A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste nome completo, morada, tipo de contrato, categoria ou escalão profissional, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho e condições particulares de trabalho se as houver.
- 5- À data da admissão deverão ser fornecidos ao trabalhador um exemplar do AE, bem como outras normas internas.

Cláusula 5.^a

Igualdade de oportunidades

- 1- É assegurada a igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, entre trabalhadores de ambos os sexos.
- 2- São garantidos a todos os trabalhadores, em identidade de tarefas e qualificação, os mesmos direitos e garantias, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, retribuição e acesso a qualquer categoria profissional.
- 3- Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 6.^a

Período experimental

- 1- Nos contratos a termo, o período experimental terá a duração de 15 dias para contratos inferiores a 6 meses e de 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses.
- 2- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental terá a seguinte duração:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
 - c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.
- 3- Durante o período experimental, salvo acordo expresse em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

- 4- 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.
- 5- Decorrido o período experimental, a antiguidade do trabalhador contar-se-á desde o início do contrato, independentemente do tipo do mesmo.

Cláusula 7.^a

Classificação profissional

- 1- As profissões e categorias profissionais bem como o nível de enquadramento dos trabalhadores abrangidos por este AE são os que se definem no seu anexo I e II, respetivamente.
- 2- Em sede de revisão do AE ou no âmbito da Comissão Paritária prevista na cláusula 78.^a, podem ser criadas outras categorias profissionais em resultado de adaptações da empresa às novas atividades a desenvolver.

Cláusula 8.^a

Atribuição de categorias profissionais

- 1- A atribuição das categorias previstas no anexo I aos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com as funções por estes desempenhadas.
- 2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, 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 AE.

Cláusula 9.^a

Mobilidade funcional

- 1- O trabalhador deve, em princípio exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.
- 2- Quando, porém, o interesse da empresa o exija, poderá o trabalhador ser encarregado de funções não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador e sejam acompanhadas das devidas ações de formação para o correto desempenho dos cargos.
- 3- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador direito a auferir de todas as vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

- 4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a seis meses.

Cláusula 10.^a

Substituição temporária

- 1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído, sendo a diferença paga a título de suplemento de função.
- 2- Terminada a substituição, se esta tiver durado menos de 120 dias seguidos ou 160 interpolados, cessa o pagamento do suplemento previsto no número anterior.
- 3- Se a substituição tiver durado mais 120 dias seguidos ou 160 interpolados, no prazo de um ano civil, o suplemento de função será integrado na retribuição do substituto.
- 4- Nos casos em que a substituição ocorra por um prazo superior a 240 dias seguidos, o trabalhador, desde que obtida a sua concordância, adquirirá também o direito à categoria profissional do substituído.
- 5- Nos períodos de tempo previstos nos números anteriores não serão contabilizados os dias de substituição de trabalhador ausente devido a licença parental, quando excedam 30 dias seguidos.

Cláusula 11.^a

Formação profissional

- 1- A formação profissional é da competência da empresa, de acordo com as suas necessidades, e destina-se a permitir a adaptação e atualização do trabalhador às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões tecnológicas efetuadas e ao aperfeiçoamento dos conhecimentos adquiridos.
- 2- A formação profissional implica a criação de oportunidades e condições de aprendizagem para as profissões que segundo o critério de empresa a requeiram e a informação e preparação atualizadas e continuada do trabalhador para as funções que desempenha no âmbito da sua profissão.
- 3- À empresa cabe proporcionar ao trabalhador meios de formação internos ou fomentar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação.
- 4- A empresa atribuirá um valor anual para formação, podendo os trabalhadores, por sua iniciativa, propor-se para a frequência das ações de formação que entendam úteis ou necessárias.
- 5- Cabe à administração, ou a quem ela delegar, aprovar os planos de formação que os trabalhadores proponham, atribuindo um subsídio até ao montante de 90% do valor da respetiva formação. A percentagem do subsídio a atribuir é variável e depende do entendimento que a empresa tenha do interesse que essa formação reveste para a sua atividade.
- 6- Em caso do trabalhador, por sua iniciativa, denunciar o contrato de trabalho antes de decorridos 24 meses após a obtenção de formação por si solicitada, deve reembolsar a empresa, no momento da cessação do seu contrato, pelo montante por esta investido.

Cláusula 12.^a

Regime de promoções

- 1- Constitui promoção ou acesso, a passagem de um trabalhador a categoria, escalão ou nível superior dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções de natureza efetiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado.
- 2- Na progressão de carreira o trabalhador manter-se-á durante o mínimo de dois anos na categoria em que estiver classificado após o que existindo vaga e por proposta do diretor respetivo poderá ser promovido à categoria imediatamente superior.
- 3- Por apreciação de mérito, poderão em qualquer momento os trabalhadores passarem a auferir um acréscimo de retribuição, relativamente ao seu nível de enquadramento.
- 4- Os trabalhadores integrados nos níveis 2, 3 e 4 ascenderão ao escalão seguinte ao fim de 2, 3 e 4 anos, respetivamente.
- 5- O trabalhador integrado no nível 5 ascenderá ao escalão seguinte ao fim de 4 anos, desde que não tenha avaliação profissional negativa.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;
- e) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- f) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada;
- g) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- h) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar e de ações de formação sindical certificada desde que, neste último caso, tal seja possível no enquadramento das atividades da empresa;
- i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- j) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- k) 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;

- l) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;
- m) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- n) Manter permanentemente atualizado 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.
- o) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- p) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- q) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

Cláusula 14.^a

Deveres dos trabalhadores

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

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;
- 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 legais e contratuais;
- 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;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, designadamente a persecução da melhoria contínua da eficácia do Sistema de Gestão da Qualidade e Ambiente, bem como o cumprimento das responsabilidades nele definidas e a colaboração na identificação de oportunidades de melhoria;

- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
 - j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
 - k) 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;
 - l) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE, 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 diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

- 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 próprias ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- e) Baixar a categoria do trabalhador e / ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 26.^a (Transferência de trabalhadores);
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos 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 diretamente 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.

- k) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais ou equipamentos que não se encontrem em condições de segurança ou para os quais não lhes tenha sido facultada a devida formação.
- 2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE considera-se violação culposa do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Regime de trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente AE e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 17.^a

Horário de trabalho

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.
- 2- A fixação ou alteração do horário de trabalho geral, sectorial ou individual, compete à empresa, dentro dos limites e observando as normas legais e contratuais sobre a matéria e dando conhecimento às organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

- 1- Sem prejuízo de horários de menor duração que poderão ser praticados, a duração máxima do período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais, distribuídas por 8 horas diárias de 2.^a a 6.^a feira.
- 2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestam mais de cinco horas consecutivas de trabalho.
- 3- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que laboram em regime por turnos

Cláusula 19^a

Laboração contínua

- 1- Nos sectores da empresa em que as necessidades de laboração o exijam, será implementado o regime de laboração contínua, com a prestação de trabalho organizada em regime de turnos rotativos.
- 2- Os dias de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos pelo regime de turnos rotativos em laboração contínua poderão não coincidir com o Sábado e Domingo, devendo no entanto, na organização dos horários, procurar-se que, periodicamente, um dia de descanso semanal coincida com o Domingo.
- 3- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.
- 4- A afixação dos horários por turnos de laboração contínua deve ser feita em termos anuais até 31 de dezembro.
- 5- A cessação temporária ou o reinício da laboração contínua, deverá ser dada a conhecer aos trabalhadores com a maior antecedência possível, procurando sempre respeitar o prazo mínimo de oito dias.

Cláusula 20.^a

Trabalho por turnos

- 1- Trabalho por turnos é o modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.
- 2- Compete à empresa organizar e afixar a escala de turnos, no respeito pelo disposto na lei e neste AE sobre a matéria.
- 3- O período normal de trabalho, em regime de turnos, não poderá exceder, em média anual, as 40 horas semanais.
- 4- O trabalhador em regime de turnos não pode prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho efetivo, nem mais de seis dias consecutivos de trabalho.
- 5- No regime de trabalho por turnos, os trabalhadores têm direito a um intervalo de tempo indispensável para refeição e descanso que não deverá ser inferior a trinta minutos, coordenado com a respetiva chefia direta e assegurada que esteja a continuidade da laboração, o qual é considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.
- 6- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nelas previstos.
- 7- A mudança do horário de laboração normal para o horário de turnos rotativos em laboração contínua, ou o inverso, terá um intervalo mínimo de 12 horas de descanso.

- 8- A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que o solicitem, desde que das mesmas não resulte prejuízos para o bom funcionamento ou operacionalidade da laboração, não impliquem que qualquer trabalhador preste trabalho em dois turnos consecutivos, nem determinem encargos suplementares para a empresa motivados por essas trocas.
- 9- A empresa compromete-se a passar a horário normal qualquer trabalhador que sofra de doença comprovada pelo médico do trabalho que o impeça de prestar trabalho em regime de turnos, desde que para tal existam vagas em funções ou cargos compatíveis com as aptidões do trabalhador.

Cláusula 21.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 2- O trabalho noturno será retribuído nos termos da cláusula 48.^a (Retribuição do trabalho noturno).

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando ocorram os motivos previstos na lei para a sua execução, mas apenas será considerado como tal e pago aquele que for solicitado e controlado pela empresa.
- 3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:
 - a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;
 - b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a 48 horas seguidas, ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando para tal haja acordo entre a empresa e o trabalhador;
 - c) A formação profissional promovida pela empresa, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias;
 - d) Um período de 15 minutos para transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida como termo do período normal de trabalho diário, não deixando essa tolerância de revestir carácter excecional e de ser paga como tempo de trabalho normal;
- 4- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, para além disso, nas situações previstas na lei.

- 5- Sempre que o trabalho suplementar ocorra em dia de descanso semanal complementar, descanso semanal obrigatório ou dia feriado, o trabalhador terá direito ao pagamento da deslocação entre a sua residência e a sede da empresa, e vice-versa, no montante correspondente aos quilómetros percorridos, com base na tabela de referência e ao valor por quilómetro estabelecido no número4 da cláusula 28.^a (Deslocações em serviço).
- 6- O trabalhador terá direito ao pagamento de mais um subsídio de refeição, sempre que o trabalho suplementar seja igual ou superior a quatro horas em dias de trabalho normal, ou seja prestado em dias de descanso complementar ou obrigatório, e em dia feriado.
- 7- Nos casos previstos no número4 desta cláusula, serão dispensados da realização de trabalho suplementar os trabalhadores que o solicitem, invocando algum dos seguintes motivos:
 - a) Limitações de saúde do próprio trabalhador, devidamente comprovadas pelo médico do trabalho;
 - b) Doença grave de familiar ou pessoa em comunhão de vida e habitação, devidamente comprovada pelo médico do SNS;
 - c) Mulheres com filhos menores até 12 anos;
 - d) Trabalhadores que frequentem cursos de valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário do curso.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar – Descanso compensatório

- 1- A prestação de trabalho suplementar em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % (50 % a partir de 1 de Janeiro de 2014) das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e será gozado nos termos do número3.
- 2- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes ou, não o sendo possível por inultrapassáveis razões de produção, nos termos do número seguinte.
- 3- Os dias e as horas de descanso compensatório serão creditados em conta corrente do trabalhador e gozados preferencialmente nos períodos de redução da produção, mediante aviso prévio do trabalhador com a antecedência mínima de 48 horas, desde que não existam imperativos de serviço em contrário.
- 4- Até 31 de dezembro de cada ano todos os trabalhadores terão de utilizar as horas de descanso existentes em conta corrente.
- 5- Quando, por razões imputáveis à empresa, não for possível cumprir com o estabelecido no número anterior, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 24.^a

Laboração contínua - Trabalho prestado em dia feriado

- 1- O trabalho prestado em dia feriado, de acordo com a respetiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 75 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção à empresa.
- 2- Caso exerça a opção pelo acréscimo na retribuição prevista no número anterior, a empresa informará os trabalhadores desse facto, na mesma altura em que comunicar a data de início da laboração por turnos.
- 3- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no número 1 da cláusula 23.^a (Trabalho suplementar - descanso compensatório), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no número 2 da cláusula 47.^a (Retribuição do trabalho suplementar), quanto à respetiva retribuição.

CAPÍTULO V

Transferência e deslocações

Cláusula 25.^a

Local habitual de trabalho

- 1- O local habitual de trabalho é definido pela empresa no ato de admissão do trabalhador.
- 2- Na ausência de tal especificação, entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço noutros locais. Quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou estabelecimento a que esteja adstrito.
- 3- No que concerne à atividade de Técnicos Agrícolas, durante o período de apoio à cultura da Beterraba, os locais de trabalho são todas as instalações dos agricultores a que cada técnico dá suporte. Após este período, ou na ausência de suporte a agricultores, o local de trabalho é a sede da empresa.

Cláusula 26.^a

Transferência de trabalhadores

- 1- A transferência de que resulte prejuízo sério para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.
- 2- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

- 3- Em qualquer dos casos previstos nos números 1 e 2 desta cláusula, a empresa custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e pelo seu agregado familiar diretamente impostas pela transferência.
- 4- No caso previsto no número 2, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização prevista neste AE, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 5- É vedado à empresa, quando da transferência do trabalhador, salvo acordo expresse, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho anterior.

Cláusula 27.^a

Deslocações em serviço

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Será pago como trabalho suplementar o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação, que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da empresa.
- 3- A empresa assegurará sempre o pagamento das deslocações em serviço, nas seguintes condições alternativas:
 - a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador, meio de transporte alternativo ou assegurando as despesas de transporte ao trabalhador;
 - b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo;
- 4- Nos casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa, terá direito ao pagamento das portagens e dos quilómetros efetuados pelo valor de 0,35 EUR cada quilómetro.
- 5- A empresa suportará as despesas normais efetuadas pelos trabalhadores que se desloquem em serviço, que compreendem a alimentação, alojamento, transporte ou outras a que haja lugar, contra a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Descanso semanal e complementar

- 1- Para os trabalhadores em regime de trabalho normal o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado o dia de descanso semanal complementar.
- 2- Para os trabalhadores em regime de turnos rotativos serão dias de descanso semanal obrigatório e complementar os que como tal constarem do mapa de turnos.

Cláusula 29.^a

Feriados

- 1- São considerados, para todos os efeitos como feriados, os seguintes dias:
 - 1 de janeiro;
 - Sexta-Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de abril;
 - 1 de maio;
 - Corpo de Deus; (suspensão)
 - 10 de junho;
 - 15 de agosto;
 - 5 de outubro; (suspensão)
 - 1 de novembro; (suspensão)
 - 1 de dezembro; (suspensão)
 - 8 de dezembro;
 - 25 de dezembro.
- 2- Para além dos feriados mencionados no número 1 desta cláusula, serão observados a 3.^a feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade (17 de agosto) ou, quando este não existir, o feriado distrital.
- 3- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Direito a férias

- 1- Os trabalhadores terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a 25 dias úteis. Adicionalmente, os trabalhadores efetivos que trabalhem anualmente em regime de turnos por período superior a 6 meses, seguidos ou interpolados, poderão gozar mais dois dias de férias.
- 2- O direito de férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.
- 3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito, após 6 meses completos de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 22 dias úteis.
- 4- A marcação de período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

- 5- Na falta de acordo, a empresa marcará o período de férias, para os trabalhadores da área da produção, entre 1 de abril e 31 de dezembro e, para os restantes trabalhadores, entre 1 de maio e 30 de setembro.
- 6- O período de férias será em princípio gozado em dias seguidos, podendo, todavia, ser fracionado em vários períodos por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador, desde que um período corresponda pelo menos a metade do período total de férias.
- 7- Os trabalhadores ao serviço da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar têm direito a gozar férias simultaneamente, sempre que tal for possível.
- 8- Cabe sempre à empresa a elaboração do mapa de férias dos trabalhadores, o qual deverá ser afixado nos locais de trabalho entre 30 de março e 31 de outubro de cada ano.
- 9- Têm direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas ou no estrangeiro, nos termos da lei.
- 10- O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 31.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

Cláusula 32.^a

Doença ou acidente no período de férias

- 1- Sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovados que coincidam, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estes como não gozados na parte correspondente.
- 2- Quando se verificar a situação de interrupção de férias previstas no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.
- 3- A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa, ou por médico por esta designado, nos termos previstos na lei..
- 4- Na impossibilidade do gozo de férias se manter até Dezembro desse ano, o trabalhador tem direito a gozar férias no ano seguinte, em regime de acumulação com as férias vencidas nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 5- O novo período será marcado imediatamente após o regresso ao trabalho.

Cláusula 33.^a

Regime de férias para os casos de regresso após impedimento prolongado

No caso em que regresse após impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias e ao respetivo subsídio previsto neste AE tal como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço na empresa, se ainda as não tiver gozado.

Cláusula 34.^a

Faltas

- 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 normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
- 3- Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

Cláusula 35.^a

Participação de faltas

- 1- Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço, deverá avisar a empresa no mais curto espaço de tempo possível, até ao limite máximo de 48 horas, o que pode ser feito por interposta pessoa ou telefone, para a Direção à qual o trabalhador está afeto ou para a assessoria de recursos humanos.
- 2- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de três dias.
- 3- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.
- 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, devendo o trabalhador apresentá-la no prazo de 15 dias após tal notificação.
- 6- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 36.^a

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 estabelecimento 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 do filho menor;
 - h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste AE e da lei;
 - i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - k) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:
 - a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;
 - b) As resultantes da doação de sangue, a título gratuito, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
 - c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;
- 4- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

Cláusula 37.^a

Consequências das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo no que respeita à atribuição de subsídio de refeição e ao disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 36.^a (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.
- 3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 36.^a (Tipos de faltas), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.
- 4- As faltas que determinem perda de retribuição poderão ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada falta, salvaguardando-se o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se se tratar de férias do ano da admissão.

Cláusula 38.^a

Consequências das faltas injustificadas

- 1- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência.
- 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 a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 39.^a

Impedimento prolongado

- 1- Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que não lhe seja imputável, nomeadamente doença, acidente ou outros motivos, o impedimento se prolongue por mais de 30 dias.
- 2- Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.
- 4- Quando o impedimento do trabalhador for devido ao exercício de funções em estruturas de representação coletiva, nos termos previstos na lei e neste Acordo, não se opera a suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 40.^a

Licença sem retribuição

- 1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 41.^a

Retribuição

- 1- Só se considera retribuição o que, nos termos deste AE, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.
- 2- A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo são asseguradas as retribuições mínimas constantes do anexo II.
- 3- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{52 \times \text{período normal de trabalho semanal}}$$

- 4- O cálculo da retribuição normal/dia é obtido pela seguinte formula:

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

Cláusula 42.^a

Tempo e prazo de pagamento

- 1- O pagamento de retribuição de cada trabalhador deverá ser efetuado até ao último dia útil de cada mês.
- 2- No ato do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.
- 3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.
- 4- A empresa efetua o pagamento por depósito à ordem do trabalhador, em instituição bancária por este indicada e com a qual a empresa trabalhe normalmente ou, na falta de elementos para tal, em cheque pago na tesouraria da empresa.

Cláusula 43.^a

Subsídio de refeição

- 1- A todos os trabalhadores será pago por cada dia de trabalho efetivo um subsídio de refeição no valor de 8,00 EUR.
- 2- Para efeitos do número anterior, considera-se como dia de trabalho efetivo a prestação de trabalho igual ou superior a 5 horas.

Cláusula 44.^a

Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.
- 2- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse 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, caso em que será pago por inteiro.

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

- 1- A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal, não contando para esse efeito os eventuais dias de acréscimo previstos na cláusula 30.^a (Direito a férias).
 - a) O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao mês de seu pagamento.
 - b) O subsídio de férias será pago juntamente com o vencimento do mês de junho, salvo se as férias forem gozadas total ou parcialmente em data anterior, situação em que o subsídio terá de ser pago antes do início das mesmas, se se tratar do maior período de férias marcado.

Cláusula 46.^a

Retribuição do trabalho por turnos

- 1- Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos terão direito aos seguintes subsídios:
 - a) Em regime de dois turnos rotativos - 20 % da retribuição base.
 - b) Em regime de três turnos rotativos - 25 % da retribuição base.
- 2- O subsídio de turno será pago nas férias e subsídio de férias na proporção do tempo de trabalho efetuado no regime de turnos no ano civil anterior e no subsídio de Natal na proporção do tempo de trabalho efetuado nesse ano.

Cláusula 47^a

Retribuição do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:
 - a) 50 % sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
 - b) 75 % sobre a retribuição normal para as horas suplementares noturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

- 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 75 % sobre a retribuição normal.
- 3- Por acordo expresse entre a empresa e o trabalhador, o pagamento do trabalho suplementar poderá ser substituído por tempo de descanso, acrescido em percentagem não inferior à estabelecida nos números anteriores para a retribuição.

Cláusula 48.^a

Retribuição do trabalho noturno

- 1- O trabalho noturno será retribuído com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.
- 2- O suplemento da retribuição por trabalho noturno é igualmente devido aos trabalhadores contratados para prestar trabalho total ou parcialmente durante o período noturno.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 49.^a

Poder disciplinar

- 1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.
- 2- Constitui infração disciplinar a violação culposa dos deveres consignados na lei e no AE.
- 3- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos estipulados por aquele e no respeito da lei em vigor.

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares

- 1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE são as seguintes:
 - 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.

- 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 quinze dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.
- 4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, 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 infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 51.^a

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 respetivo.
- 2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.
- 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 dois meses subsequentes à decisão.
- 5- A infração 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 52.^a

Princípio geral

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

Cláusula 53.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

- 1- 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 coletivo;
 - 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;
- 2- 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 respetivo subsídio;
 - c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 54.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

- 1- O trabalhador terá direito a indemnização, não inferior a 1 mês de retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, nos seguintes casos:
- a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;
 - b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
 - c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.
- 2- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.
- 3- O valor global da indemnização não pode ser inferior ao montante correspondente a três meses de retribuição.
- 4- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 2 meses da retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

- 5- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 55.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

- 1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.
- 2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.
- 3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta, a qual será saldada no acerto final de contas.

Cláusula 56.^a

Certificado de trabalho

- 1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.
- 2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido 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 57.^a

Proteção na parentalidade

- 1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, 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 mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 58.^a

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 condicionamentos 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 59.^a

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 60.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 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.

Cláusula 61.^a

Licença por adoção

- 1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.
- 2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 62.^a

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, sempre que possível fora do horário de trabalho.
- 2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 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, 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/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição. Poderão optar por reduzir em duas horas o seu horário de trabalho, no início ou no termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar gravemente o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 63.^a

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 excessivamente 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 64.^a

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.

Cláusula 65.^a

Faltas para assistência a neto

- 1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.
- 2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.
- 3- Em substituição dos progenitores, os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 66.^a

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.

Cláusula 67.^a

Proteção no despedimento até um ano após o parto

- 1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.
- 2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.
- 3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no número 1 da cláusula 54.^a (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), no caso de a trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 68.^a

Princípio geral

- 1- A empresa tem de assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.
- 2- A organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.
- 3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 69.^a

Equipamento individual

A empresa disporá de equipamentos individuais para tarefas específicas, que incluirão, conforme os casos, fato de trabalho, capacete, luvas, cinto de segurança, máscaras e botas impermeáveis ou calçado adequado, nos termos estabelecidos em regulamentação interna, assegurando as despesas de limpeza e conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

Cláusula 70.^a

Regulamento de Higiene e Segurança.

- 1- Tem obrigatoriamente de existir na empresa um Regulamento de Higiene e Segurança
- 2- Do regulamento elaborado pela empresa constam, nomeadamente, as seguintes matérias:
 - a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade empregadora;
 - b) Localização do estabelecimento industrial;
 - c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial.
 - d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
 - e) Processos e diagramas de fabrico;
 - f) Matérias-primas utilizadas;
 - g) Aparelhos máquinas e demais equipamentos;

- h) Dispositivos e meios previstos para atenuar e suprimir os eventuais inconvenientes próprios da laboração;
 - i) Instalações de segurança de primeiros socorros e de carácter social;
 - j) Sistema de abastecimento de água;
 - l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;
 - r) Sistema e normas de prevenção de incêndios;
 - s) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;
 - t) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança e higiene no trabalho;
 - u) Postos de trabalho que obriguem a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais;
- 3- A empresa dará conhecimento do Regulamento a todos os trabalhadores, quando da sua entrada em vigor e após eventuais alterações.
- 4- Os trabalhadores têm o direito de apresentar à empresa ou às entidades fiscalizadoras todas as reclamações ou sugestões referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

Cláusula 71.^a

Saúde no trabalho

- 1- A empresa assegurará um serviço de medicina 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 medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho e ficam a cargo dos médicos do trabalho, que deverão exercer as suas funções técnicas com isenção e independência.
- 3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.
- 4- As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Inspeção-Geral do Trabalho e ao próprio trabalhador.
- 5- Os trabalhadores têm direito a apresentar ao médico do trabalho da entidade patronal todas as reclamações e deficiências quer da organização dos respectivos serviços médicos quer das condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

Cláusula 72.^a

Prevenção do tabagismo

- 1- No âmbito da política de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho é obrigação da empresa proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador, em respeito pelos seus direitos.
- 2- Não é permitido fumar nas instalações da empresa, com exceção da área ou áreas que para tal forem especificamente criadas.
- 3- A proibição prevista no número anterior torna-se efetiva após a criação dos referidos espaços de fumo.
- 4- Os espaços acima referidos deverão estar devidamente designados e assinalados, facilmente acessíveis e com condições adequadas de espaço, ventilação e renovação do ar.
- 5- A empresa, conjuntamente com os sindicatos outorgantes, deverá desenvolver ações de sensibilização acerca dos perigos do tabagismo ativo e passivo.

Cláusula 73.^a

Prevenção e cuidados médicos

- 1- A empresa deverá assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, bem com exames periódicos para pesquisas de quaisquer indícios de lesões,
- 2- A empresa promoverá formação de pessoal com o curso dos primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

Cláusula 74.^a

Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas

- 1- A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso / abuso de álcool e substâncias psicotrópicas em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação / desabituação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.
- 2- A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.
- 3- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.
- 4- O controlo, que terá de efetuar-se sempre de forma aleatória com base em sorteio, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

- 5- A regulamentação interna da empresa poderá considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:
 - a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;
 - b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) ou de uso abusivo de substâncias psicotrópicas.
- 6- Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

CAPÍTULO XII

Atividade sindical

Cláusula 75.^a

Direito à atividade sindical

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
- 2- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 76.^a

Direito de reunião

- 1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo global de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.
- 2- As reuniões referidas no número 1 podem ser convocadas pela comissão sindical, pela comissão intersindical, pelos delegados sindicais quando estas não existam ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, salvaguardando situações de exceção.
- 3- Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 77.^a

Instalações das comissões sindicais

A empresa porá à disposição dos delegados sindicais um local, junto às instalações, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 78.^a

Direitos dos delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como circular livremente em todas as secções e dependências da empresa para o exercício da sua atividade, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.
- 2- Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, ou tratando-se de delegado sindical que faça parte da comissão sindical ou intersindical, de um crédito de noventa e seis horas anuais retribuídas. Contudo, em qualquer dos casos, não podem ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês

Cláusula 79.^a

Dirigentes sindicais

- 1- Os trabalhadores eleitos para a direção, bem como para os demais órgãos sociais das associações sindicais, têm direito a um crédito de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, sem perda de retribuição, devendo a sua utilização ser comunicada à empresa com um dia de antecedência, ou, em caso de impossibilidade de previsão, na 48 horas imediatas ao primeiro dia da ausência.
- 2- Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser dispensados, sem direito a retribuição, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada à empresa pela respetiva associação sindical nos termos legais, preferencialmente com a antecedência de oito dias.

Cláusula 80.^a

Quotização sindical

- 1- A empresa 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 respetiva base de incidência.
- 3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

Cláusula 81.^a

Adesão Individual ao Contrato

- 1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente Contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à Empresa:
 - a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;
 - b) Em qualquer altura, situação em que aplicação se fará a partir da data de adesão.
- 2- Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,6 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para uma das associações sindicais outorgantes por ele indicada nos termos do número anterior.
- 3- A DAI enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

CAPÍTULO XIII

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

- 1- Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor do presente AE, constituída por quatro elementos, sendo dois em representação da empresa e dois em representação dos sindicatos signatários.
- 2- A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.
- 3- As deliberações tomadas por unanimidade poderão ser depositadas no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação.
- 4- Compete à comissão paritária interpretar e integrar o disposto no presente contrato.
- 5- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação do AE, a identificação dos respectivos representantes.
- 6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos após a comunicação à outra parte.

Cláusula 83.^a

Conciliação e mediação

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

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 84.^a

Manutenção de regalias

- 1- Em tudo quanto no presente AE não se preveja, regularão as disposições legais aplicáveis.
- 2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição da retribuição que o trabalhador auferia à data da sua entrada em vigor, bem como quaisquer outras regalias atribuídas.

Cláusula 85.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-na revogada e por este integralmente substituída.

ANEXO I

Definição de funções

Analista de Laboratório

É o trabalhador que sob orientação superior, efetua experiências, ensaios e análises químicas nas áreas da produção, controlo de qualidade, estudo e desenvolvimento. Interpreta as instruções que acompanham cada trabalho, recolhe ou recebe amostras dos produtos a analisar e estudar e prepara reagentes e soluções para análises químicas. Prepara tabelas, gráficos e outros dados para relatórios.

Pode ser designado por Analista de grau I ou II ou Analista Principal, consoante a sua experiência.

Assistente Administrativo

É o trabalhador que, sob orientação superior, executa tarefas diversas de carácter administrativo dentro do sector onde está inserido. Procede ao tratamento adequado de documentação e valores e colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático.

Pode ser designado por Assistente Administrativo de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

Assistente do Chefe de Serviço (Manutenção e Escritório)

É o trabalhador que, em colaboração direta com o seu superior hierárquico, apoia a correta execução das funções e responsabilidades que a este estão cometidas, assegurando, no âmbito das suas competências a gestão dos meios financeiro, materiais e humanos colocados à disposição do seu sector/departamento.

Pode ser designado por Assistente do Chefe de Serviço de Grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

Auxiliar de Serviços Gerais

É o trabalhador que, no sector onde está inserido, assegura tarefas simples, respeitantes ao normal funcionamento do serviço, tais como transporte, carga e descarga de materiais diversos, recolha de amostras e trabalhos de reparação ou auxiliares de outras atividades mais complexas.

Pode ser designado por Auxiliar de Serviços Gerais de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Chefe de Operações de Produto Acabado

É o trabalhador que coordena o processamento administrativo das entradas de produção e saídas de produto acabado, confirmando as existências do mesmo em armazém. Garante a emissão de toda a documentação legalmente prevista no que concerne a faturação, responsabilizando-se pelo controlo das pesagens de báscula de produtos entrados e saídos, com exceção da matéria-prima e subsidiária.

Chefe de Serviço

É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, num sector da Empresa e sob orientação superior, as atividades que lhe são próprias; gere e supervisiona os recursos humanos afetos ao seu serviço; organiza o trabalho e atualiza os processos e circuitos de forma a otimizá-los, de acordo com os objetivos superiormente fixados; recolhe e prepara informações e elabora relatórios da atividade do serviço.

É designado por Chefe de Serviço de grau I, II ou III, consoante as responsabilidades que lhe estão atribuídas.

Chefe de Serviço Fabril

É o trabalhador tem a seu cargo, durante o respetivo turno, a chefia dos diversos sectores de produção, desde a alimentação do circuito com matéria-prima, até à entrada do produto final em armazém. O desempenho da função exige um elevado grau de especialização técnica, devendo ser capaz de executar ou fazer executar as operações necessárias para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções superiormente recebidas. É responsável pelo cumprimento dos programas de refinação, em quantidade e qualidade, pela utilização correta dos meios técnicos, materiais e humanos postos à sua disposição, pela disciplina, higiene e segurança do pessoal sob as suas ordens, bem como pelo registo e comunicação de ocorrências e anomalias detetadas. Assegura, no âmbito das suas competências as rotinas funcionais inerentes aos períodos de paragem.

É designado por Chefe de Serviço Fabril de grau I ou II, consoante as responsabilidades que lhe estão atribuídas.

Chefe de Turno

É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia de uma equipa de trabalhadores. É especializado na sua área de trabalho, realizando com rigor todas as tarefas que lhe estão adstritas. É responsável pela correta utilização dos meios materiais e humanos postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e medidas de higiene no trabalho do pessoal que integra a sua equipa. (Categoria a extinguir quando vagar)

Fiel de Armazém

É o trabalhador que tem a seu cargo a organização do sistema de armazenagem dos vários materiais e dos seus componentes utilizados na empresa; regista a entrada e saída de materiais e controla as existências.

Pode ser classificado como Fiel de Armazém ou Ajudante de Fiel de Armazém, grau I ou II, consoante a experiência na função.

Fogueiro

É o trabalhador que, para além das competências que lhe são atribuídas pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, assegura, conduz e responde pela conservação e manutenção dos geradores de vapor; pode ser ainda responsável pela receção e preparação dos combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores e conduzir turbinas a vapor destinadas a acionar geradores de energia elétrica.

Pode ser designado por Ajudante de Fogueiro, fogueiro de 1.^a ou de 2.^a, consoante a Carteira Profissional detida.

Gestor da Qualidade

É o trabalhador que coordena, supervisiona, e assegura a evolução do Sistema de Gestão da Qualidade e ambiente e o Sistema e Equipa de HACCP. Elabora e gere o Plano de auditorias da Qualidade e Ambiente. Por delegação, representa a empresa no âmbito do Sistema Português da Qualidade e perante entidades externas de certificação.

Gestor de Recursos Humanos

É o trabalhador que propõe, organiza e implementa diretrizes de gestão de recursos humanos, designadamente o Plano de Formação, sistemas de análise e classificação de funções, avaliação de desempenho, incentivos e regalias, assegurando e supervisionando a aplicação da legislação laboral. Assegura o bom funcionamento dos sistemas sociais existentes e colabora com o médico do trabalho e as entidades responsáveis pela higiene e segurança no trabalho. Colabora na comunicação institucional, imagem promocional e atividades de cariz social da empresa.

Gestor de Sistemas Informáticos

É o trabalhador que conceptualiza, desenvolve e implementa novos programas e ferramentas informáticas de acordo com as necessidades da empresa. Gere os sistemas de informação (*software* e *hardware*) e procede à análise de requisitos e necessidades dos diversos utilizadores, à conceção e desenvolvimento de aplicações e programas. Propõe e implementa melhorias e atualizações dos equipamentos e aplicações. Procede à análise e contratação externa de serviços de desenvolvimento informático ou *hardware*. Analisa as necessidades de formação na área informática, quer das pessoas diretamente envolvidas na área, quer dos diversos utilizadores.

Indiferenciado

É o trabalhador sem função profissional específica que desempenha funções simples, que não requeiram grande aprendizagem, bem como tarefas auxiliares de outros profissionais mais qualificados, podendo laborar em qualquer sector da empresa.

Motorista

É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga transportada e orientação da carga e descarga, verificação diária dos níveis de óleo e água.

Pode ser designado por Motorista de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Oficial de Automação

É o trabalhador que verifica, calibra, ensaia e procede às alterações necessárias dos circuitos, aparelhos, instrumentos, dispositivos e sistemas elétricos e eletrónicos ou de outras bases tecnológicas. Executa os planos de manutenção preventiva dos equipamentos, diagnostica avarias e repara ou colabora na reparação das mesmas.

Pode ser designado por Oficial de Automação de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Oficial de Eletricidade

É o trabalhador que, com base em esquemas, desenhos e especificações técnicas, executa trabalhos de montagem, conservação e reparação das instalações elétricas.

Ensaia rendimentos, modificações de circuitos de diversas bases tecnológicas e atualiza os respectivos esquemas. Efetua o diagnóstico de avarias e repara-as.

Pode ser designado por Oficial de Eletricidade de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Oficial de Mecânica

É o trabalhador que corta, solda e trabalha o metal, ajusta e monta peças em equipamentos mecânicos. Com base nas especificações técnicas dos equipamentos efetua a manutenção dos mesmos, preparando, afinando ou substituindo ferramentas, máquinas e acessórios.

Pode ser designado por Oficial de Mecânica de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Operador

É o trabalhador que, sob orientação de um profissional qualificado, assegura as rotinas funcionais e vigia as operações tecnológicas que exigem um grau médio de conhecimento dos equipamentos; deteta avarias relacionadas com os mesmos e reporta-as, podendo participar nas reparações necessárias. É o responsável pela utilização correta do equipamento que opera, mantendo sempre limpo o local de trabalho. Pode ser designado por Operador de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Operador Especializado

É o trabalhador que, a partir da sala de controlo ou no exterior, conduz operações tecnológicas relacionadas com as respectivas fases do processo, de acordo com os parâmetros definidos pelos superiores hierárquicos; deteta avarias/problemas relacionados com a respetiva secção, colaborando na sua resolução.

Pode ser designado por Operador Especializado de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

Operador de Máquinas

É o trabalhador que conduz guinchos, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz, para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro do estabelecimento industrial, bem como para acondicionamento do produto acabado para transporte de mercadoria.

Pode ser designado por Operador de Máquinas de grau I ou II, consoante a sua atividade e/ou experiência.

Técnico Administrativo

É o trabalhador que, dentro do sector onde está inserido, organiza e executa atividades técnico-administrativas diversificadas, com alguma complexidade e que obriguem a tomadas de decisão correntes, designadamente referentes a apuramento de resultados e cálculos contabilísticos, estatísticas, relação com fornecedores e clientes, instituições, gestão administrativa de pessoal e outras, bem como tarefas de apoio administrativo geral. Pode coordenar funcionalmente outros colaboradores.

É designado por Técnico Administrativo de grau I, II ou III, consoante a sua experiência.

Técnico de Higiene e Segurança

É o trabalhador responsável pelo cumprimento das normas de Higiene e Segurança no Trabalho aplicáveis à empresa; acompanha a execução de trabalhos nas diversas áreas da empresa, visando o cumprimento dos procedimentos de segurança das instalações e pessoas, de utilização dos equipamentos de segurança e de utilização e operacionalidade dos meios de prevenção e combate a incêndios. É responsável pela operacionalidade dos equipamentos móveis e fixos de prevenção. Acompanha a prestação de serviços externos nesta área.

Técnico de Secretariado

É o trabalhador que apoia a Administração e/ou Direções, sendo da sua responsabilidade a gestão de agenda, receção, seleção, distribuição e organização de correspondência, marcação de viagens e hotéis, receção de pessoas e outras tarefas de carácter administrativo relacionadas com a função. Processa e regista documentos confidenciais e outros, de diversas proveniências. Presta apoio a outros sectores da empresa, em função da disponibilidade do serviço.

Pode ser classificado como Técnico de Secretariado de grau I, II ou III, consoante a sua especialização.

Técnico de Contabilidade

É o trabalhador que executa diversas tarefas de carácter administrativo na área da contabilidade, efetuando lançamentos contabilísticos, classificação de documentos, conciliações bancárias e outras de natureza análoga.

Pode ser designado por Técnico de Contabilidade de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Técnico de Informática

É o trabalhador que assegura, a partir de especificações recebidas, a instalação, segurança e manutenção do bom funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações existentes na empresa. Presta apoio aos utilizadores e pode integrar equipas de desenvolvimento de projetos na área informática.

Pode ser designado por Técnico de Informática de grau I ou II, consoante a sua experiência.

Técnicos de Manutenção

É o trabalhador que, com base em esquemas, desenhos e especificações técnicas, diagnostica as avarias de acordo com as diferentes bases tecnológicas, nomeadamente, elétrica, eletrónica, mecânica, hidráulica e pneumática. Repara ou participa nas reparações, testa ou participa no ensaio dos equipamentos, colaborando na sua instalação e regulando-os em função das necessidades da produção. Dá apoio técnico às máquinas e equipamentos instalados, vigiando e controlando o seu desgaste, corrosão e vida útil.

Tesoureiro

É o colaborador que tem a seu cargo a marcação e responsabilidade de pagamentos, garantindo a tramitação dessas operações. Assegura as rotinas de cobranças e recebimentos, garantindo os respectivos depósitos. Relaciona-se com as instituições bancárias no que concerne ao expediente diário. Emite correspondência afeta à sua área de trabalho.

Trabalhador de Limpeza

É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação e limpeza das áreas que lhe forem destinadas, zelando para que os stocks dos materiais necessários para o efeito permaneçam atualizados e repondo as unidades sempre que necessário.

ANEXO II

Retribuições mínimas

Nível	Enquadramento	1.º escalão	2.º escalão
1	Indiferenciado Trabalhador de Limpeza	539,00 €	
2	Ajudante de Fiel de Armazém, grau I Ajudante de Fogueiro Assistente Administrativo, grau I Auxiliar de Serviços Gerais, grau I Operador, grau I Operador de Máquinas, grau I	616,00€	681,00 €
3	Ajudante de Fiel de Armazém, grau II Analista de Laboratório, grau I Assistente Administrativo, grau II Auxiliar Serviços Gerais, grau II Fogueiro de 2.ª Motorista, grau I Oficial de Automação, grau I Oficial de Eletricidade, grau I Oficial de Mecânica, grau I Operador de Máquinas, grau II Operador Especializado, grau I Operador, grau II	738,00 €	823,00 €
4	Analista de Laboratório, grau II Assistente Administrativo, grau III Fiel de Armazém Fogueiro 1.ª Motorista, grau II Oficial de Automação, grau II Oficial de Eletricidade, grau II Oficial de Mecânica, grau II Operador Especializado, grau II Técnico de Contabilidade, grau I Técnico de Informática, grau I Técnico de Secretariado, grau I	895,00 €	983,00€
5	Analista Principal Assistente de Chefe de Serviço, grau I Chefe de Operações de Produto Acabado Chefe de Turno* Operador Especializado, grau III Técnico Administrativo, grau I Técnico Contabilidade, grau II	1.072,00 €	1.168,00 €

Nível	Enquadramento	1.º escalão	2.º escalão
	Técnico de Informática, grau II Técnico de Manutenção Técnico de Secretariado, grau II Tesoureiro		
6	Assistente de Chefe de Serviço, grau II Chefe de Serviço, grau I Técnico Administrativo, grau II Técnico de Higiene e Segurança Técnico de Secretariado, grau III	1.264,00 €	
7	Assistente de Chefe de Serviço, grau III Chefe de Serviço Fabril, grau I Chefe de Serviço, grau II Técnico Administrativo, grau III	1.556,00 €	
8	Chefe de Serviço Fabril, grau II Chefe de Serviço, grau III Gestor de Qualidade Gestor de Recursos Humanos Gestor de Sistemas Informáticos	1.944,00 €	

* A categoria profissional de Chefe de Turno das áreas de eletricidade, automação e mecânica extingue-se quando vagar.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e cento e trinta e cinco trabalhadores.

Coruche, 5 de março de 2013

Pelo **DAI** – Sociedade de Desenvolvimento Agro - Industrial, S.A.

José Armando Isidoro Cabrita, na qualidade de Presidente do Conselho de Administração

Jorge Manuel Fino Correia, na qualidade de Diretor Geral

Pelo **SITEMAQ** – Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra

António Alexandre P. Delgado, na qualidade de mandatário

João Henrique N. Meirinho, na qualidade de mandatário

Victor Manuel Silva Queijeiro, na qualidade de mandatário

Depositado em 2013/03/26, a pág. número 135, do livro 11, c/ depósito número 16/13, nos termos do artigo número 494 do Código do Trabalho, aprovado p/ Lei número 7/2009, de 12 de fevereiro

Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial e outras

A presente revisão atualiza a convenção para a Indústria de Bolachas publicada no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, número 25, de 8 de Julho de 2012](#).

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 10720) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.
- 2- O presente CCT abrange 9 empresas e 620 trabalhadores.

Cláusula 2ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1 a 7- [manter]
- 8- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2013.

Cláusula 12ª

Subsídio de Natal

- 1- [manter]
- 2- Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.ª, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de 6,95 EUR, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.
- 3- [manter]

Cláusula 14ª

Refeitórios e subsídios de alimentação

- 1- [manter]

2- [manter]

3- A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro ou entrega de vales refeição ou de cartão bancário que os substitua, no montante de 6,95 EUR, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4- [manter]

Cláusula 16.^a- A

(Organização de turnos)

1 e 2- [manter]

3- As empresas deverão, sempre que possível, efetuar a constituição dos turnos e respetivas escalas de rotação até 15 dias antes do seu início e afixá-las com 7 dias de antecedência.

4 a 11- [manter]

Cláusula 23.^a

Retribuição durante as férias

1- [manter].

2- Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horário abrangido pela mesma, de acordo com a cláusula 19.^a, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de 6,95 EUR, sem prejuízo do mínimo estabelecido no n.º 3 da cláusula 14.^a, e sempre que o recebam em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

ANEXO II
Remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
I	Encarregado geral	1 029,50
II	Coordenador de equipa Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de fabrico Técnico de manutenção principal	940,50
III	Analista Controlador de qualidade Fiel de armazém Motorista Oficial de eletricista de 1. ^a Operador de máquinas de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Técnico de manutenção de 1. ^a	780,50
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	708
IV	Ajudante de motorista Oficial eletricista de 2. ^a Operador de empilhador Operador de máquinas de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Técnico de manutenção de 2. ^a	639,50
V	Empregado de armazém Operador de 1. ^a Preparador de laboratório	616,50
VI	Operador de 2. ^a Servente de limpeza	581,50

Lisboa, 6 de fevereiro de 2013

Pela AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins

Alice Chaves - Mandatária

César Sá Esteves - Mandatário

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços em representação do SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Industrias Diversas.

José Luis Carapinha Rei - Mandatário

Depositado em 2 de abril de 2013, a fls 135 do livro 11, com o n.º /2013, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º /2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, S.A. e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros - Revisão global

Acordo de empresa entre:

CTT – Correios de Portugal, S.A.,

e:

SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média;

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações;

SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações;

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal;

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual;

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas;

CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SPEUE - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia.

Na qualidade de, respetivamente, Empregador e Associações Sindicais Representantes dos Trabalhadores dos CTT, é celebrado, hoje, dia 22 de março de 2013, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

Artigo 1.º

O acordo de empresa dos CTT abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e as categorias profissionais constantes do Anexo I do AE.

Artigo 2.º

O presente acordo de empresa revoga os AE/CTT, publicados no [*BTE*, 1.ª série, nº 1, de 08 de janeiro de 2010](#) e [*BTE*, 1.ª série, nº 34, de 15 de setembro de 2010](#).

Artigo 3.º

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 as organizações sindicais que estimam ser abrangidos pelo presente AE cerca de 9.711 trabalhadores.

Acordo de empresa

CTT – Correios de Portugal, S.A.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- O presente acordo de empresa (AE), obriga, por uma parte, a empresa CTT, Correios de Portugal, S.A. - adiante designada por «CTT» ou «Empresa» - e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.
- 2- O presente AE abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do Anexo I.
- 3- A Empresa obriga-se a aplicar o presente acordo aos trabalhadores com contrato a termo, ressalvadas as condições específicas nele previstas.

- 4- O presente acordo, incluindo os seus anexos, constitui um todo orgânico e ambas as partes ficam reciprocamente vinculadas ao cumprimento integral da sua totalidade.
- 5- Constituem anexos ao presente AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:
 - a) Anexo I - Categorias profissionais e graus de qualificação;
 - b) Anexo II - Objetivo e conteúdo funcional das categorias profissionais e graus de qualificação;
 - c) Anexo III - Limites salariais de referência;
 - d) Anexo IV - Progressão salarial garantida;
 - e) Anexo V - Cláusulas de expressão pecuniária;
 - f) Anexo VI - Tabela de reenquadramento profissional;
 - g) Anexo VII - Progressão de dirigentes sindicais.

Cláusula 2.^a

Vigência, renovação e caducidade

- 1- O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2- O presente AE vigora pelo prazo de 18 meses, salvo quanto às disposições de matéria salarial e pecuniária previstas nos Anexos III a V, cujo prazo de vigência é de 12 meses.
- 3- O AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.
- 4- Ocorrendo denúncia por qualquer das partes, o AE caduca no final do prazo de vigência, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 5- Ocorrendo denúncia e se no final do prazo de vigência estiverem a decorrer negociações diretas entre as partes ou conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, o AE mantém-se em regime de sobre vigência por um período máximo de 6 meses.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

- 1- O AE pode ser denunciado, por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao termo do prazo de vigência.

- 2- A denúncia deve ser acompanhada de uma proposta negocial, escrita e fundamentada.
- 3- A resposta à proposta negocial referida no número anterior deverá ser enviada à outra parte até 30 dias após a receção daquela.
- 4- As reuniões iniciar-se-ão no prazo máximo de quinze dias, a contar da data da receção da contraproposta ou do termo final do prazo para apresentação desta.
- 5- O calendário do processo negocial será fixado na primeira reunião de negociação.
- 6- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável aos processos de revisão do AE, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 7- Em caso de proposta de revisão, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar antes de decorrerem seis meses de vigência do AE ou de sua posterior revisão, devendo informar o proponente no prazo de 10 dias úteis.
- 8- No caso previsto no número precedente o prazo para a resposta referida no número3 iniciar-se-á no final do sexto mês a contar da vigência do AE e as reuniões nos termos do número4.

CAPÍTULO II

Direito sindical e exercício da ação sindical

Cláusula 4.^a

Princípios gerais

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da Empresa.
- 2- É vedado à Empresa impedir, dificultar ou interferir no exercício da atividade sindical, nos termos da lei.
- 3- As infrações ao disposto no número anterior são punidas nos termos da lei.
- 4- É nulo e de nenhum efeito legal todo o ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas atividades sindicais.
- 5- A Empresa obriga-se a:
 - a) Pôr à disposição dos trabalhadores um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja solicitado, nos termos da cláusula 11.^a;
 - b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como a sua afixação em local apropriado para o efeito, reservado pela Empresa, após consulta aos representantes dos trabalhadores;

- c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da Empresa, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da Empresa, nos termos do número 2, alínea a), cláusula 6.^a.

6- A Empresa obriga-se ainda a:

- d) Nos locais de trabalho com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da Empresa, ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;
- v) Nos locais de trabalho com menos de cento e cinquenta trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 5.^a

Quotização sindical

- 1- A Empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se refere, o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respetivo mapa de quotizações.
- 2- Quando se verificarem erros na dedução das quotizações sindicais, a Empresa procederá à respetiva retificação até ao final do mês seguinte à deteção dos mesmos. No caso de haver trabalhadores com mais de dois meses de atraso na regularização, este será recuperado mediante o desconto máximo de duas quotas em cada mês.
- 3- Quanto aos trabalhadores a quem esteja já a ser descontada na remuneração a respetiva quota sindical, tal desconto só deixará de efetuar-se se os mesmos comunicarem, por escrito, ao sindicato e à Empresa a vontade de o fazerem cessar.
- 4- Aos trabalhadores que se inscrevam nos sindicatos referidos no número 1 após a entrada em vigor deste Acordo, será descontada a quotização sindical, desde que comuniquem, por escrito, à Empresa e ao sindicato a sua vontade de adotar tal sistema de cobrança.
- 5- As declarações a que se referem os números 3 e 4 produzem efeitos no mês seguinte àquele em que tenham sido recebidas na Empresa.

Cláusula 6.^a

Membros da direção

- 1- São considerados membros da direção aqueles que, como tal, são definidos nos estatutos das associações sindicais respetivas.
- 2- Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei, no presente acordo e respetiva regulamentação, são garantidos os seguintes direitos aos membros da direção das associações sindicais:

- a) Quando forem trabalhadores da Empresa têm acesso às instalações da Empresa, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a Empresa impedir que as associações sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais;
 - b) Acompanhar os processos disciplinares, conforme previsto nos regimes disciplinares aplicáveis;
 - c) Não poderem ser afetados nos seus direitos e garantias emergentes deste acordo, em consequência do exercício das suas funções;
 - d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço;
 - e) Quando trabalhadores da Empresa, e sem prejuízo do disposto na lei, nomeadamente em matéria de proteção de dados pessoais, serem informados sobre a fundamentação das decisões da Empresa relativas a concursos para: transferência de trabalhadores, alteração de categoria profissional; bem como sobre a aplicação das regras relativas a progressão entre graus de qualificação.
- 3- Os membros da direção identificam-se por documento próprio passado pelas respetivas associações sindicais.

Cláusula 7.^a

Delegados sindicais

- 1- Na Empresa haverá delegados sindicais aos quais cabe a defesa dos interesses dos trabalhadores e a representação dos sindicatos nos locais de trabalho.
- 2- São direitos dos delegados sindicais:
 - a) Disporem nos locais de trabalho com cento e cinquenta ou mais trabalhadores, desde que o requeiram e a título permanente, de um local situado no interior da Empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;
 - b) Disporem, nos locais de trabalho com menos de cento e cinquenta trabalhadores, sempre que o requeiram, de um local apropriado para o exercício das suas funções;
 - c) Procederem à divulgação referida na alínea b) do número 5 da cláusula 4.^a;
 - d) Não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo nos casos de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço;
 - e) O acesso às instalações da Empresa, quando no exercício das suas funções sindicais, sem prejuízo da laboração normal dos serviços e ressalvados os locais cujo acesso seja reservado a determinados trabalhadores por razões de segurança ou devido à natureza dos serviços prestados em tais locais, não podendo, neste caso, a Empresa impedir que os delegados sindicais contactem os trabalhadores fora desses locais.
- 3- As direções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à Empresa a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.

- 4- Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respetivo.

Cláusula 8.^a

Créditos e faltas dos membros das direções de associações sindicais

- 1- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção de associação sindical outorgante do presente acordo beneficia de um crédito de horas por mês e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais, nos termos dos números seguintes.
- 2- O número máximo de membros da direção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, na Empresa, é determinado pelos seguintes critérios, tomando com base de cálculo o número de trabalhadores da Empresa filiado no sindicato, apurado nos termos do número 5:
 - a) Associação sindical com menos de 50 trabalhadores da Empresa filiados - 2 dirigentes;
 - b) Associação sindical com 50 a 99 trabalhadores da Empresa filiados - 4 dirigentes;
 - c) Associação sindical com 100 a 199 trabalhadores da Empresa filiados - 6 dirigentes;
 - d) Associação sindical com 200 a 499 trabalhadores da Empresa filiados - 8 dirigentes;
 - e) Associação sindical com 500 a 999 trabalhadores da Empresa filiados - 12 dirigentes;
 - f) Associação sindical com 1000 a 1999 trabalhadores da Empresa filiados - 14 dirigentes;
 - g) Associação sindical com 2000 a 4999 trabalhadores da Empresa filiados - 28 dirigentes;
 - h) Associação sindical com 5000 ou mais trabalhadores da Empresa filiados - 56 dirigentes.
- 3- Para o exercício das suas funções, os membros da direção a que se refere o número anterior beneficiam de um crédito de horas correspondente a:
 - a) Nos casos das alíneas a) a c) do número 2, 8 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo;
 - b) Nos casos das alíneas d) a h), 11 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição e demais direitos previstos no presente acordo;
- 4- A utilização do crédito referido no número anterior poderá ser feita em conjunto por todos os membros da direção cuja identificação tenha sido comunicada à Empresa nos termos do número seguinte.
- 5- A direção da associação sindical deve comunicar à Empresa, até 15 de janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas, juntando para o efeito listagem identificativa dos trabalhadores filiados a 31 de dezembro do ano precedente.
- 6- A direção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados nos termos do número anterior, para efeitos da atribuição do crédito de horas, devendo para o efeito informar a empresa por escrito dessa alteração com a antecedência mínima de 15 dias.
- 7- Os membros da direção da associação sindical que beneficiam dos créditos referidos no número 3, e cuja identificação foi comunicada à Empresa nos termos dos números 5 ou 6, usufruem do direito a faltas justificadas.

- 8- Os demais membros da direção usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.
- 9- No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela Empresa, ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocações respetivas, o qual não afeta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente acordo.
- 10- O disposto na presente cláusula não se aplica às associações sindicais que venham a constituir-se posteriormente à outorga do presente AE, resultem ou não de cisão de qualquer das outorgantes.

Cláusula 9.^a

Créditos de horas de delegados sindicais

- 1- Para desempenho das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito mínimo de cinco horas em cada mês, o qual é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo. Será considerado para além deste crédito o tempo necessário para deslocação e reuniões com representantes da Empresa cuja marcação tenha resultado de acordo prévio dos intervenientes.
- 2- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas referido no número anterior é determinado de acordo com os critérios previstos na lei.
- 3- Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no número 1, os delegados sindicais deverão avisar, por escrito, o serviço a que pertençam com antecedência mínima de um dia útil.

Cláusula 10.^a

Créditos suplementares

- 1- Cada associação sindical outorgante do presente acordo poderá dispor de um crédito de dias por mês a utilizar por membros dos respetivos órgãos estatutários, não diretivos, eleitos pela respetiva assembleia geral ou pela assembleia de representantes de associados, de âmbito nacional, para participação nas reuniões dos mesmos, até aos seguintes limites totais:
 - a) Até 2 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas. a) a c) do número 2 da cláusula 8.^a;
 - b) Até 4 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas. d) a f) do número 2 da cláusula 8.^a;
 - c) Até 6 dias por cada associação sindical, nos casos previstos nas alíneas. g) e h) do número 2 da cláusula 8.^a.
- 2- A utilização dos créditos referidos no número anterior deve ser comunicada, por escrito, à Empresa, com pelo menos 5 dias úteis de antecedência, a efetuar pela direção da respetiva associação sindical.

Cláusula 11.^a

Reuniões de trabalhadores

- 1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.
- 2- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até um período máximo de 15 horas em cada ano, as quais contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 3- As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho.
- 4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de 24 horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.
- 5- Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de 24 horas pode ser encurtado.

Cláusula 12.^a

Campanhas eleitorais

- 1- Para a realização de campanhas eleitorais para os corpos sociais das associações sindicais outorgantes, a Empresa concederá, por cada lista concorrente, uma dispensa de assiduidade máxima de 5 dias para utilização conjunta dos candidatos que a integrem, sem perda da retribuição.
- 2- A comunicação da dispensa referida no número anterior deverá identificar os beneficiários da mesma e ser recebida na Empresa com a antecedência de 5 dias.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da Empresa

- 1- São deveres da Empresa, para além dos previstos na lei, os seguintes:
 - a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo e os regulamentos dele emergentes;
 - b) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de salubridade e higiene, ventilação e iluminação, e onde a natureza dos serviços o justifique, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

- c) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura e a solicitação destes, certificado donde conste a antiguidade do trabalhador, categorias profissionais que lhe foram atribuídas e cargos desempenhados;
 - d) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer advertência, em princípio, seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos mesmos;
 - e) Proporcionar as condições necessárias para que cada trabalhador possa desenvolver trabalho compatível com as suas aptidões, categoria profissional e possibilidades físicas e psíquicas;
 - f) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, em particular estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação resultantes da evolução técnica e das carreiras dos trabalhadores;
 - g) Disponibilizar a todos os sindicatos signatários deste acordo e a todos os locais de trabalho o boletim oficial e o noticiário oficial, através dos meios de comunicação que vierem a ser utilizados como suporte;
 - h) Não atribuir a qualquer trabalhador tarefas que não estejam de acordo com as funções da sua categoria profissional, salvo nos casos expressamente previstos neste acordo;
 - i) Facultar a consulta do processo individual ou fichas de cadastro nos serviços onde eles se encontrem, sempre que o trabalhador ou seu representante, devidamente credenciado, o solicite;
 - j) Proporcionar aos trabalhadores proteção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenham;
 - k) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções, bem como fatos de trabalho para utilização em serviço, nos termos do respetivo regulamento;
 - l) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a Empresa se obriga a prestar;
 - m) Disponibilizar a cada trabalhador o presente AE, bem como informação relevante sobre matéria laboral aplicável, e, ainda, no ato de admissão, disponibilizar cópia do Regulamento de Obras Sociais e respetiva ficha de inscrição;
 - n) Prestar aos sindicatos, sempre que estes o solicitem, todos os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na Empresa;
 - o) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
 - p) Garantir aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais, delegados sindicais ou outros representantes dos trabalhadores, como tal por estes reconhecidos, o exercício normal destes cargos, não pondo obstáculos ao exercício das respectivas funções.
- 2- Constitui dever da Empresa, quando em serviço ocorra qualquer acidente com viaturas da Empresa ou do próprio trabalhador quando ao serviço da Empresa e desde que previamente autorizado, garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária.

- 3- O disposto no número anterior não se aplica nos casos de a viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condutor ter atuado dolosamente ou ainda em caso de embriaguez culposa ou estado análogo.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à Empresa, para além das situações previstas na lei:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente acordo, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, direta ou indiretamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou no presente AE;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo;
- e) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios e aparelhos cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que aqueles lhe estão confiados, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguarem os motivos do desaparecimento ou se esclareçam as condições da inutilização e não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade desse desaparecimento ou inutilização;
- f) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais, nos locais de trabalho ou fora deles.

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos previstos na lei, são deveres dos trabalhadores da Empresa:

- a) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar e tratarem os clientes e o público, em geral, de forma correta;
- b) Comunicar por escrito ao serviço, no prazo máximo de trinta dias, quaisquer alterações sobre aspetos relevantes para a relação laboral, nomeadamente morada;
- c) Cumprir as normas quanto ao sigilo e segurança das correspondências postais e guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, devendo o trabalhador recusar e denunciar todas as ordens ou instruções que visem a retenção ou violação de correspondência, salvo quando ordenadas em cumprimento de requisição de entidade oficial legalmente competente, efetuada no exercício da sua jurisdição e para formação de processo criminal;

- d) Ser portador de cartão de identidade dos CTT, quando ao serviço da Empresa, exibindo-o quando lhes seja pedida a identificação;
 - e) Utilizar os fatos de trabalho fornecidos gratuitamente pela Empresa, nos termos do respetivo regulamento.
- 2- O exercício de funções, públicas ou privadas, em entidade estranha à Empresa constitui incompatibilidade para os seus trabalhadores nos seguintes casos:
- a) Quando a acumulação prejudique o serviço prestado pelo trabalhador à Empresa, designadamente o cumprimento do horário normal;
 - b) Quando se verifique ingerência ou participação particular de qualquer natureza, direta ou indireta, própria ou por interposta pessoa, nos serviços, nas obras ou nos fornecimentos destinados à Empresa ou nos projetos particulares cuja apreciação e aprovação sejam da competência desta;
 - c) Quando envolva serviço de correspondente, de representação de empresas jornalísticas, de agências de notícias ou de informações.
- 3- As infrações ao disposto no número anterior são suscetíveis de constituir para a Empresa justa causa de cessação do contrato de trabalho, apurada nos termos legais.

Cláusula 16.^a

Deveres específicos dos trabalhadores em funções de chefia

Os trabalhadores em funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

- a) Interessarem-se pela máxima eficiência e melhoramento do serviço, adotando ou propondo medidas de sua iniciativa ou sugeridas pelos trabalhadores que chefiam;
- b) Colaborarem na preparação dos trabalhadores que chefiam;
- c) Darem seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da Empresa que lhes sejam apresentadas pelos trabalhadores;
- d) Darem resposta escrita num prazo de trinta dias úteis, salvo quando esteja estabelecido outro de comum acordo e com razões justificáveis, às reclamações escritas, consultas ou exposições que lhes sejam diretamente apresentadas;
- e) Tratarem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

Cláusula 17.^a

Igualdade de oportunidades

- 1- A Empresa, tendo em vista o equilíbrio entre os dois sexos, desenvolverá políticas que visem à igualdade de oportunidades nas admissões, carreira profissional, promoções e formação profissional.

- 2- A Empresa desenvolverá, em colaboração com os sindicatos do setor, políticas de ação positivas tendo em vista melhorar a situação das trabalhadoras e alargar o leque das suas funções profissionais.
- 3- A Empresa facultará aos sindicatos do setor estatísticas por sexo relativamente à estrutura do emprego, estrutura salarial e acesso à formação profissional por curso.
- 4- Para efeitos do disposto no número 1, a Empresa tomará em especial consideração as situações relativas a trabalhadoras grávidas e a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 18.^a

Direito de reclamação

- 1- O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:
 - a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;
 - b) Quando as julgue ilegítimas;
 - c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
 - d) Quando da sua execução se possa recear prejuízos que seja de supor não tenham sido previstos.
- 2- Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções por escrito não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exatos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.
- 3- Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.
- 4- O trabalhador que, tendo observado o processo estabelecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas, não será nem pessoal nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

Cláusula 19.^a

Reclamações ou exposições

- 1- Todos os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações verbais ou por escrito deverão fazê-lo por via hierárquica. Identicamente procederão quanto a qualquer consulta ou exposição.

- 2- No caso de reclamações verbais, o chefe direto poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito, em impresso próprio, quando o houver.
- 3- As reclamações, tal como as consultas e exposições, serão atendidas por quem para tal tiver competência, ficando, contudo, assente que a todos se dará resposta por escrito, não podendo esta exceder o prazo de trinta dias úteis.
- 4- Expirado este prazo e se o interessado não tiver recebido resposta ou não se conformar com a que lhe foi dada poderá dirigir-se, por escrito, diretamente ao conselho de administração, obrigando-se este a dar uma resposta em prazo idêntico ao referido no número anterior.
- 5- O disposto nesta cláusula é igualmente aplicável à reclamação sobre o resultado das avaliações a que o trabalhador tenha sido sujeito.
- 6- Os prazos estabelecidos nos números anteriores aplicam-se, igualmente, às reclamações ou exposições apresentadas pelas associações sindicais.

Cláusula 20.^a

Poder disciplinar

- 1- Todos os trabalhadores estão sujeitos ao poder disciplinar da Empresa.
- 2- Nos termos definidos pela lei, o regime disciplinar constante da [Portaria nº 348/87, de 28 de abril](#), aplica-se aos trabalhadores integrados no quadro permanente até 18 de maio de 1992 (inclusive).
- 3- Aos trabalhadores admitidos a partir do dia 19 de maio de 1992 (inclusive) aplica-se o regime disciplinar da lei comum do trabalho.

CAPÍTULO IV

Enquadramento profissional

Cláusula 21.^a

Definição de conceitos

Para efeitos do presente AE, considera-se:

- a) Grau de qualificação – nível de competências do exercício de categorias profissionais, com um objetivo funcional comum;
- b) Categoria profissional – designação profissional a que corresponde um determinado conteúdo funcional.

Cláusula 22.^a

Categorias profissionais, graus de qualificação, objetivo e conteúdo funcional

- 1- Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais e graus de qualificação constantes do Anexo I.
- 2- O objetivo e o conteúdo funcional de cada grau de qualificação e categoria profissional constam do Anexo II.

Cláusula 23.^a

Funções diferentes

- 1- Considera-se exercício de funções diferentes a atribuição transitória de um posto de trabalho correspondente a categoria profissional diferente da detida pelo trabalhador.
- 2- A situação prevista no número anterior não poderá exceder oito meses, salvo nos casos em que a ausência do substituído tenha sido determinada por impedimento que não lhe seja imputável, por frequência de ações de formação, exercício de funções em estruturas de representação coletiva de trabalhadores ou em autarquias.
- 3- O trabalhador na situação de exercício de funções diferentes pode recusar o seu desempenho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo de 90 dias nas situações expressamente previstas no número anterior, ou de 30 dias nos restantes casos previstos no número 1.
- 4- O recurso pela Empresa ao exercício de funções diferentes só poderá verificar-se quando não for possível a substituição por trabalhador da mesma categoria profissional.
- 5- Do exercício de funções superiores resulta para o trabalhador um acréscimo por todos os dias em que tal se verifique igual à diferença entre a remuneração que aufera e a que corresponder à posição de referência imediatamente seguinte à por ele detida no seu grau de qualificação.
- 6- Para efeito do disposto no número anterior, consideram-se funções superiores as que correspondam a categoria profissional de grau de qualificação superior nos termos do Anexo I.

Cláusula 24.^a

Reclassificação profissional

- 1- Por motivo de incapacidade superveniente do trabalhador, atestada pelos serviços de saúde do trabalho da empresa, para o desempenho das funções inerentes à categoria detida, pode aquele ser reconvertido para outra categoria profissional, mediante acordo escrito entre a Empresa e o trabalhador.

- 2- No caso de mudança para categoria correspondente a grau de qualificação inferior, será garantida ao trabalhador a manutenção da retribuição que o mesmo vinha auferindo até ao momento em que, por via de atualização salarial ou progressão salarial garantida na nova categoria em que o trabalhador tenha sido reclassificado, lhe couber remuneração e diuturnidades que somem quantitativos superiores.
- 3- Mediante acordo escrito entre a Empresa e o trabalhador pode este ser reclassificado numa categoria profissional correspondente a grau de qualificação inferior àquela que detinha, passando a auferir a retribuição da nova categoria, desde que preenchidos os requisitos legais.
- 4- Nos casos previstos nos números anteriores o trabalhador, para efeitos de progressão salarial garantida, manterá a pontuação que detinha na posição de referência do grau de origem, sendo a primeira progressão, a existir, para a posição de referência, prevista na categoria em que foi reclassificado, de valor imediatamente superior ao valor da posição de referência anteriormente detido pelo trabalhador.

Cláusula 25.^a

Progressão entre graus de qualificação

- 1- A progressão entre graus de qualificação faz-se através da avaliação da capacidade do trabalhador para o desempenho de funções correspondentes a um grau de qualificação mais elevado e de acordo com as necessidades funcionais e organizativas da Empresa.
- 2- No caso de progressão para grau de qualificação superior, o trabalhador será enquadrado na posição de referência com o valor correspondente à posição de referência anteriormente detida pelo trabalhador, mantendo este para efeitos de progressão salarial garantida, a pontuação obtida na posição de referência do grau de qualificação de origem.
- 3- A progressão para os graus de qualificação V, VI e VII está sujeita a um período experimental de 3 meses, durante o qual por iniciativa do trabalhador ou da Empresa, sem necessidade de qualquer fundamento, pode a progressão ser anulada, retomando o trabalhador o grau de qualificação, categoria profissional, posição de referência e retribuição anteriores.

CAPÍTULO V

Preenchimento de postos de trabalho

SECÇÃO I

Determinação de necessidades de preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 26.^a

Determinação de necessidades

A Empresa determinará as suas necessidades de recursos humanos, baseando-se em critérios de carácter técnico, tendo em vista promover o desenvolvimento profissional dos trabalhadores e a melhoria da eficiência do funcionamento da Empresa.

Cláusula 27.^a

Preenchimento dos postos de trabalho

- 1- O preenchimento dos postos de trabalho é assegurado por candidatos ou trabalhadores que detenham as competências e potencial adequados ao desempenho dos mesmos e, em caso de igualdade de condições, segundo os seguintes critérios de preferência:
 - 1º. Trabalhadores do quadro permanente, preferindo aquele que tenha maior antiguidade na categoria profissional;
 - 2º. Trabalhadores com contrato a termo.
- 2- O disposto no número anterior não é aplicável aos postos de trabalho cujas funções sejam exercidas em regime de comissão de serviço.

SECÇÃO II

Admissões

Cláusula 28.^a

Admissões

- 1- Os trabalhadores podem ser admitidos por contrato de trabalho de duração indeterminada ou nas modalidades contratuais previstas na lei.
- 2- No ato de admissão, a Empresa deve facultar ao trabalhador as informações relativas ao contrato de trabalho previstas na lei, nomeadamente as seguintes:
 - a) Categoria profissional;
 - b) Local de trabalho;
 - c) Retribuição;
 - d) Período normal de trabalho;
 - e) Data de admissão na empresa;
 - f) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.
- 3- Os candidatos com deficiência física serão considerados em igualdade de condições desde que a deficiência não prejudique o normal exercício das funções a que se candidatam e sem prejuízo das disposições legais relativas à colocação de pessoas com deficiência.

Cláusula 29.^a

Antiguidade na Empresa e na categoria profissional

- 1- A antiguidade na Empresa corresponde ao tempo de serviço na Empresa desde a data de admissão, depois de abatidas as faltas injustificadas, as de natureza disciplinar e as ausências por motivo de licença ilimitada.
- 2- Nos casos da admissão do trabalhador no quadro permanente ter sido imediatamente antecedida de contrato de trabalho a termo, a antiguidade conta-se desde o início deste contrato a termo, nos mesmos termos previstos no número 1.
- 3- Aos trabalhadores readmitidos não será contado, para qualquer efeito, a antiguidade que detinham à data da cessação de qualquer vínculo laboral anterior que tenham mantido com a Empresa.
- 4- A antiguidade na categoria profissional será calculada de acordo com as regras previstas nos números anteriores, com as devidas adaptações.
- 5- O disposto na presente cláusula não prejudica a aplicação, aos períodos ocorridos antes da entrada em vigor do presente AE, das regras então vigentes em matéria de contagem da antiguidade na Empresa.

Cláusula 30.^a

Período experimental

- 1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração de:
 - a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais dos graus de qualificação I a III;
 - b) 150 dias para os trabalhadores enquadrados nas categorias profissionais do grau de qualificação IV;
 - c) 210 dias para os trabalhadores com a categoria de Quadro Superior, graus de qualificação V a VII.
- 2- Para os trabalhadores contratados a termo certo, seja qual for a categoria profissional, o período experimental será de 30 dias ou de 15 dias, consoante o contrato tenha uma duração igual ou superior a 6 meses, ou inferior a 6 meses, respetivamente.
- 3- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio, salvo nos casos previstos na lei, e sem necessidade de invocação de qualquer motivo, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 4- A duração de anteriores vínculos contratuais entre as mesmas partes, nomeadamente decorrentes de contratação a termo, será tida em conta no cômputo do período experimental, nos termos da lei, desde que o novo vínculo seja constituído antes de decorrido um período de tempo equivalente a 1/3 da duração do contrato anterior, incluindo as renovações do mesmo.

Cláusula 31.^a

Contratos de trabalho a termo

- 1- O recurso ao contrato a termo pode ter lugar, para além dos casos previstos na lei, nas seguintes situações:
 - a) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração não permanentes dos serviços, resultantes da existência de períodos de férias concentrados, ou para trabalhos de apoio accidental a tarefas executadas por trabalhadores da Empresa;
 - b) Ter em vista satisfazer necessidades de exploração decorrentes de pontas sazonais de tráfego, nomeadamente na época do Natal e fim de ano;
 - c) Ter em vista a realização de obras ou serviços temporários que não se encontrem integrados nos programas normais de exploração ou conservação.
- 2- No caso do contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, direta ou indiretamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, férias ou licença, o início e/ou a cessação da produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:
 - a) O contrato a termo pode iniciar a sua produção de efeitos até ao limite máximo de 15 dias antes do início da ausência de cada trabalhador a substituir, no caso desta ser previsível;
 - b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite máximo de 15 dias a contar do regresso, cessação do impedimento, ou da cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído.
- 3- Nas situações de substituição direta ou indireta de um ou mais trabalhadores, previstas no número anterior, as funções a exercer pelo trabalhador substituto, as quais se devem compreender dentro da respetiva categoria profissional, podem não coincidir integralmente com as exercidas pelo trabalhador, ou trabalhadores substituídos, quando o exercício das tarefas concretas cometidas a este, ou a estes, dependa de atributos, conhecimentos ou experiência que o trabalhador substituto não possua.

SECÇÃO III

Exercício de cargos ou funções em comissão de serviço

Cláusula 32.^a

Cargos de direção e chefia

- 1- Os cargos de direção e chefia, dada a sua especificidade e exigência de uma especial relação de confiança serão exercidos em comissão de serviço.
- 2- O preenchimento de cargos de direção e chefia é da competência da Empresa.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o preenchimento de cargos de chefia dos níveis 0, 1, 2, 3 e 4 será precedido de concurso e feito, prioritariamente, por recrutamento interno.

- 4- O exercício de funções em comissão de serviço é considerado para efeitos de atribuição de pontos no âmbito da progressão salarial garantida, nos termos da cláusula 68.^a e do Anexo IV.
- 5- O acordo de comissão de serviço deverá observar os requisitos formais previstos na lei.

Cláusula 33.^a

Funções especiais

- 1- As funções cujo exercício pressuponha a existência de uma especial relação de confiança, nomeadamente, funções de consultoria e de assessoria a diretores ou a membros do Conselho de Administração, bem como de secretariado, serão exercidas em comissão de serviço.
- 2- O exercício de funções em regime de comissão de serviço será precedido de acordo escrito entre a Empresa e o trabalhador, elaborado em consonância com as disposições legais.
- 3- O disposto no número 4 da cláusula 32.^a é aplicável às comissões de serviço previstas na presente cláusula.
- 4- Mantêm-se em vigor os regimes internos existentes de comissões de serviço para exercício de funções especiais.

Cláusula 34.^a

Cessação da comissão de serviço

- 1- A comissão de serviço pode ser dada por finda por iniciativa de qualquer das partes, através de comunicação escrita à outra parte, nos termos e prazos legais.
- 2- Quando cessar a comissão de serviço o trabalhador retoma as funções inerentes à sua categoria profissional.

Cláusula 35.^a

Substituição

- 1- No caso de substituição de trabalhador que exerça um cargo de direção ou chefia, o trabalhador substituto auferirá, durante o tempo de substituição, a sua remuneração acrescida do subsídio específico relativo ao exercício do cargo.
- 2- A situação de substituição não poderá exceder o período de 8 meses, findo o qual se procederá à aplicação das normas do preenchimento de cargos de direção e chefia.
- 3- O disposto no número anterior não é aplicável no caso da ausência do titular do cargo ter sido determinada por impedimento que lhe não seja imputável, frequência de ações de formação e exercício de funções em organismos representativos dos trabalhadores, em autarquias ou outros órgãos do Estado.

- 4- Independentemente do disposto nos números anteriores, o trabalhador na situação de substituição pode solicitar o regresso ao seu posto de trabalho, devendo o seu pedido ser satisfeito no prazo máximo de 30 dias.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 36.^a

Conceito de local de trabalho

- 1- Entende-se por local habitual de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 2, aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo.
- 2- O trabalhador pode ter mais do que um local de trabalho para satisfação de necessidades de estabelecimentos que não justificam a afetação de trabalhador a tempo completo obrigando-se a Empresa ao pagamento do acréscimo de despesas de transporte entre os locais de trabalho, bem como a computar como tempo de trabalho o estritamente necessário à viagem entre os locais de trabalho, quando tais situações ocorram no mesmo dia de trabalho.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 37.^a

Princípios

- 1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes ao exercício das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.
- 2- A Empresa pode, por necessidade transitória de serviço, devidamente fundamentada, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para que este exerça as suas funções fora do local habitual de trabalho, nos termos da presente secção.
- 3- Para efeitos desta secção, entende-se por:
 - a) Deslocação em serviço – a prestação temporária de trabalho fora do local habitual;
 - b) Local habitual de trabalho – aquele em que o trabalhador foi colocado ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, deva ser prestado em local não fixo;
 - c) Ajudas de custo – os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para participação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste Acordo.

- 4- Salvo os casos de trabalho para a execução de projetos ou programas previamente aprovados, as deslocações em serviço não poderão exceder, em regra, 6 meses seguidos relativamente a cada trabalhador.
- 5- A existência de prejuízos sérios diretamente decorrentes da deslocação, que fundamentadamente sejam alegados pelo trabalhador, deverão ser ponderados pela Empresa na decisão de deslocação temporária de serviço.

Cláusula 38.^a

Regresso ao local habitual de trabalho

- 1- Nas deslocações em serviço, para uma distância igual ou inferior a 50 Km, a Empresa deverá assegurar o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, ou à sua residência se mais perto, desde que possível.
- 2- Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos, a uma distância superior a 50 km e inferior a 120 km, a Empresa deverá assegurar o regresso ao local habitual de trabalho, ou à sua residência, se mais perto, em fins de semana e na véspera de dias feriados, desde que possível.
- 3- Nas deslocações para distâncias superiores a 120 Km, a decisão sobre o regresso ao local habitual de trabalho, ou à sua residência, se mais perto, terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.
- 4- O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta secção, efetua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local habitual de trabalho, ou a sua residência, se mais perto, até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respetivas.
- 5- Nas deslocações do continente para as regiões autónomas, ou vice-versa, e inter-ilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efetuar uma deslocação, por cada período de 30 dias, ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela Empresa.

Cláusula 39.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

- 1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:
 - a) Ao transporte de ida e regresso entre o local habitual de trabalho, ou a residência, se mais perto, e o local de deslocação, ou ao pagamento da despesa respetiva;
 - b) Ao pagamento das ajudas de custo durante a deslocação, nas condições fixadas no presente acordo.
- 2- Ao pagamento como trabalho normal do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte em que exceda o tempo de deslocação normal entre a residência e o local habitual de trabalho, que ultrapasse o horário de trabalho.

- 3- O disposto na alínea b) do número 1 desta cláusula aplica-se independentemente do disposto na alínea d) do número 2 da cláusula 53.^a.

Cláusula 40.^a

Condições para atribuição de ajudas de custo

- 1- As condições para atribuição de ajudas de custos são as constantes nos números seguintes.
- 2- Nas deslocações em que a saída e o regresso dos trabalhadores se verifiquem no mesmo dia a atribuição dos abonos far-se-á de acordo com as seguintes condições:
 - a) Pequeno-almoço - quando a saída ocorrer antes das 8 horas e o regresso depois das 8 horas;
 - b) Almoço - quando a saída ocorrer até às 12 horas e 30 minutos e o regresso depois das 13 horas e 30 minutos;
 - c) Jantar - quando a saída ocorrer até às 19 horas e o regresso depois das 20 horas.
- 3- Nas deslocações por dias sucessivos a atribuição dos abonos far-se-á:
 - a) Nos dias de saída e de regresso, de acordo com o disposto no número anterior;
 - b) Por cada dia completo na mesma localidade, ajuda de custo completa;
 - c) Nos dias em que, por exigência de serviço, se efetuem despesas em localidades diferentes, pelo somatório das ajudas de custo referentes às refeições e alojamento.
- 4- Nos dias de embarque e desembarque, seja qual for a hora a que se verifiquem, são devidos os abonos normais, se aqueles se efetuarem em localidade diferente daquela onde o trabalhador tem a sua colocação.

Cláusula 41.^a

Deslocações sem direito a ajudas de custo

- 1- Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:
 - a) Aquelas em que a Empresa ou outra instituição assegure alimentação ou alojamento ou ambos, ou suporte as respectivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;
 - b) Por motivo de frequência de estágio ou qualquer outra ação de formação, para locais e por períodos e em condições que permitam ao trabalhador tomar as suas refeições e ou alojar-se na forma habitual;
 - c) Efetuadas por trabalhadores em funções de distribuição e/ou de condução;
 - d) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;
 - e) As que se verifiquem na área coincidente com o respetivo local de trabalho;
 - f) As que se verifiquem para local situado a uma distância igual ou inferior a 10 km, contados nos termos do número 4 da cláusula 38.^a;

- g) As que se verifiquem para a localidade da residência do trabalhador.
- 2- Nos casos previstos na alínea b) do número 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no número 1 da cláusula 40.^a.

Cláusula 42.^a

Não acumulação de subsídios

- 1- O abono de ajuda de custo para refeição, salvo disposição expressa no presente acordo, implica a perda do subsídio de refeição correspondente àquela.
- 2- Implicam igualmente a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas a) e d) do número 1 da cláusula 41.^a.

Cláusula 43.^a

Local de trabalho – Alojamento e refeições

Os serviços não podem transportar os trabalhadores deslocados para tomar as refeições ou pernovernar fora da sede, desde que a distância a percorrer seja igual ou superior àquela a que estão da própria sede.

Cláusula 44.^a

Deslocações de carácter excecional

As despesas decorrentes de deslocações, incluindo ao estrangeiro, que por imposição do serviço comprovadamente não se enquadrem no estabelecido nas cláusulas anteriores, poderão excecionalmente ser autorizadas pelos serviços competentes.

Cláusula 45.^a

Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo

- 1- A doença que ocorra durante o período de deslocação do trabalhador com direito a ajudas de custo implica o regresso deste, por conta da Empresa, salvo parecer médico em contrário.
- 2- Enquanto o regresso não for conveniente ou possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo, a menos que se encontre hospitalizado.

- 3- O disposto nos números anteriores aplica-se à situação de maternidade que ocorra durante a deslocação em serviço, bem como aos casos de impossibilidade de prestar trabalho devido a acidente.
- 4- As faltas dadas por falecimento de familiares do trabalhador deslocado em serviço, nos termos da legislação aplicável, só interrompem o abono de ajudas de custo quando por esse motivo o trabalhador se deslocar à residência habitual. Neste caso, as despesas de transporte serão suportadas pela Empresa.
- 5- As faltas não previstas nos números anteriores, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

Cláusula 46.^a

Procedimentos

- 1- O trabalhador que tiver direito ao abono de ajudas de custo deverá preencher o respetivo impresso, em duplicado, indicando os dias e as horas de partida e de chegada e a espécie de serviço prestado.
- 2- Quando a deslocação se prolongue por período superior a trinta dias, deve ainda indicar-se a data do seu início.
- 3- Normalmente será elaborado por cada trabalhador deslocado um único impresso mensal, mesmo que tenha feito mais de uma deslocação dentro desse período.
- 4- Excetuam-se do disposto no número anterior os serviços autorizados a usar o sistema de pagamento por conta dos respectivos adiantamentos, mediante o recibo passado no impresso cuja periodicidade, para casos isolados, poderá ser quinzenal.

Cláusula 47.^a

Prazos

- 1- Os impressos a que alude a cláusula anterior devem ser enviados aos serviços processadores até ao dia cinco do mês imediato àquele a que dizem respeito.
- 2- Em regra, o abono de ajudas de custo não deve ser processado juntamente com os vencimentos.
- 3- As folhas de ajudas de custo devem ser processadas até ao fim do mês seguinte àquele a que os abonos respeitem, podendo ser liquidados pelo orçamento do ano seguinte os referentes aos meses de novembro e dezembro.

Cláusula 48.^a

Adiantamentos

- 1- Os chefes de serviço terão de abonar, por conta dos adiantamentos em seu poder, as importâncias reputadas necessárias para deslocações de trabalhadores seus dependentes até à importância correspondente a 30 dias de ajudas de custo, se aqueles o solicitarem.
- 2- A importância adiantada deve ser reposta pelo trabalhador logo que receba os abonos correspondentes.

SECÇÃO III

Transferência definitiva de local de trabalho

Cláusula 49.^a

Modalidades

- 1- Os trabalhadores podem mudar de local de trabalho por acordo, por interesse da Empresa, por conveniência de serviço ou permuta, nos termos da lei e do presente AE.
- 2- A movimentação dos trabalhadores dos centros de agrupamento e reserva contínua (CARC), desde que se processe dentro da área de influência destes centros, não é considerada mudança de local de trabalho.

Cláusula 50.^a

Transferência por acordo da iniciativa do trabalhador

- 1- As transferências por acordo podem resultar da iniciativa do trabalhador.
- 2- Quando haja mais de um candidato para o mesmo posto de trabalho, a seleção será feita segundo os seguintes critérios de preferência, pela ordem estabelecida:
 - 1.º. Maior antiguidade na categoria profissional;
 - 2.º. Maior antiguidade na Empresa;
 - 3.º. Melhor avaliação de desempenho;
 - 4.º. Juntar-se ao agregado familiar.
- 3- No caso de estar em causa candidatura a um posto de trabalho num serviço da área de influência do CARC, e em caso de igualdade relativamente aos 1.º, 2.º e 3.º critérios referidos no número anterior, preferirá o candidato que já se encontrar a prestar serviço na referida área.
- 4- Os postos de trabalho vagos em serviço sede do CARC serão preenchidos por trabalhador com maior antiguidade no CARC preferindo, em caso de igualdade, o de maior antiguidade na categoria profissional.

- 5- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, a Empresa anunciará as vagas a preencher, através dos meios de comunicação interna, de modo a que todos os trabalhadores possam ter conhecimento.

Cláusula 51.^a

Transferência por interesse da Empresa

- 1- A Empresa pode, sempre que o seu interesse o exija, proceder à mudança de trabalhadores para outro local de trabalho, desde que essa mudança não implique prejuízo sério para o trabalhador ou quando tal alteração resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento em que aquele presta serviço.
- 2- A Empresa está obrigada a comunicar ao trabalhador, por escrito, a mudança definitiva de local de trabalho, com justificação dos motivos determinantes, com uma antecedência mínima nos termos seguintes:
 - a) 30 dias, se a distância entre o anterior local de trabalho e no novo local for superior a 50 km;
 - b) 15 dias, se a distância entre o anterior local de trabalho e novo local de trabalho for igual ou inferior a 50 km.

Cláusula 52.^a

Transferências por conveniência de serviço

- 1- Nos casos em que se visar a eliminação de excedentes de pessoal resultantes de reorganização ou extinção de serviços ou aproveitamento de trabalhadores com incapacidades parciais, a Empresa pode recorrer a transferência por conveniência de serviço nos termos dos números seguintes.
- 2- Havendo mais de um trabalhador da mesma categoria profissional a transferir, a seleção far-se-á de acordo com as seguintes regras:
 - a) Menor tempo de colocação no serviço se se tratar de transferência dentro da mesma localidade. Menor tempo de colocação na localidade de origem, se se tratar de transferência para fora da localidade. Em caso de igual tempo de colocação na localidade, desempata o menor tempo de colocação no serviço;
 - b) Menor antiguidade na categoria profissional;
 - c) Não se separar do agregado familiar;
 - d) Menor antiguidade na Empresa.
- 3- Depois de apurados os trabalhadores a transferir de acordo com as regras fixadas no número anterior aqueles trabalhadores escolherão uma das vagas disponíveis, atendendo aos seguintes critérios, que sucessivamente se excluem:
 - a) Maior antiguidade na localidade ou no serviço, conforme o critério que se tenha aplicado pela alínea a) do número anterior;

- b) Maior antiguidade na categoria profissional;
 - c) Maior antiguidade na Empresa.
- 4- Sempre que vierem a verificar-se transferências por conveniência de serviço os trabalhadores potencialmente abrangidos deverão ser avisados do facto com a antecedência prevista no número 2 da cláusula anterior.
 - 5- Para efeitos do número 2 desta cláusula, os trabalhadores que se encontrem no local de origem em virtude de transferência por conveniência de serviço só serão abrangidos pelas presentes regras desde que não haja trabalhadores a transferir por esta modalidade pela primeira vez.
 - 6- Quando a transferência por conveniência de serviço resulte de incapacidade parcial e não exista posto de trabalho vago para transferência ou reconversão na localidade, proceder-se-á à transferência para o serviço da região em que mais útil for a colocação do trabalhador.
 - 7- Se o trabalhador não concordar com a transferência por conveniência de serviço poderá fazer cessar o contrato de trabalho, mediante comunicação escrita à Empresa, com direito a uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano, sendo a fração calculada proporcionalmente, não podendo em qualquer caso ser inferior ao equivalente a 3 meses.

Cláusula 53.^a

Despesas decorrentes de mudança definitiva de local de trabalho

- 1- No caso de mudança definitiva de local de trabalho por interesse da Empresa ou por conveniência de serviço, o trabalhador terá direito a que lhe sejam custeadas as despesas decorrentes de tal mudança, nos termos previstos no número seguinte.
- 2- Quando da mudança definitiva de local de trabalho implicar a mudança de localidade e de domicílio, a Empresa obriga-se aos seguintes encargos e deveres:
 - a) O transporte do trabalhador e do seu agregado familiar, entendendo-se por este os familiares, parentes e afins que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
 - b) O transporte e seguro de móveis e bagagens;
 - c) O alojamento condigno a expensas da Empresa para o trabalhador e seus familiares desde a data da sua chegada até ao 15.º dia, inclusive, salvo se o trabalhador tiver conseguido, entretanto, habitação;
 - d) Considerar em regime de ajudas de custo, no caso de acréscimo de encargos para o trabalhador, os seis primeiros meses de permanência do trabalhador transferido no novo local ou, por opção da Empresa, assegurar-lhe mensalmente o pagamento do excedente entre a renda de casa paga pelo trabalhador no último mês no local donde é transferido, e aquela que, com o acordo da empresa, vier a pagar no primeiro mês na localidade para onde é transferido, até atingir o prazo de um ano após a transferência;

- e) Conceder ao trabalhador dispensa de comparência ao serviço durante cinco dias úteis consecutivos dentro do prazo de trinta dias, fixado para a apresentação no novo local de trabalho. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a referida dispensa pode ser gozada noutro período;
 - f) Pagar, em casos especiais a definir pela Empresa, antecipadamente o quantitativo a que se refere a primeira opção referida na alínea d), numa primeira prestação no montante igual a três meses de ajudas de custo, e o restante em três prestações mensais, a vencer no final de cada um dos meses seguintes.
- 3- Não havendo lugar a mudança de domicílio e verificando-se um acréscimo de encargos com transporte entre o novo local de trabalho e o domicílio, a Empresa garante ao trabalhador, consoante o caso, uma das compensações seguintes:
- a) Pagamento da diferença do custo de transporte ou da diferença do passe de transporte coletivo que, sendo necessário e suficiente, implique menores encargos;
 - b) Por acordo entre as partes e em alternativa ao previsto na alínea anterior, um mês de vencimento.

Cláusula 54.^a

Permutas

- 1- Entende-se por permuta a troca de posto de trabalho efetuada entre dois trabalhadores que desempenhem funções da mesma categoria profissional.
- 2- A permuta é um meio excecional de transferência, como tal sujeita ao prazo mínimo de dois anos de permanência, e rege-se pelo disposto nos números seguintes.
- 3- Os trabalhadores interessados na permuta devem solicitá-la por escrito à respetiva chefia.
- 4- Os trabalhadores devem efetuar a permuta no mesmo dia e a mesma efetiva-se nos termos da autorização concedida pela Empresa.
- 5- Nas situações decorrentes da presente cláusula as despesas decorrentes da alteração do local de trabalho correm por conta dos permutantes.

SECÇÃO IV

Duração do trabalho

Cláusula 55.^a

Período normal de trabalho

- 1- Entende-se por período normal de trabalho o número de horas de trabalho que o trabalhador é obrigado a prestar em cada dia ou em cada semana.

- 2- O período normal de trabalho na Empresa é de oito horas diárias e trinta e nove horas semanais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3- O período normal de trabalho é de:
 - a) Trinta e seis horas semanais e sete horas e doze minutos diários para o pessoal dos serviços centrais e de enfermagem, com ressalva dos períodos de duração superior existentes nesses serviços;
 - b) Trinta e cinco horas semanais e sete horas diárias, para os profissionais de informática em funções de operadores de sistemas, quando em regime de horário contínuo, bem como para os que lhes prestem apoio direto quando lhes for atribuído o mesmo regime.
- 4- Os trabalhadores ficam sempre sujeitos ao período normal de trabalho em vigor no serviço onde exerçam as suas funções.

Cláusula 56.^a

Regime de adaptabilidade

- 1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário previsto nos números 2 e 3 da cláusula anterior pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.
- 2- O acerto da duração do período normal de trabalho poderá processar-se através da redução ou do aumento do período diário de trabalho, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.
- 3- A duração média do trabalho semanal, nos casos previstos nos números anteriores é apurada por referência a períodos máximos de seis meses.
- 4- Durante a sua execução, o período de referência apenas pode ser alterado quando razões objetivas ligadas ao funcionamento da Empresa ou à organização do serviço o justifiquem.
- 5- A prestação de trabalho nos termos previstos na presente cláusula deve ser comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de 15 dias.
- 6- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, os trabalhadores-estudantes, os trabalhadores com filhos menores de 5 anos, e os trabalhadores com familiares a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem, mediante solicitação expressa, serão dispensados de prestar a sua atividade no regime de adaptabilidade.
- 7- Os trabalhadores com deficiência ou doença crónica serão dispensados da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, mediante comprovativo do impedimento, emitido pelos serviços de saúde do trabalho da Empresa, desde que o solicitem expressamente.

Cláusula 57.^a

Pausa especial

Considera-se parte integrante do período normal de trabalho a pausa diária de trinta minutos a que têm direito os trabalhadores em regime de horário contínuo.

Cláusula 58.^a

Intervalo de descanso

- 1- Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada no período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.
- 2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
- 3- Mantêm-se em vigor os intervalos de descanso em prática na Empresa, ainda que de duração superior ou inferior aos limites fixados no número 2 desta cláusula.
- 4- Sempre que as condições particulares de laboração ou do serviço o justifiquem, o intervalo de descanso poderá ser superior a duas horas ou inferior a uma.
- 5- Nas situações de horário em regime de adaptabilidade poderá ser determinado mais do que um intervalo de descanso, nomeadamente de forma a garantir que não sejam excedidos os limites legais ou convencionais de trabalho consecutivo.

Cláusula 59.^a

Repouso

- 1- Entende-se por repouso o intervalo compreendido entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos.
- 2- O período de repouso terá uma duração mínima de dez horas.
- 3- O período referido no número anterior poderá ser reduzido ou dispensado, quando condições particulares da laboração ou do serviço o justifiquem, sendo para o efeito elaboradas as escalas respetivas com a participação dos trabalhadores e posteriormente afixadas em cada local de trabalho.
- 4- Nos casos previstos nos números 2 e 3, será sempre garantido ao trabalhador o correspondente descanso compensatório, num período que não poderá exceder 30 dias.
- 5- O disposto no número 3 não será aplicável a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, nos casos em que tal seja determinado por prescrição médica.

Cláusula 60.^a

Prestação de trabalho a tempo parcial

- 1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.
- 2- Aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, será concedido o regime de trabalho a tempo parcial com a retribuição correspondente, nos seguintes casos:
 - a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos;
 - b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem;
 - c) Trabalhadores-estudantes;
 - d) Trabalhadoras grávidas.
- 3- Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá a Empresa acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.
- 4- São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na Empresa.
- 5- No regime de prestação de trabalho a tempo parcial, a pausa prevista na cláusula 57.^a, será reduzida proporcionalmente à duração do horário.

SECÇÃO V

Horário de trabalho

Cláusula 61.^a

Regras gerais

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e dos intervalos de descanso, bem como do descanso semanal.
- 2- A Empresa fixará os horários de trabalho dentro dos limites previstos na lei e no presente AE.
- 3- Salvo caso fortuito ou de força maior, notório ou devidamente justificado, a alteração do horário atribuído a um trabalhador ser-lhe-á comunicada com a antecedência mínima de uma semana e verificar-se após o descanso semanal.
- 4- As escalas deverão ser elaboradas semestralmente, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, e serão afixadas em cada local de trabalho.
- 5- Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.
- 6- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida prestação de trabalho e período de folga semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.

- 7- Os horários de trabalho deverão ser implementados após informação e consulta dos trabalhadores e serão afixados em cada local de trabalho, nos termos da lei.
- 8- A alteração que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica.
- 9- São permitidas trocas de horários e de folgas entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que comunicadas previamente ao superior hierárquico.
- 10- A definição das modalidades de horários de trabalho a praticar nos serviços será precedida de consulta aos sindicatos representativos dos trabalhadores a abranger.
- 11- As modalidades e os horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente AE, que não se mostrem conformes ao nele previsto mas que, na ocasião da sua implementação, tenham sido objeto de informação e consulta das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores podem continuar a ser praticados pela Empresa.

Cláusula 62.^a

Modalidades de horários

Os horários podem revestir, nomeadamente, as modalidades seguintes:

- a) Horários fixos - aqueles em que as horas de início e termo são uniformes;
- b) Horários variáveis - aqueles em que as horas de início e termo variam periodicamente com o intervalo mínimo de uma semana;
- c) Horários flexíveis - aqueles em que o trabalhador está obrigado a um período de permanência fixo, podendo variar as horas de início e termo dentro de várias hipóteses colocadas à sua escolha, sendo o período normal de trabalho semanal computado no período de referência fixado pela Empresa;
- d) Horários livres - aqueles em que o trabalhador se obriga a cumprir o seu período normal de trabalho semanal, necessariamente distribuído pelos cinco dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do trabalho diário;
- e) Horários contínuos - aqueles em que a prestação diária de trabalho é ininterrupta, sem prejuízo da pausa prevista na cláusula 57.^a.

Cláusula 63.^a

Registo do tempo de trabalho

- 1- Nos diferentes serviços da Empresa haverá dispositivos apropriados para registo do tempo de trabalho.
- 2- Os trabalhadores ficam sujeitos ao registo previsto no número anterior.

SECÇÃO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 64.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho e como tal considerado pela lei.
- 2- Nenhum trabalhador será obrigado, para além das situações previstas na lei, a prestar trabalho suplementar, exceto nos seguintes casos:
 - a) Situações de emergência ou em ocorrências imprevisíveis que afetem a regularidade da exploração;
 - b) Quando se verificarem elevadas percentagens de efetivos ausentes, incluindo ausências por motivo de férias;
 - c) Para realização de tarefas anuais de curta duração.
- 3- Nenhum trabalhador poderá prestar mais do que duzentas horas de trabalho suplementar em cada ano, excetuando-se as situações de grave emergência e os casos em que se mostre absolutamente inoportuno a sujeição do período de trabalho efetivo aos limites nele fixados.
- 4- Sempre que num serviço o número de horas suplementares prestadas por trabalhadores de uma determinada categoria profissional, adicionadas, perfizer um total igual ao número de horas anuais de cada um, deverá a Empresa promover o estudo da situação, com vista à sua correção, designadamente pela reformulação da dotação necessária para aquele efeito.
- 5- Da existência de elevada percentagem de efetivos ausentes não poderá resultar a obrigatoriedade de prestação de um número de horas suplementares superior ao que corresponda ao número de horas de trabalho normal que seria prestado pelos trabalhadores ausentes.
- 6- Todos os trabalhadores, independentemente do seu vencimento, têm direito à remuneração do trabalho suplementar efetivamente prestado.
- 7- Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a Empresa obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da cláusula 82.^a.
- 8- Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestar trabalho suplementar, quando expressamente o justificarem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:
 - a) Qualidade de trabalhador estudante;
 - b) Durante a gravidez e até doze meses após o parto ou durante todo o tempo que durar a amamentação se tal for necessário para a saúde da mãe ou da criança;
 - c) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;
 - d) Ter o trabalhador atingido 55 anos de idade.
- 9- Sempre que, em virtude da prestação de trabalho suplementar e em face da inexistência de transporte público coletivo, o trabalhador tenha comprovadamente acréscimo de despesas com o seu transporte, a Empresa assegurará o transporte do trabalhador ou o pagamento do acréscimo da despesa efetuada.

SECÇÃO VII

Trabalho noturno

Cláusula 65.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.
- 2- Sem prejuízo do disposto no presente Acordo, qualquer trabalhador poderá ser chamado a prestar trabalho noturno em face da necessidade dos serviços.
- 3- Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os trabalhadores que atinjam 55 anos de idade poderão ser dispensados, a seu pedido, da realização de trabalho noturno.
- 4- Os trabalhadores que prestam serviço noturno, contínua ou alternadamente, devem ser submetidos a exame médico, repetido, pelo menos uma vez por ano, em ordem a verificar se possuem condições físicas e mentais para o executar.

CAPÍTULO VII

Retribuições, abonos e subsídios

Cláusula 66.^a

Limites salariais de referência

- 1- O Anexo III estabelece os limites mínimos e máximos de referência das remunerações dos graus de qualificação de cada categoria profissional.
- 2- Nenhum trabalhador pode receber uma remuneração mensal inferior ao limite mínimo previsto para o grau de qualificação da sua categoria profissional.
- 3- O trabalhador pode auferir uma remuneração superior ao respetivo limite máximo de referência, sem que daí decorra a alteração do seu grau de qualificação e da sua categoria profissional.
- 4- Para todos os efeitos o valor da remuneração horária normal é determinado através da seguinte fórmula:

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

Rh – remuneração horária normal;

Rm – remuneração mensal;

Hs – período normal de trabalho semanal.

Cláusula 67.^a

Posições de referência para a progressão salarial

- 1- Os trabalhadores aquando da sua admissão são enquadrados no limite mínimo previsto no Anexo III para o respetivo grau de qualificação.
- 6- O trabalhador mantém a posição de referência que a cada momento detenha em resultado da aplicação do regime previsto na cláusula seguinte, independentemente de auferir uma remuneração superior à prevista para a mesma.

Cláusula 68.^a

Progressão salarial garantida

- 1- A progressão salarial dos trabalhadores do quadro permanente constantes do Anexo IV faz-se para as posições de referência nele previstas, tendo por base o mérito do trabalhador e o seu tempo de serviço, após a obtenção pelo trabalhador do número de pontos fixado para o efeito.
- 2- A pontuação é atribuída, anualmente, de acordo com o seguinte critério:
 - a) Desempenho adequado - 1 ponto;
 - b) Desempenho relevante- 1,2 pontos;
 - c) Desempenho superior- 1,5 pontos.
- 3- Ao trabalhador avaliado com desempenho insuficiente não lhe será atribuído qualquer ponto nesse ano.
- 4- Logo que o trabalhador acumule, na mesma posição de referência, 6 pontos progredirá automaticamente para a posição de referência imediatamente seguinte prevista no Anexo IV para a sua categoria profissional ou para o seu grau de qualificação, consoante o caso, com as especificidades previstas nos números seguintes.
- 5- No caso dos trabalhadores admitidos após 20 de abril de 2008 (inclusive), a progressão salarial faz-se entre as posições de referência previstas para o respetivo grau de qualificação, nos termos do Quadro 1 do Anexo IV.
- 6- Nos graus de qualificação II e III, previstos no Quadro 1 do Anexo IV, para os quais está prevista uma posição de referência “P1”, a progressão da “posição inicial” para a posição “P1” e desta para a posição “P2” terá lugar, em ambos os casos, ao fim de três anos de desempenho adequado, relevante ou superior. Atingida a posição “P2”, as progressões seguintes fazem-se de acordo com o disposto nos números anteriores.
- 7- As ausências do trabalhador ao serviço por período que não permita a avaliação anual de desempenho, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, são consideradas para efeitos de progressão salarial como desempenho adequado.
- 8- Nas situações em que o trabalhador não tenha progressão salarial durante um período consecutivo de 9 anos, pelo facto de não ter atingido a pontuação para o efeito, ser-lhe-á garantido, no final daquele período, uma única vez na sua carreira profissional, a evolução para a posição de referência seguinte àquela que detinha.

- 9- As faltas injustificadas, os períodos de licença sem vencimento e os decorrentes de outras situações de suspensão da prestação do trabalho por facto imputável ao trabalhador não serão tomados em consideração no período de tempo referido no número anterior.

Cláusula 69.^a

Diuturnidades

- 1- Os trabalhadores que integrem o quadro permanente da Empresa à data de 31 de dezembro de 2009, mantêm, se for o caso, as diuturnidades que detenham, tendo direito a novas diuturnidades, por cada cinco anos de antiguidade na Empresa, até ao limite máximo, contando com as já detidas, de um total de seis diuturnidades, sendo a primeira paga em dobro.
- 2- Para os trabalhadores admitidos no quadro permanente da Empresa após o dia 31 de dezembro de 2009, haverá uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na Empresa, até ao limite de seis diuturnidades.
- 3- Para os trabalhadores referidos no número 1 considera-se relevante para efeitos de vencimento de novas diuturnidades todo o tempo decorrido desde o vencimento da última diuturnidade ou, no caso de se tratar da primeira diuturnidade, desde a data da sua admissão.
- 4- Para os trabalhadores referidos no número 2 considera-se relevante para efeitos de diuturnidades o tempo de vigência do contrato a termo que tenha antecedido imediatamente a sua integração no quadro permanente, mesmo que verificado antes do dia 1 de janeiro de 2010.
- 5- As diuturnidades vencem-se no dia em que cada trabalhador complete cada período de cinco anos na antiguidade.
- 6- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o montante recebido a título de diuturnidades considera-se incluído em RM para efeitos de cálculo de remuneração horária normal.
- 7- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial têm direito ao pagamento por inteiro das diuturnidades vencidas à data da passagem àquele regime.
- 8- O montante de cada diuturnidade é o constante do número 1 do Anexo V ao presente acordo.

Cláusula 70.^a

Documento comprovativo da remuneração

- 1- No ato do pagamento da remuneração, ou antes dele, a Empresa entregará a cada trabalhador um documento donde conste o nome, período a que a remuneração corresponde, discriminação da remuneração fixa e das importâncias relativas a trabalho suplementar em dia normal de trabalho e em dias de descanso semanal ou feriado e, bem assim, qualquer outra prestação complementar, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.
- 2- O pagamento será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.
- 3- O pagamento da remuneração pode ser efetuado por transferência bancária, vale de serviço ou cheque.

- 4- O pagamento será efetuado no local de trabalho onde o trabalhador presta a sua atividade, quando seja realizado através de vale de serviço ou cheque.

Cláusula 71.^a

Remuneração por trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal, em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório, ou em dia feriado é remunerado com os acréscimos previstos na lei.

Cláusula 72.^o

Remuneração por trabalho noturno

O trabalho noturno é remunerado com o acréscimo de 25 %.

Cláusula 73.^a

Compensação por horário incómodo

- 1- Por cada dia que iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2 e as 6 horas, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à remuneração horária normal.
- 2- O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que o trabalhador inicie ou termine, no período referido, o seu intervalo de descanso, desde que este seja igual ou superior a quatro horas.

Cláusula 74.^a

Compensação por horário descontínuo

Sempre que, por imposição da Empresa, o período normal de trabalho comporte um intervalo de descanso de duração igual ou superior a quatro horas, o trabalhador terá direito à compensação diária, nos termos previstos no número 2 do Anexo V.

Cláusula 75.^a

Subsídio dominical

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelos regimes de trabalho prestado em período de descanso semanal ou feriado, dá direito a um subsídio, designado por dominical, igual ao produto do valor da hora normal pelo número de horas completas efetivamente prestadas nesse dia.

Cláusula 76.^a

Subsídio de férias

- 1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da remuneração mensal do mês de dezembro nesse ano.
- 2- No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, nos termos da lei.
- 3- O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago por inteiro, conjuntamente com a remuneração do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar o primeiro período de férias, desde que igual ou superior a 10 dias úteis.
- 4- Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, ou vice-versa, o montante do subsídio será apurado em termos percentuais de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.

Cláusula 77.^a

Subsídio de Natal

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber um subsídio de Natal correspondente à sua remuneração mensal, o qual lhes será pago com a remuneração respeitante ao mês de novembro e corrigido em caso de aumento de vencimento no mês de dezembro.
- 2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nos casos previstos na lei.

Cláusula 78.^a

Subsídio para obtenção de carta de condução

Com vista ao exercício de funções de condução, nos casos em que o entenda necessário, a Empresa custeará as despesas indispensáveis à obtenção da carta de condução, bem como as renovações de cartas relativas às categorias de pesados de mercadorias e de pesados de mercadorias com reboque.

Cláusula 79.^a

Subsídio de condução

- 1- Os trabalhadores que exerçam as tarefas de recolha, tratamento, transporte ou distribuição de correio, que impliquem a condução de veículos automóveis ou motociclos disponibilizados pelos CTT, têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto na alínea a) do número 3 do Anexo V.
- 2- Os condutores de velocípedes disponibilizados pelos CTT, que desempenhem alguma das tarefas mencionadas no número anterior, têm direito a um subsídio por cada dia de condução, no montante previsto na al. b) do número 3 do Anexo V.

Cláusula 80.^a

Subsídio de transporte próprio

Quando os trabalhadores, por necessidade de serviço e com a anuência prévia da Empresa, se deslocarem em transporte próprio, a Empresa pagar-lhes-á, por quilómetro, os subsídios seguintes:

- a) 25 %, do preço médio do litro de gasolina, quando se tratar de automóvel;
- b) 12 %, quando se tratar de motociclo;
- c) 10 %, quando se tratar de velocípedes com motor ou ciclomotores;
- d) 6 %, quando se deslocarem em velocípede.

Cláusula 81.^a

Subsídio de refeição

- 1- A Empresa concede um subsídio para uma refeição principal diária aos trabalhadores relativamente aos dias em que tenham prestado trabalho normal durante, pelo menos, quatro horas, no montante previsto no número 4 do Anexo V.
- 2- Nos casos em que a duração do trabalho normal seja inferior a 5 horas, o montante do subsídio será proporcional ao número de horas de trabalho prestado relativamente ao período normal de trabalho de 8 horas.
- 3- Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:
 - a) Os trabalhadores quando beneficiem de ajudas de custo, fornecimento ou pagamento de refeição pela Empresa;
 - b) Pessoas em serviço nos CTT pertencentes a outros organismos ou empresas, com remuneração a cargo destes;

- c) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças, ou outros impedimentos, salvo ausências por motivo de acidente em serviço.
- 4- A dispensa do serviço para o exercício de atividades sindicais que confira direito a remuneração, não se deduz ao cômputo do trabalho diário e, conseqüentemente, não afeta a percepção do subsídio de refeição.

Cláusula 82.^a

Subsídio especial de refeição

- 1- Será atribuído aos trabalhadores, nos casos de prestação de trabalho suplementar, quando essa prestação de trabalho ultrapasse as duas horas consecutivas e atinja o período normal de almoço (das 12 às 14 horas) ou do jantar (das 19 às 21 horas), um subsídio especial para refeição de montante igual ao subsídio de refeição que se pratica na Empresa.
- 2- O subsídio especial de refeição não é acumulável com subsídio ou abono que respeite à mesma refeição.

Cláusula 83.^a

Subsídio de pequeno-almoço

- 1- A Empresa concede um subsídio para pequeno-almoço, que será atribuído aos trabalhadores cujo início de prestação de trabalho normal se verifique entre as 0 horas e as 8 horas, inclusive, no montante fixado no número 5 do Anexo V.
- 2- Qualquer atraso relativo à entrada às 8 horas que seja relevado pela chefia não implica a perda do subsídio.

Cláusula 84.^a

Subsídio especial de pequeno-almoço

- 1- Os trabalhadores que, em regime de trabalho suplementar, iniciem a respetiva prestação antes das 6 horas e a prolonguem para além das 8 horas terão direito ao subsídio especial para pequeno-almoço, de valor igual àquele que para esta refeição se encontre fixado na tabela de ajudas de custo.
- 2- O subsídio especial de pequeno-almoço não é acumulável com subsídio ou abono que respeite à mesma refeição.

Cláusula 85.^a

Subsídio de Turno

Aos trabalhadores em regime de turnos será atribuído um subsídio de turno.

Cláusula 86.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que exerçam as funções de recebedor, recebedor-pagador ou de pagador são devidos os abonos para falhas em vigor na Empresa.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 87.^a

Descanso semanal

- 1- Entende-se por período de descanso semanal a suspensão da prestação de trabalho durante dois dias consecutivos por semana, que coincidirão com o sábado e com o domingo, salvo as exceções previstas neste acordo.
- 2- Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal obrigatório o segundo dia.
- 3- Face às necessidades de elaboração de escalas de horários, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, podendo, ainda, o descanso semanal complementar ser repartido, nos serviços abertos ao público, transportes ou noutras situações que decorram da legislação nacional ou comunitária, desde que imperativas.
- 4- Os dois dias de descanso só poderão deixar de ser o sábado e o domingo:
 - a) Quando se trate de serviços que funcionem ao sábado e/ou ao domingo;
 - b) Quando a utilização de equipamentos particularmente onerosos exija a sua exploração em períodos de tempo em que os serviços onde estão instalados encerrem;
 - c) Para o pessoal de limpeza, guarda, vigilância, portaria e encarregado de trabalhos preparatórios ou complementares.
- 5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

- 6- Ao dia de descanso semanal obrigatório adiciona-se o período de repouso previsto na cláusula 59.^a, exceto nas situações em que, por necessidade de funcionamento dos serviços, tal não seja possível, garantindo-se neste caso o correspondente descanso compensatório.
- 7- O disposto no número anterior considera-se cumprido, no todo ou em parte, quando seja concedido ao trabalhador um dia de descanso complementar, se este for contíguo ao dia de descanso semanal.

Cláusula 88.^a

Feriados

- 1- Entende-se por feriado a suspensão da prestação de trabalho durante vinte e quatro horas seguidas nos dias considerados no número seguinte.
- 2- São considerados feriados os que como tal se encontram previstos na lei.
- 3- São igualmente considerados feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 89.^a

Dispensa Genérica

- 1- A Empresa concede dispensa genérica a todos os trabalhadores no dia 24 de dezembro a partir das 13 horas e no dia 26 de dezembro (dia completo), salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Na Região Autónoma da Madeira a dispensa do dia 26 de dezembro será substituída por dispensa genérica na quarta-feira de cinzas até às 13 horas.
- 3- A prestação de trabalho, nos períodos referidos, é considerada como prestação de trabalho em dia feriado.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 90.^a

Direito a férias

- 1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, com a duração prevista na lei.
- 2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei e neste acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

- 3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade do trabalhador, sem prejuízo do disposto na lei e no presente acordo.
- 4- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias úteis.
- 5- No caso do contrato a termo ter uma duração igual ou inferior a 6 meses, as férias serão gozadas no período imediatamente anterior ao final da vigência do mesmo, ou, por acordo, noutro ou noutros períodos.

Cláusula 91.^a

Cumulação de férias

- 1- No caso do trabalhador pretender gozar férias com familiares residentes no estrangeiro, tem direito a gozar as férias vencidas em ano anterior até 30 de abril do ano civil seguinte ou, por acordo com a Empresa, no decurso do ano civil seguinte, em cumulação total ou parcial com as férias vencidas no início deste.
- 2- Para efeitos do número anterior, apenas têm relevância o cônjuge não separado de pessoas e bens e os parentes ou afins até ao 2.º grau da linha reta.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 92.^a

Definição e tipos de falta

- 1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a sua atividade.
- 2- As faltas podem ser:
 - a) Justificadas com retribuição;
 - b) Justificadas sem retribuição;
 - c) Injustificadas.
- 3- Salvo os casos expressamente previstos na lei, os tempos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário serão adicionados até perfazerem a totalidade daquele, agrupando-se do seguinte modo:
 - a) Ausências injustificadas;
 - b) Ausências justificadas com perda de retribuição;
 - c) Ausências justificadas sem perda de retribuição.

- 4- Para os efeitos do número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á a média resultante da divisão do período normal de trabalho semanal do trabalhador pelo número de dias de trabalho em que o mesmo se reparte.

Cláusula 93.^a

Faltas justificadas

1- 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 lei;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino nos termos da lei, bem como outras dadas ao abrigo do estatuto do trabalhador-estudante;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e do presente AE;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa;
- j) As que, por lei, forem como tal qualificadas, nomeadamente as dadas na qualidade de bombeiro voluntário, ao abrigo do respetivo estatuto.

- 2- Para efeitos do disposto na alínea. d), consideram-se como correspondendo ao cumprimento de obrigações legais, as ausências motivadas pela obrigatoriedade de comparência em tribunais, polícia, ou outros organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador.

- 3- Consideram-se incluídas nas ausências a que se refere a alínea. d) do número 1, as dadas para consulta, tratamento e exame médico, pelo tempo estritamente necessário, sempre que seja comprovado por documento médico que as mesmas não podem realizar-se fora das horas normais de serviço.

- 4- No caso de ausências para doação de sangue, o trabalhador poderá faltar no próprio dia, devendo comunicar a ausência com a antecedência de 5 dias úteis, salvo em situações de urgência devidamente comprovadas.

Cláusula 94.^a

Faltas justificadas com retribuição

São consideradas como faltas justificadas com retribuição as como tal previstas na Lei.

Cláusula 95.^a

Faltas justificadas sem retribuição

Sem prejuízo do disposto na lei, determinam a perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

- a) Por motivo de doença, para os trabalhadores sujeitos ao regime da segurança social;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Para consulta, tratamento e exame médico, nos termos previstos no número 3 da cláusula 93.^a, quando na localidade em que o trabalhador presta serviço exista serviço clínico convencionado da especialidade pretendida e a este não recorra;
- d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, na parte que excedam os créditos fixados neste acordo;
- e) As previstas na lei como determinando perda de retribuição, bem como as que, não implicando perda de retribuição, sejam superiores ao limite anual estabelecido pela lei;
- f) As, como tal, autorizadas ou aprovadas pela Empresa.

Cláusula 96.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

- 1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída, mediante acordo entre o trabalhador e a Empresa:
 - a) Por renúncia a dias de férias em igual número, que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão;
 - b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de mais duas horas diárias, não podendo a duração do trabalho semanal ultrapassar as cinquenta horas, só não contando nestas o trabalho suplementar prestado por força maior.
- 2- O disposto na alínea a) do número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 97.^a

Situação de doença dos trabalhadores subscritores da CGA

- 1- Na situação de doença, os trabalhadores da Empresa subscritores da CGA beneficiam de um regime específico previsto nos números seguintes.
- 2- Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o direito de:
 - a) Receberem a assistência prevista neste acordo;
 - b) Salvo o disposto no número 3, receberem 100 % do vencimento durante os primeiros trinta dias; 85 % do 31.º ao 365.º dia; 60 % do 366.º ao 1095.º dia e 37,5 % do 1096.º dia em diante, até perfazerem os requisitos de aposentação. A contagem dos dias de doença para os efeitos previstos nesta alínea só será interrompida no caso de comparência ao serviço, pelo menos, durante trinta dias consecutivos, incluindo os dias de descanso semanal e feriados.
- 3- A aplicação do disposto na parte inicial da alínea b) do número 2, quando o trabalhador adoeça fora do território nacional, será suspensa no caso de falta de comparência do trabalhador a junta médica para a qual tenha sido convocado.
- 4- Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:
 - a) Comunicarem o facto pelo meio mais rápido;
 - b) Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que estiver em vigor;
 - c) Não se ausentarem do território nacional sem autorização da Empresa;
 - d) Se se encontrarem fora do território nacional, comprovarem através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.
- 5- Para serem abrangidas pelo regime de maternidade devem as trabalhadoras, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respetivo, a fim de beneficiarem do mesmo.
- 6- O disposto nesta cláusula não abrange as doenças de natureza tuberculosa, nem as que forem qualificadas como doenças profissionais ou resultantes de acidentes de serviço.
- 7- Quando portador de uma das doenças enunciadas no número seguinte, o trabalhador terá direito a 100 % do vencimento a partir da data da confirmação da doença, desde que:
 - a) A doença seja confirmada por Junta Médica da Empresa;
 - b) Essa doença o incapacite para o trabalho.
- 8- Para efeitos do número anterior, as doenças a considerar são:
 - a) Tumores malignos;
 - b) Insuficiência cardíaca congestiva e insuficiência coronária insuscetível de compensação;
 - c) Cirroses hepáticas descompensadas;
 - d) Reumatismo crónico com anciloses ou deformações articulares importantes;
 - e) Paralisias por doenças vasculares-cerebrais ou doenças do foro neurológico, quando impossibilitem a deambulação e exijam a assistência de terceiros;

- f) Doença infecciosa irreversível como Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (SIDA), Hepatite B não compensável, Tuberculose Evolutiva e Hemofilia;
 - g) Paramiloidose.
- 9- Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no número 7 devem apresentar-se na Junta Médica referida com a periodicidade que esta indicar.

Cláusula 98.^a

Comunicação e justificação de faltas

- 1- Quando previsíveis, as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão comunicadas à hierarquia competente com a antecedência possível.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas e a indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas no próprio dia em que tenham lugar ou logo que possível.
- 3- Sem prejuízo de posterior confirmação pessoal e por escrito, a comunicação a que se refere o número anterior poderá ser feita telefonicamente ou por interposta pessoa, quando tal se mostre necessário.
- 4- As faltas dadas por motivo de casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de oito dias.
- 5- A Empresa, através da hierarquia competente poderá sempre exigir do trabalhador prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação.
- 6- O trabalhador deverá apresentar as provas ou elementos no prazo máximo de 10 dias a partir da data em que lhe tenham sido exigidos, se outro diferente não estiver fixado em norma especial.

Cláusula 99.^a

Faltas injustificadas

- 1- Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do estabelecido no presente acordo ou na lei, devendo a Empresa comunicar por escrito tal qualificação ao trabalhador.
- 2- As faltas injustificadas determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.
- 3- As faltas que tenham sido descontadas nas férias, ao abrigo da cláusula 96.^a, não determinam perda da correspondente antiguidade do trabalhador.

SECÇÃO IV

Cedência ocasional

Cláusula 100.^a

Cedência ocasional

- 1- A cedência ocasional de trabalhadores pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a Empresa, o trabalhador e a entidade cessionária.
- 2- O contrato de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.

SECÇÃO V

Licenças

Cláusula 101.^a

Licença sem retribuição

- 1- A Empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na Empresa.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo do estabelecido imperativamente na lei, com exceção das que resultam da condição de beneficiário das Obras Sociais.
- 4- Os direitos resultantes da condição de beneficiário das Obras Sociais cessarão, todavia, logo que o trabalhador seja abrangido por outro regime de proteção social.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 102.^a

Princípios gerais

- 1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever quer da Empresa, quer dos trabalhadores e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade da Empresa.
- 2- A Empresa deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades da Empresa de qualificação dos trabalhadores.

- 3- A Empresa obriga-se a proporcionar aos seus trabalhadores ações de formação profissional adequadas à respetiva qualificação, nos termos previstos na lei.
- 4- Mediante solicitação do trabalhador, a Empresa fornecer-lhe-á declaração donde conste o seu registo individual de formação.

CAPÍTULO X

Obras sociais e apoio social e cultural

Cláusula 103.^a

Obras Sociais e Apoio Social

- 1- Todos os benefícios que integram o esquema de Obras Sociais dos CTT obedecem ao previsto em regulamentação própria, não podendo ser alterados sem o acordo das partes.
- 2- A regulamentação a que se refere o número anterior definirá o respetivo âmbito de aplicação.
- 3- Definir-se-ão, também, os termos e condições em que os trabalhadores não subscritores da CGA serão abrangidos pelos benefícios referidos no número 1, à exceção do abono de família e prestações complementares.

Cláusula 104.^a

Aposentações, acidentes e assistência na tuberculose

- 1- A matéria relativa a aposentações e acidentes é regida pela legislação respetiva.
- 2- Os trabalhadores subscritores da CGA vítimas de acidentes em serviço ou que padeçam de doença profissional permanecem sujeitos ao regime que vigora para aqueles subscritores.
- 3- No caso de incapacidade temporária absoluta resultante de acidente em serviço, a Empresa garantirá ao trabalhador, enquanto durar essa incapacidade, a retribuição mensal que lhe seria devida se não tivesse sido afetado pela incapacidade.
- 4- Subsiste o regime dos trabalhadores referidos no número 2 quanto à assistência na tuberculose, que é aquele que se encontra estabelecido na lei geral para o funcionalismo público.

Cláusula 105.^a

Serviços de aconselhamento e apoio

A Empresa, no contexto dos recursos disponíveis, porá à disposição dos seus trabalhadores um serviço de aconselhamento e apoio, com o objetivo de contribuir para a melhoria da realidade social da Empresa através da resolução de problemas humanos provenientes da interação dos indivíduos e dos grupos na situação socioprofissional que não encontrem apoio na regulamentação interna ou qualquer outra existente e que se revelem de urgente solução.

Cláusula 106.^a

Atividades de natureza cultural e recreativa

A Empresa apoiará, quer sob o ponto de vista financeiro, quer sob o ponto de vista de facilidades a conceder aos trabalhadores, na medida do possível, as iniciativas culturais, desportivas e recreativas promovidas pelo CDCR.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 107.^a

Constituição e competência

- 1- As partes outorgantes da presente convenção acordam em constituir uma comissão paritária composta por cinco representantes das associações sindicais subscritoras da mesma, e de igual número de representantes da Empresa.
- 2- Por cada representante efetivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontre impossibilitado de desempenhar as suas funções.
- 3- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar até um máximo de três assessores.
- 4- Durante o funcionamento da comissão, qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos previstos no número 1.
- 5- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, a identificação dos seus representantes efetivos e suplentes.

Cláusula 108.^a

Funcionamento

- 1- Salvo deliberação em contrário, a comissão funcionará nos serviços centrais da Empresa, sendo-lhe assegurado por esta o apoio administrativo necessário.
- 2- A ausência motivada por participação nos trabalhos da comissão dos representantes sindicais e respetivos assessores, quando trabalhadores da Empresa, não poderá afetar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.
- 3- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela Empresa, exceto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos, ou seus assessores, que não sejam trabalhadores da Empresa.
- 4- A comissão reunirá a pedido de qualquer das partes outorgantes.

- 5- Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com antecedência mínima de dez dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até cinco dias.
- 6- A direção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e da outra parte.
- 7- 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.

Cláusula 109.^a

Atribuições

São atribuições da comissão paritária interpretar as cláusulas do presente AE e integrar eventuais lacunas bem como outras atribuições que venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

Cláusula 110.^a

Deliberações

- 1- A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três representantes de cada uma das partes.
- 2- Cada uma das partes dispõe de um voto.
- 3- Salvo acordo em contrário, as deliberações de natureza interpretativa terão efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.
- 4- Das restantes deliberações fará obrigatoriamente parte a data de início de produção de efeitos.
- 5- De cada reunião será lavrada ata, a qual será assinada por todos os participantes.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Cláusula 111.^a

Revogação da regulamentação anterior

- 1- Com a entrada em vigor do presente AE é revogado o AE publicado no [*BTE*, nº 1, de 8 de janeiro de 2010](#) e o AE publicado no [*BTE*, nº 34, de 15 de setembro de 2010](#), outorgados entre os CTT Correios de Portugal, S.A. e as associações sindicais outorgantes do presente AE.
- 2- Com a entrada em vigor do presente AE consideram-se revogados todos os protocolos, regulamentos e normativos que se mostrem contrários ao nele disposto ou com ele incompatíveis.

Cláusula 112.^a

Caráter globalmente mais favorável

As condições de trabalho e os direitos fixados por este acordo são consideradas globalmente mais favoráveis do que os anteriormente aplicáveis, nomeadamente os decorrentes dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho identificados na cláusula anterior.

Cláusula 113.^a

Regime legal

- 1- Às situações que não sejam objeto de regulação pelo presente AE aplicam-se as disposições previstas no Código do Trabalho ou na legislação laboral avulsa, que em cada momento estiverem em vigor.
- 2- As normas referidas no número anterior aplicam-se nomeadamente nas seguintes matérias, na parte em que não se encontrem total ou parcialmente tratadas no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho:
 - a) Direitos de personalidade dos trabalhadores;
 - b) Igualdade e não discriminação;
 - c) Parentalidade;
 - d) Trabalhador-estudante;
 - e) Férias, feriados e faltas;
 - f) Saúde, higiene e segurança no trabalho;
 - g) Procedimento disciplinar.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 114.^a

Licença ilimitada

- 1- Aos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 1969 continuarão a ser aplicáveis os regimes previstos nas cláusulas 38.^a a 43.^a do AE publicado no [*BTE*, 1.^a série, número 27, de 22/7/2006](#).
- 7- Aos trabalhadores referidos no número anterior, as ausências por motivo de licença ilimitada descontam-se na antiguidade na Empresa.

Cláusula 115.^a

Reenquadramento profissional

- 1- Com efeitos a contar da entrada em vigor do presente AE os trabalhadores serão reenquadrados nas categorias profissionais previstas no Anexo I, nos termos que constam do Anexo VI, mantendo a retribuição base que auferiam.
- 2- As categorias profissionais constantes do Quadro 2 do Anexo I mantêm-se como residuais, com o respetivo conteúdo funcional constante do Anexo II.

Cláusula 116.^a

Promoção garantida

- 1- Para os trabalhadores admitidos no quadro permanente até 19 de abril de 2008 inclusive, e que nessa data estavam integrados nos grupos profissionais e letras constantes das colunas 1 e 2 do Quadro 2 do Anexo IV, é garantida, quando existente, a promoção que, para cada caso, está prevista na coluna 5 do referido Quadro 2, operando-se a mesma de acordo com as regras constantes do Anexo II do AE publicado no [*BTE*, 1.ª série, número 27, de 22 de julho de 2006](#), computando-se todo o tempo entretanto decorrido.
- 2- A promoção prevista no número anterior produz efeitos à data em que o trabalhador preencha as regras constantes do Anexo II do AE publicado no supramencionado BTE, e processa-se tendo em conta os valores em vigor à mesma data, nos termos previstos nas colunas 4 e 5 do Quadro 2 do Anexo IV.
- 3- Os trabalhadores que tenham já beneficiado de uma promoção processada, entre 20 de abril de 2008 (inclusive) e a data da entrada em vigor do presente AE, de acordo com as regras a que se refere o número anterior, não são abrangidos pelo disposto no número 1.
- 4- Verificada a promoção prevista nos números precedentes, passa a aplicar-se ao trabalhador o disposto nos números 1 a 4 e 7 a 10 da cláusula 68.^a, efetuando-se a primeira progressão para a primeira posição de referência prevista na coluna 6 do Quadro 2 do Anexo IV correspondente ao grupo profissional e letra detidos pelo trabalhador em 19 de abril de 2008.

Cláusula 117.^a

Obras Sociais

Os trabalhadores admitidos ao serviço da Empresa após o dia 31 de dezembro de 2009, poderão beneficiar – mediante adesão individual nos termos da regulamentação própria – do esquema de obras sociais a que se refere a cláusula 103.^a enquanto se mantiverem vinculados à Empresa por contrato individual de trabalho.

Cláusula 118.^a

Efeitos decorrentes da caducidade do AE

- 1- Para além do disposto na lei, verificando-se a caducidade do presente AE, mantêm-se em vigor relativamente aos trabalhadores por ele abrangidos, enquanto não produzir efeitos outra convenção ou decisão arbitral, os regimes decorrentes das seguintes cláusulas:
 - a) Diuturnidades (cláusula 69.^a);
 - b) Local de trabalho, deslocações em serviço e transferência definitiva de local de trabalho (cláusulas 36.^a a 54.^a), durante o prazo de 1 ano a contar da data da caducidade do presente AE;
 - c) Exercício de cargos ou funções em comissão de serviço, nos termos das cláusulas. 32.^a a 35.^a do presente AE .
- 2- Verificando-se a caducidade do presente AE, o número máximo de membros da direção das associações sindicais outorgantes que beneficiam do crédito de horas referido no número 3, é determinado nos seguintes termos:
 - a) Associação sindical com menos de 75 trabalhadores da Empresa filiados – 1 dirigente;
 - b) Associação sindical com 75 a 149 trabalhadores da Empresa filiados – 2 dirigentes;
 - c) Associação sindical com 150 a 299 trabalhadores da Empresa filiados – 3 dirigentes;
 - d) Associação sindical com 300 a 699 trabalhadores da Empresa filiados – 4 dirigentes;
 - e) Associação sindical com 700 a 1499 trabalhadores da Empresa filiados – 5 dirigentes;
 - f) Associação sindical com 1500 a 2499 trabalhadores da Empresa filiados – 7 dirigentes;
 - g) Associação sindical com 2500 a 3999 trabalhadores da Empresa filiados – 9 dirigentes;
 - h) Associação sindical com 4000 ou mais trabalhadores da Empresa filiados – 11 dirigentes.
- 3- O crédito de horas referido no número anterior, corresponde a 8 ou 11 dias de trabalho por mês, sem prejuízo da retribuição, consoante se verifique a situação referida, respetivamente, nas alíneas a) a c) ou d) a h), do número anterior.

ANEXO I

(Cláusula 22.ª número 1)

QUADRO 1

Categorias profissionais e graus de qualificação

Categoria profissional		Grau de qualificação
ESG – Empregado/a de Serviços Gerais		I
CRT – Carteiro/a		II
OAN – Operador/a Administrativo/a e de Apoio ao Negócio		II
TNG – Técnico/a de Negócio e Gestão		III
TSR – Técnico/a Sénior		IV
QS – Quadro Superior	Especialista I	V
	Especialista II	VI
	Especialista Sénior	VII

QUADRO 2

Categorias profissionais residuais (1¹)

Categoria profissional	Grau de qualificação
MOT – Motorista	II
TEP – Técnico/a de Equipamento Postal	III
OSI – Operador/a de Sistemas Informáticos	III
TDG – Técnico/a de Desenvolvimento de Sistemas e Gestão de Sistemas	IV

¹ Aplicável apenas aos trabalhadores que, à data de entrada em vigor do presente AE, se encontrem já classificados em cada uma das categorias.

ANEXO II

Objetivo e conteúdo funcional das categorias profissionais e graus de qualificação

(Cláusula 22.ª número 2)

Grau de Qualificação I

Executar atividades (manuais ou mecanizadas) de natureza elementar.

ESG - Empregado/Empregada de Serviços Gerais

Efetuar atividades de suporte que não requeiram qualificação específica, nomeadamente no âmbito do registo e reprodução de dados e documentos, da limpeza e conservação de meios e infraestruturas.

Grau de Qualificação II

Executar a totalidade das operações incluídas no âmbito da atividade exercida, desde o contacto com o cliente (interno ou externo) até à finalização do serviço, operando os meios à sua disposição.

CRT - Carteiro/Carteira

Executar tarefas inerentes à fase do ciclo operativo em que intervém.

Executar as tarefas inerentes às atividades de carga e descarga, acondicionamento, transporte, tratamento manual ou mecanizado de objetos postais, assegurando igualmente as decorrentes da operação dos meios utilizados, bem como a recolha de elementos e outros indicadores de atividade.

Assegurar a recolha, distribuição, entrega e cobrança de objetos postais e outros serviços de terceiros contratualizados com os CTT, no quadro da atividade e negócio postal, nomeadamente os associados a atividades de distribuição, entrega, cobrança, promoção, venda, recolha e tratamento de informação.

Efetuar assistência e atendimento a clientes, em situações específicas, e colaborar na promoção e venda da gama de produtos e serviços comercializados pelos CTT.

Colaborar em ações que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho ou dos serviços postais.

Conduzir os veículos de serviço, comunicando as deficiências verificadas e os casos de avaria ou anomalia do veículo, de modo a poder ser providenciado o andamento do serviço.

OAN - Operador/Operadora Administrativo/a e de Apoio ao Negócio

Executar tarefas decorrentes do expediente geral da Empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando o equipamento adequado (informático ou outro).

Executar tarefas administrativas, de organização, e gestão documental ou de conservação e manutenção de infraestruturas, materiais ou equipamentos.

MOT - Motorista

(Residual)

Conduzem viaturas automóveis, pesadas ou ligeiras, detetando e comunicando as deficiências verificadas. São responsáveis, em condições de diligência normal, pela carga transportada. Orientam e colaboram na carga e descarga do veículo que conduzem, manobrando, quando necessário, sistemas hidráulicos ou mecânicos, complementares da viatura. Providenciam, sempre que possível, pelo andamento do serviço, em caso de avaria do veículo ou outra anomalia.

Grau de Qualificação III

Organizar e executar as atividades ligadas à prossecução dos objetivos da respetiva área de trabalho, de forma a assegurar a satisfação dos clientes.

TNG - Técnico/Técnica de Negócio e Gestão

Nas áreas operacionais:

Promover e comercializar o portefólio CTT, de acordo com os objetivos estabelecidos e as campanhas em curso.

Organizar e executar tarefas ligadas ao ciclo operacional dos correios, que requeiram conhecimento aprofundado deste ciclo e do portefólio CTT, visando melhorias de eficiência.

Executar os procedimentos necessários ao atendimento a clientes e à finalização dos serviços, cobrança e assistência pós-venda, nos níveis de eficiência contratualizados.

Monitorizar a satisfação dos clientes e promover a sua fidelização.

Nas áreas de apoio ao negócio:

Organizar e executar as tarefas decorrentes do expediente geral da Empresa, que requeiram conhecimentos específicos (normas e regulamentos, processos de trabalho, tecnologia, etc.), utilizando o equipamento adequado.

Analisar a informação pertinente e efetuar propostas no sentido da melhoria dos procedimentos.

Colaborar nas ações e trabalhos de instalação e montagem, manutenção preventiva e corretiva, execução e controlo da operacionalidade dos sistemas de informação, equipamentos postais e outros recursos da área onde exercem a atividade.

OSI - Operador/Operadora de Sistemas Informáticos

(Residual)

Asseguram o planeamento, a execução e o controlo da operação dos equipamentos de tratamento automático da informação, de acordo com os objetivos, prioridades e orientações recebidas. Respondem pela gestão e proteção dos suportes magnéticos, garantindo o seu arquivo e a continuidade do registo da informação em condições adequadas. Promovem a intervenção dos serviços competentes, em caso de anomalias, em ordem a garantir o normal funcionamento e o acesso dos utilizadores ao sistema informático implantado. Executam tarefas elementares de deteção de anomalias funcionais ou operacionais nos equipamentos informáticos e providenciam no sentido da observância das condições ambientais adequadas ao normal funcionamento dos equipamentos. Coordenam tarefas de recolha sempre que a complexidade ou a dimensão o exija. Supervisionam, sempre que necessário, técnica e funcionalmente pequenas equipas de trabalho.

TEP - Técnico/Técnica de Equipamento Postal

(Residual)

Profissionais que, possuindo formação especializada no domínio da eletromecânica ou eletrónica de equipamentos postais, executam trabalhos de instalação, construção e manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos de mecanização postal e em todo o equipamento mecânico, eletromecânico, elétrico e eletrónico no âmbito da exploração postal e das suas instalações, de acordo com instruções, planos de trabalho, esquemas, diagramas, especificações técnicas e normas e rotinas de manutenção, procedendo às medições, testes e ensaios necessários à deteção e reparação de avarias e ao controlo de qualidade. Podem sugerir ou propor alterações no modo de execução dos trabalhos, bem como proceder a adaptações nos métodos e procedimentos de trabalho com vista a atingir os melhores resultados. Colaboram, quando solicitados, na conceção e análise de projetos de instalação, construção ou adaptação de equipamentos mecânicos, eletromecânicos e eletrónicos e na definição das normas e rotinas de manutenção dos mesmos. Fiscalizam e inspecionam trabalhos adjudicados a terceiros, acompanhando a execução. Colaboram com outros trabalhadores na execução de trabalhos comuns, no âmbito da sua especialidade. Participam na programação e na implementação da formação de operadores e de outro pessoal. Colaboram em ações que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho e operacionalidade dos sistemas postais. Podem orientar ou coordenar tecnicamente outros trabalhadores ou equipas na execução de trabalhos de instalação, construção, manutenção ou reparação de equipamentos, bem como dirigir núcleos de recuperação, reparação e montagem de equipamento postal.

Podem no desempenho das suas funções executar tarefas de condução.

Áreas de especialização: Eletrónica de equipamento postal; Eletromecânica de equipamento postal.

Grau de Qualificação IV

Recolher e tratar a informação pertinente, de forma a monitorizar a satisfação e expectativas dos clientes e contribuir com propostas de solução para a resolução de problemas, de índole operacional.

TSR - Técnico / Técnica Sénior

Nas áreas operacionais:

Garantir a execução de processos operacionais.

Comercializar o portefólio de produtos e serviços, de acordo com a análise do mercado e concorrência, em função das necessidades e tendências identificadas.

Realizar tarefas de atendimento e apoio a clientes e de assistência pré ou pós-venda, no âmbito da unidade a que estão afetos.

Avaliar a satisfação dos clientes e propor medidas de fidelização e captação de receita.

Colaborar na análise de processos e procedimentos, redistribuição de recursos, organização de *layouts* e outros estudos que visem a adequação operacional ao intento estratégico.

Propor intervenções no sentido da otimização de processos, ganhos de eficiência e melhoria da qualidade de serviço.

Nas áreas de apoio ao negócio:

Garantir a execução de processos de suporte.

Propor as melhorias a introduzir nos processos e procedimentos de suporte, com vista à contínua adequação às necessidades do cliente interno e às atividades do negócio.

Promover a simplificação e a automatização de procedimentos, nomeadamente os decorrentes da recolha, tratamento, análise e disponibilização de informação.

Procurar, continuamente, ganhos de eficiência.

Participar em ações que visem a análise, organização, conceção e realização do trabalho de desenvolvimento e gestão de sistemas e tecnologias de informação, no âmbito dos objetivos da área em que se integram.

TDG - Técnico/Técnica de Desenvolvimento e Gestão de Sistemas

(Residual)

Profissionais que, de acordo com as suas competências, procedem à conceção, ensaio, implantação e reformulação de unidades de cadeias de tratamento automático, e executam estudos, trabalhos de instalação, construção, conservação e manutenção de equipamentos postais e sistemas que requeiram uma elevada qualificação técnica, podendo conceber/planificar esses mesmos trabalhos, bem como definir as normas e rotinas de manutenção de equipamentos ou sistemas.

Programam aplicações e/ou rotinas, executam adaptações de software e apoiam a utilização de equipamentos informatizados.

Colaboram com outros profissionais nas matérias que exijam conhecimentos técnicos no âmbito da sua especialização. Participam em ações que visem o desenvolvimento da organização e metodização do trabalho, designadamente na formação e coordenação técnica/funcional de outros trabalhadores ou supervisão de trabalhos.

Podem, no desempenho das suas funções, executar tarefas de condução.

Graus de Qualificação V, VI e VII

QS - Quadro Superior

Intervêm tecnicamente a nível da conceção, programação, execução e controlo das políticas empresariais, no âmbito dos processos de gestão em que se achem funcionalmente integrados.

Grau de Qualificação V

Especialista I

Responsabilidade - O trabalho é-lhe atribuído com especificações e enquadramentos técnicos de pormenor, a partir dos quais atua com relativa autonomia. É sujeito a supervisão técnica frequente por parte do responsável imediato. Encarrega-se, esporadicamente, de garantir as articulações interfuncionais. Pode por vezes coordenar tecnicamente profissionais de qualificação igual ou inferior à sua.

Posicionamento Estratégico - Subordina o desenvolvimento dos seus trabalhos à observância dos enquadramentos de estratégia e de política empresarial que lhe são transmitidos, seguindo os planos e processos de atuação da sua unidade de colocação. Determina, com o responsável imediato, a sequência de atividades mais ajustada à consecução dos objetivos fixados, agindo numa perspetiva temporal de curto prazo, por norma decorrente do trabalho técnico especificamente atribuído.

Excelência Técnica - Deteta, analisa e trata os detalhes técnicos necessários à elaboração dos seus estudos e pareceres, por norma respeitantes à resolução de problemas confinados à área funcional respetiva. Presta atenção a factos e tendências envolventes que possam influenciar o seu trabalho. Atende a ideias de inovação, que procura incorporar na atuação prática, e age sobretudo a nível da execução técnica especializada. Possui a noção clara de que as necessidades do cliente, para o qual se acha orientado, deverão ser satisfeitas de forma adequada.

Grau de Qualificação VI

Especialista II

Responsabilidade - O trabalho é-lhe atribuída com as orientações técnicas e de gestão consideradas mais relevantes, ficando sujeito a supervisão técnica, espaçada, pelo responsável imediato. Garante as articulações interfuncionais necessárias e pode coordenar tecnicamente, com ou sem caráter de continuidade, profissionais de qualificação igual ou inferior à sua.

Posicionamento Estratégico - Identifica os passos necessários para articular o desenvolvimento do seu trabalho com as estratégias e as políticas empresariais, cuja definição por vezes apoia, e possui a perceção clara dos pressupostos técnicos e das condicionantes delas decorrentes. Conhece, analisa e leva em conta a influência dos comportamentos organizacionais e as consequências do processo de mudança, procurando agir tecnicamente sobre eles.

Excelência Técnica - Desenvolve projetos, ações e pareceres de considerável complexidade, identificando e estudando os aspetos relevantes, e determinando, por via de regra com algum apoio da sua supervisão técnica, os passos necessários para a realização dos objetivos fixados. Concretiza o seu trabalho, preponderantemente, a nível da execução técnica especializada, podendo também atuar, algumas vezes, no âmbito da conceção de instrumentos de gestão. Aberto frequentemente à pesquisa e adoção das melhores práticas, que subordina a uma orientação clara para o cliente.

Grau de Qualificação VII

Especialista Sénior

Responsabilidade - O trabalho é-lhe por via de regra confiado com explicitação dos objetivos finais, apenas condicionado pelas estratégias e políticas empresariais. Conduz, com grande autonomia técnica, projetos, ações e estudos de elevada complexidade, com implicações importantes para a gestão global da Empresa. Pode coordenar tecnicamente, com ou sem caráter de continuidade, profissionais da mais elevada qualificação.

Posicionamento Estratégico - Participa de forma determinante na conceção das estratégias e das políticas empresariais, desenvolvendo-as posteriormente em objetivos específicos, planos, projetos, ações e soluções técnicas e de gestão. Contribui frequentemente, em grande parte por iniciativa própria, para a alteração de sistemas e instrumentos de gestão, concretizando soluções com impacto significativo em toda a organização e muito relevantes no que respeita ao processo de mudança empresarial.

Excelência Técnica - Decompõe com facilidade e segurança problemas complexos nos seus detalhes mais relevantes, analisa e articula os aspetos quantitativos e qualitativos, desenvolve abordagens profundas e criativas sobre as opções possíveis e suas implicações a nível empresarial e propõe soluções ajustadas e inovadoras. Trabalha com frequência a elevado nível de conceção técnica. Distingue-se por uma atitude permanente de procura, estudo e implementação das melhores práticas. Assume como prioridade a orientação para o cliente, incorporando-a por sistema nos trabalhos e projetos que concretiza.

ANEXO III

Limites salariais de referência

(Cláusula 66.^a número 1)

Grau de Qualificação	Limite mínimo	Limite máximo
I	511,00 €	919,80 €
II	551,90 €	1.226,40 €
III	603,00 €	1.533,00 €
IV	674,60 €	1.836,00 €
V	868,70 €	1.779,90 €
VI	1.779,90 €	2.279,70 €
VII	2.147,10 €	2.703,00 €

ANEXO IV

Progressão salarial garantida

QUADRO 1

(Cláusula 68.^a números 5 e 6)

Grau de qualificação	Posição inicial	Posições de referência						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
I	511,00	---	551,90	603,00	641,00	671,30	735,50	788,00
II	551,90	603,00	641,00	671,30	746,10	830,10	914,10	998,10
III	603,00	641,00	671,30	746,10	860,30	998,10	1.176,80	1.355,40
IV	674,60	---	746,10	860,30	998,10	1.176,80	1.355,40	1.543,40

QUADRO 2
(Cláusula 116.^a)

1	2	3	4	5	6					
Grupo profissional em 19/4/2008	"Letra" em 19/4/2008	Nova Categoria Profissional	Posição de referência inicial	Próxima posição de referência	Posições de referência					
			A partir de 1/4/2009	A partir de 1/4/2009	P1	P2	P3	P4	P5	P6
TSG	F	ESG	671,30	727,60					781,10	860,30
	G		727,60	782,40						860,30
	H		782,40	860,30						
TIE, TRP	I'	OAN	907,30	961,50						998,10
	J		961,50	---						998,10
CRT, MOT (residual)	E	CRT, MOT (residual)	641,00	671,30		726,00	781,10	835,70	932,80	998,10
	F		671,30	727,60			781,10	835,70	932,80	998,10
	G		727,60	782,40				835,70	932,80	998,10
	H		782,40	860,30					932,80	998,10
	I		860,30	961,50						998,10
	J		961,50	---						998,10
TAC	H	OAN	782,40	860,30				932,80	1.052,10	1.217,10
	I		860,30	961,50					1.052,10	1.217,10
	J		961,50	1.087,00						1.217,10
	K		1.087,00	1.217,10						
TRA	I	TNG	860,30	961,50			1.052,10	1.160,20	1.268,50	1.365,90
	J		961,50	1.087,00				1.160,20	1.268,50	1.365,90
	K		1.087,00	1.217,10					1.268,50	1.365,90

1	2	3	4	5	6					
Grupo profissional em 19/4/2008	"Letra" em 19/4/2008	Nova Categoria Profissional	Posição de referência inicial	Próxima posição de referência	Posições de referência					
			A partir de 1/4/2009	A partir de 1/4/2009	P1	P2	P3	P4	P5	P6
			1.217,10	---					1.268,50	1.365,90
	L1		1.293,20	---						1.365,90
TPG, OSI, TEP	F	TNG, OSI (residual), TEP (residual)	671,30	727,60	781,10	886,20	1.008,80	1.131,40	1.253,90	1.365,90
	G		727,60	782,40	835,70	932,80	1.052,10	1.160,20	1.268,50	1.365,90
	H		782,40	860,30		932,80	1.052,10	1.160,20	1.268,50	1.365,90
	I		860,30	961,50			1.052,10	1.160,20	1.268,50	1.365,90
	J		961,50	1.087,00				1.160,20	1.268,50	1.365,90
	K		1.087,00	1.217,10					1.268,50	1.365,90
	L		1.217,10	1.293,20						1.365,90
	L1		1.293,20	---						1.365,90
EDC, TCF	K	TSR	1.087,00	1.217,10			1.268,50	1.351,40	1.448,90	1.543,40
	L		1.217,10	1.293,20				1.351,40	1.448,90	1.543,40
	L1		1.293,20	---				1.351,40	1.448,90	1.543,40
	L2		1.376,50	---					1.448,90	1.543,40
	M1		1.466,40	---						1.543,40
ASG, TDG	J	TSR, TDG (residual)	961,50	1.087,00		1.160,20	1.268,50	1.351,40	1.448,90	1.543,40
	K		1.087,00	1.217,10			1.268,50	1.351,40	1.448,90	1.543,40
	L		1.217,10	1.293,20				1.351,40	1.448,90	1.543,40
	L1		1.293,20	1.376,50					1.448,90	1.543,40
	L2		1.376,50	1.466,40						1.543,40
	M1		1.466,40	---						1.543,40

ANEXO V

Cláusulas de expressão pecuniária

- 1) Diuturnidades (cl.^a 69.^a) - 30,57 €
- 2) Compensação por horário descontínuo (cl.^a 74.^a) - 1,49 € / dia
- 3) Subsídio de condução (cl.^a 79.^a)
 - a) Automóvel / Motociclo - 2,16 € / dia
 - b) Velocípedes - 1,18 € / dia
- 4) Subsídio de refeição (cl.^a 81.^a) - 9,01 € / dia
- 5) Subsídio de pequeno-almoço (cl.^a 83.^a) - 1,83 € / dia

ANEXO VI

Tabela de reenquadramento profissional

(Cláusula 115.^a)

Categoria profissional	Nova Categoria profissional	Grau de qualificação
OAD, OAN	OAN	II
TCN, TNA	TNG	III

ANEXO VII

Progressão de dirigentes sindicais

Considerando que as associações sindicais pretendem manter os regimes sobre progressão profissional aplicáveis aos dirigentes sindicais que se encontravam consignados nos AE identificados no número 1 da cláusula 111.^a, revogados pelo presente acordo de empresa, observar-se-ão as seguintes regras:

- 1- O disposto no número 7 da cláusula 68.^a do AE é aplicável igualmente aos dirigentes sindicais dos SINDETELCO, SITIC, SINQUADROS, SICOM, SINTTAV, FENTCOP, CGSI, SERS, SNEET e SPEUE, cujas ausências ao serviço decorrentes da utilização dos créditos previstos na cláusula 8.^a não permitam a sua avaliação anual de desempenho, em período idêntico.
- 2- O disposto no número 8 da cláusula 68.^a do AE é aplicável igualmente aos dirigentes sindicais dos SNTCT e SINCOR, cujas ausências ao serviço decorrentes da utilização dos créditos previstos na cláusula 8.^a não permitam a sua avaliação anual de desempenho, em período idêntico.

Lisboa, 22 de março de 2013

CTT - CORREIOS DE PORTUGAL, S.A.

Francisco José Queiroz de Barros de Lacerda, na qualidade de Presidente do Conselho de Administração

Ana Maria de Carvalho Jordão Ribeiro Monteiro de Macedo, na qualidade de Vogal do Conselho de Administração

SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações

Victor Manuel Teixeira Narciso, na qualidade de Mandatário

José Alfredo Leal Oliveira, na qualidade de Mandatário

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, na qualidade de Mandatário

João Maria Mantinhas Maneta, na qualidade de Mandatário

Paulo Jorge de Sousa Gonçalves, na qualidade de Mandatário

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média

Manuel Matias Ferreira da Silva, na qualidade de Secretário-geral

José António de Jesus Arsénio, na qualidade de Secretário-geral Adjunto

Ilídio Salgado Marçal, na qualidade de Secretário Nacional

Victor Manuel Antunes Ferreira, na qualidade de Secretário Nacional

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de Mandatário

Sónia Paula Rocha Santana, na qualidade de Mandatária

Carla Rute da Conceição Franco Ribeiro, na qualidade de Mandatária

SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações

Antonino Manuel Henriques Simões, na qualidade de Mandatário

Eurico Domingos Pereira Lourenço, na qualidade de Mandatário

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal

João António Marques Lopes, na qualidade de Mandatário

José Manuel Alves Jorge, na qualidade de Mandatário

José Manuel Caiado Raposo, na qualidade de Mandatário

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal

Victor Manuel Martins, na qualidade de Mandatário

Carlos Alberto Simões Vicente, na qualidade de Mandatário

José António Ruivo Cacela, na qualidade de Mandatário

Maria João Serro, na qualidade de Mandatária

SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual

Maurício Pinheiro Vieira, na qualidade de Mandatário

Américo Paulo Mendonça da Silva, na qualidade de membro da Direção

António Jorge de Jesus Caetano, na qualidade de Vice-Presidente da Direção

Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves, na qualidade de Presidente da Direção

João Jovita Fernandes, na qualidade de Mandatário

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas

Henrique António Jorge e Castro de Sá, na qualidade de Secretário-Geral

Carlos de Sousa Amaro, na qualidade de Tesoureiro

CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes

Amândio Cerdeira Madaleno, na qualidade de Coordenador Geral

António José de Jesus Pombo, na qualidade de Vogal

SERS - Sindicato dos Engenheiros

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de Mandatário

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, na qualidade de Mandatária

SPEUE - Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia

José de Lima Barbosa, na qualidade de Presidente da Direção Nacional

Joaquim Vieira Soares, na qualidade de Diretor da Direção Nacional

Depositado em 2 de abril de 2013, a fls 135 do livro 11, com o número 19/2013, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela lei número 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo Coletivo entre a Douro Azul – Sociedade Marítimo – Turística, S.A. e outra, e a FESMAR – Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar – Alteração Salarial e outras/texto consolidado.

* Alteração salarial e outras ao ACT publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego* número 18, de 15 de maio de 2010](#) e publicação integral *

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

- 1- O presente ACT aplica-se em todo o território nacional às empresas Douro Azul - Sociedade Marítimo - Turística, S.A. e Ferreira & Rayford - Turismo, S.A., adiante designadas por empresa(s), e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 60.^a (Adesão individual ao contrato).
- 2- Este ACT vigora apenas para as empresas outorgantes ou que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em atividades marítimo-turísticas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- As tabelas salariais, as cláusulas de expressão pecuniária e a cláusula 60.^a do presente ACT terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.
- 3- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do disposto no artigo 478.º, número 1, alínea c) do Código do Trabalho, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária, aqui se incluindo a cláusula 60.^a do presente ACT, produzirão efeitos retroativos a 1 de março de 2013.
- 4- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

- 5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.
- 6- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
- 7- As negociações terão 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.
- 8- Enquanto este ACT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, exceto no que diz respeito à cláusula 60.^a do presente ACT, que as partes expressamente estabelecem que não será sujeita a qualquer renovação automática, caducando no final do prazo de 12 meses previsto no número 2.

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

- 1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:
 - a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
 - b) Escolaridade obrigatória
- 2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Recrutamento

- 1- O recrutamento e seleção do pessoal de terra e tripulantes é da competência das empresas que, para o efeito, os recrutarão nos termos legais.
- 2- Sempre que uma empresa recorra à FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhe forem apresentados e a emitir a respetiva declaração.

- 3- O trabalhador começará a ser remunerado na data indicada no Contrato Individual de Trabalho.

Cláusula 5.^a

Contrato de trabalho

- 1- Todo o trabalhador terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:
 - a) Nome completo;
 - b) Categoria profissional e nível salarial;
 - c) Horário de trabalho;
 - d) Local de trabalho;
 - e) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
 - f) Duração do período experimental;
 - g) Data de início do contrato de trabalho;
 - h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.
- 2- No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste ACT e Regulamentos Internos da empresa, caso existam.

Cláusula 6.^a

Lotação das embarcações

A empresa armadora deverá ter um quadro de tripulantes em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho a termo

- 1- A admissão de trabalhadores nas empresas poderá efetuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.
- 2- As normas deste ACT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

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

Cláusula 8.^a

Período experimental

- 1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:
 - a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VIII a V;
 - b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IV e III;
 - c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais II e I.
- 2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.
- 3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 4- 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 7 dias.

CAPÍTULO III

Classificação e carreira profissional

Cláusula 9.^a

Classificação e enquadramento profissional

- 1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do Anexo I a este ACT, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.
- 2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste ACT.
- 3- Para efeitos deste acordo, é adotado o enquadramento profissional constante do anexo II.

Cláusula 10.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

- 1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.
- 2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declarar por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 11.^a

Funções a bordo

Sempre que necessário, poderá o tripulante desempenhar a bordo função superior à sua categoria, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que a empresa disponha de tripulante devidamente habilitado.

Cláusula 12.^a

Mobilidade funcional

- 1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional.
- 2- Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.
- 3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.
- 4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres dos Trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente ACT;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Exercer com zelo e diligência as suas funções;
- d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- e) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Responsabilizar-se e zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando, por conta própria ou de outrem, utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento enquanto trabalhador, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- m) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- n) Informar o empregador, nos termos legais, sobre aspectos relevantes para a prestação da atividade laboral, designadamente a respeito da sua morada, estado civil e composição do seu agregado familiar, de modo a permitir à empresa o seu adequado enquadramento fiscal em matéria de retenção na fonte em IRS; tratando-se de trabalhador estrangeiro, dar informações e apresentar documentação que atestem a licitude da sua entrada e permanência em Portugal.

2- É dever específico dos tripulantes fazer tudo quanto a si couber em defesa da salvaguarda da vida humana, da embarcação, pessoas e bens.

Cláusula 14.^a

Deveres das empresas

1- São deveres das Empresas:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente ACT e da lei;
- b) Tratar o trabalhador com urbanidade, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adote comportamento conforme o disposto na alínea anterior;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- e) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;
- f) Criar, manter e dinamizar serviços de formação para os trabalhadores, adequados ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial, público ou privado, e ações de formação profissional;
- g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
- i) Prestar aos Sindicatos, aos delegados sindicais e à Comissão de Trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste ACT;
- j) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- k) Responder, por escrito, a qualquer reclamação escrita formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado às empresas:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador e / ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 17.^a e 18.^a;

- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
 - f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
 - g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
 - h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- 2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste ACT considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPITULO V

Da prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Regulamentação do trabalho

Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente ACT.

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

- 1- Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações da empresa situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.
- a) A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste ACT.
 - b) A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação da empresa, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

Cláusula 18.^a

Transferência de local de trabalho

- 1- Com exceção do disposto no número 3 da cláusula anterior, a entidade patronal 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 ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalha.
- 2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 53.^a.
- 3- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.
- 4- Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.
- 5- Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição.
- 6- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.
- 7- Em caso de transferência de local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

Cláusula 19.^a

Deslocações em serviço

- 1- Sempre que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua atividade, por motivo de serviço, ou para embarque/desembarque em serviço, ou desembarque motivado por doença ou de acidente profissional, terá direito ao pagamento das inerentes despesas de transporte, de comunicação, de alimentação e de alojamento, contra entrega dos respectivos documentos comprovativos.
- 2- Sempre que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo, que serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.
- 3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista no número 1 da cláusula 49.^a.
- 4- As empresas garantirão um seguro que cobrirá os riscos de viagem em serviço.

Cláusula 20.^a

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, bem como dos intervalos de descanso.
- 2- Dentro dos condicionalismos previstos neste ACT e na Lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

- 1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal serão:
 - a) Para os trabalhadores administrativos abrangidos por este acordo, trinta e sete horas e trinta minutos de segunda-feira a sexta-feira;
 - b) Para os restantes trabalhadores, oito horas diárias e quarenta semanais.
- 2- As empresas poderão abrir a área comercial aos sábados, devendo o trabalho ser prestado em regime de piquete, não podendo cada trabalhador fazer parte desse piquete mais de uma vez por mês.
- 3- Nestas circunstâncias, o trabalho pode ser organizado da seguinte forma:
 - a) Prestação das 37,5 horas semanais entre as 14 horas de segunda-feira e as 13 horas de sábado, com o descanso semanal ao sábado de tarde, domingo e segunda-feira de manhã.
 - b) Prestação das 37,5 horas semanais de terça-feira a sábado, com o descanso semanal ao domingo e segunda-feira;
- 4- Se o trabalho não for organizado em regime de piquete, a prestação de trabalho no regime de horários previstos no número anterior carece de acordo escrito do trabalhador.
- 5- Se, por força do regime de horários previsto nesta cláusula, o trabalhador prestar serviço em seis dias na semana, terá direito a receber mais um subsídio de refeição.
- 6- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e/ou jantar.

Cláusula 22.^a

Regime de horário de trabalho

- 1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:
 - a) Horário fixo;
 - b) Horário variável;
 - c) Horário adaptado.
- 2- Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com as normas do presente ACT, nos mapas de horário de trabalho.
- 3- Entende-se por horário variável aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapas de horário de trabalho enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.
- 4- Entende-se por horário adaptado aquele cujo período de trabalho diário e semanal pode variar de semana para semana, nos termos da cláusula seguinte, mas que se encontra previamente fixado no mapas de horário de trabalho enviado à Inspeção-geral do Trabalho.

Cláusula 23.^a

Horário adaptado

- 1- Os períodos máximos de trabalho diário e semanal podem ser calculados em termos médios e modelados dentro de um período de referência de 4 meses, no respeito pelas seguintes regras:
 - a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 9 horas;
 - b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 45 horas;
 - c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as 1,5 horas;
 - d) Por acordo escrito individual entre a empresa e o trabalhador, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;
 - e) Qualquer alteração ao horário de trabalho tem de obter previamente o acordo escrito do trabalhador ou trabalhadores envolvidos;
 - f) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

- 2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de doze horas seguidas.
- 3- O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso do previsto na cláusula 21.^a (Período normal de trabalho), se tal for acordado com os trabalhadores interessados.
- 4- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal semanal serão pagas como trabalho suplementar.

Cláusula 24.^a

Horário das refeições a bordo

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 25.^a

Isenção do horário de trabalho

- 1- Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos.
- 2- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado nos dias úteis para além do horário normal de trabalho.
- 3- O pagamento da retribuição adicional é devido até um mês depois da isenção terminar, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da não renovação do pedido de isenção.
- 4- A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT.
- 5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 46^a.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da entidade empregadora ou seu representante.

- 8- O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.
- 9- Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, expressamente solicitem a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente, com base nos motivos seguintes:
 - a) Participação na vida sindical;
 - b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
 - c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
 - d) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.
- 6 – Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:
 - a) Deficientes;
 - b) Mulheres grávidas;
 - c) Mulheres com filhos de idade inferior a dez meses;
 - d) Menores.
- 3 - Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efetuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva - vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.
- 4 – Não se considera trabalho suplementar:
 - a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal;
 - b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;
 - c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência.

Cláusula 27.^a

Registo de trabalho a bordo

- 1- Em conformidade com as normas internas das empresas armadoras, haverá obrigatoriamente um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

- 2- As partes acordam, atentas as especificidades da atividade das empresas, que estas não têm a obrigação de organizar ou manter registo das horas de início e termo do trabalho, sempre que esteja apenas em causa o cumprimento dos horários normais de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 28.^a

Descanso semanal e feriados

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar) que serão os que resultarem do seu horário de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 21.^a (Período normal de trabalho).
- 2- também considerados dias de descanso os feriados obrigatórios previstos na lei.
- 3- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:
 - . Terça-feira de Carnaval;
 - . Feriado municipal da localidade da sede da empresa, o qual pode ser substituído por outro dia com a concordância da entidade patronal e dos trabalhadores;
 - . 24 de dezembro.
- 4- O trabalho em dias de descanso semanal e feriados será remunerado de acordo com a cláusula 47.^a e dará direito a igual número de dias de descanso que serão gozados como acréscimo aos seus dias de férias.
- 5- Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos 8 (oito) dias de antecedência relativamente a cada feriado, da necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 29.^a

Direito a férias

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 25 dias úteis.

- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.
- 4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.
- 5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 30.^a

Aquisição do direito a férias

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 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- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, salvo autorização da empresa.

Cláusula 31.^a

Marcação do período de férias

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias.
- 3- No caso previsto no número anterior, e devido à atividade desenvolvida pelas empresas, estas podem marcar o período de férias dos trabalhadores administrativos e dos tripulantes das embarcações marítimo-turísticas em qualquer altura do ano, designadamente naquela em que se regista menor atividade na área onde o trabalhador presta serviço.

- 4- Aos trabalhadores das áreas administrativas será no entanto garantido, se eles assim o desejarem, o gozo de 10 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, mas de acordo com um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos referidos meses por todos os trabalhadores.
- 5- As empresas podem ainda encerrar total ou parcialmente quaisquer dos seus locais de trabalho, ou imobilizar as suas embarcações, para gozo de férias dos seus trabalhadores e tripulantes, no período compreendido entre 1 de novembro de um ano e 31 de março do ano seguinte.
- 6- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.
- 7- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de abril de cada ano.

Cláusula 32.^a

Alteração da marcação do período de férias

- 1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em justificadas razões de serviço, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.
- 2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
- 3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.
- 4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

Cláusula 33.^a

Interrupção de férias

- 1- Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.
- 2- O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.
- 3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

- 4- O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.
- 5- Na falta de acordo quanto às novas datas, a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados.

Cláusula 34.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

- 1- Os trabalhadores contratados a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio 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- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 35.^a

Definição de falta

- 1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
- 2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam a duração de um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

- 1- São consideradas faltas justificadas as seguintes:
 - a) Durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do seu casamento;

- b) Até 5 (cinco) dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas.
 - c) Até 2 (dois) dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;
 - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - 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 do filho menor;
 - h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste ACT e da lei;
 - i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - k) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 2- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 3- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
- a) Quando autorizadas ou aprovadas pela empresa com a indicação expressa de perda de retribuição;
 - b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Segurança Social respetivo.
 - c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.
 - d) No caso previsto na alínea i) do número 1, as faltas justificadas conferem, no máximo direito à retribuição relativa a 1/3 do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.
- 4- No caso previsto na alínea e) do número 1, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
- 5- Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao porto de recrutamento e ao pagamento de todas as despesas inerentes se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

- 6- Para os efeitos do número 5 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos Serviços Médico-Sociais.

Cláusula 37.^a

Participação e justificação de falta

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de 5 (cinco) dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.
- 2- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 (dez) dias após a sua apresentação, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 38.^a

Faltas injustificadas

- 1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 36^a (Faltas justificadas).
- 2- As faltas injustificadas dão direito à empresa a descontar na retribuição a importância correspondente ou, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias e o pagamento integral do Subsídio de Férias.
- 3- O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade.

SECÇÃO IV

Outras situações

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

- 1- Poderão ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.
- 2- O período de licença previsto no número anterior, conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 3- É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 40.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 2- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.
- 3- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 41.^a

Retribuição

- 1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste Acordo, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho e compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente o IHT e os subsídios de Férias e de Natal.
- 2- Não integram o conceito de retribuição:
 - a) A remuneração especial por trabalho suplementar;
 - b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
 - c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
 - d) As gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;
 - e) A participação nos lucros da empresa;
 - f) O subsídio de refeição e a alimentação;
 - g) O suplemento de embarque;
 - h) Os salários de salvação e assistência;

- i) As subvenções recebidas por motivo especial da natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo;
- 3- Para todos os efeitos previstos neste ACT, a retribuição horária e a retribuição diária serão calculadas segundo as seguintes fórmulas:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{52 \times n}$$

$$\text{Retribuição diária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{365}$$

em que **Rm** é o valor de remuneração mensal e **n** é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 42.^a

Remuneração mensal

- 1- A remuneração base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no Anexo III ao presente ACT.
- 2- A remuneração mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já auferir na empresa remuneração correspondente a função superior e será constituída pela remuneração base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

Cláusula 43.^a

Tempo e forma de pagamento

- 1- A empresa obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês:
 - a) A remuneração mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;
 - b) A parte restante da remuneração referente ao mês anterior.
- 2- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação, incluindo as folgas e as partes proporcionais ao tempo trabalhado dos subsídios de férias e de Natal.
- 3- O pagamento será efetuado, conforme pedido escrito do trabalhador, por uma das formas seguintes:
 - a) Depósito bancário ou transferência bancária para conta determinada pelo trabalhador;
 - b) Cheque, em seu nome ou no de quem ele designar.

- 4- No ato de pagamento será entregue ao trabalhador documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

- 1- Anualmente, os trabalhadores adquirem o direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.
- 2- No caso de o trabalhador não estar ao serviço da empresa durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

- 1- Até ao dia 15 de dezembro ou por antecipação conjuntamente com a retribuição do mês de novembro de cada ano, será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.
- 2- No caso de início, suspensão ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem sempre o direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado nesse ano.

Cláusula 46.^a

Subsídio por isenção de horário de trabalho

- 1- Em operação, o desempenho das funções de Mestre, de Maquinista Prático e de Diretor de Cruzeiro, será sempre efetuada em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores terão direito a um subsídio não inferior a 30% da sua remuneração base mensal.
- 2- Os trabalhadores integrados nos outros níveis do enquadramento profissional que, em contrato individual de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, terão também direito a um subsídio não inferior a 30% da sua remuneração base mensal.

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:
 - a) para os dias normais de trabalho – 50 % (75 % a partir de 2014);

b) para os dias de descanso semanal e feriados – 75 % (100 % a partir de 2014).

- 2- Podem, no contrato individual de trabalho, a empresa e o trabalhador acordar esquemas de retribuição diferentes do referido no número 1, mas respeitando sempre as condições mínimas previstas neste Acordo.

Cláusula 48.^a

Suplemento de embarque

- 1- Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, as empresas podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.
- 2- O suplemento de embarque englobará a remuneração de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada.
- 3- O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da atividade, mas não poderá ser inferior a 10% da remuneração base mensal do trabalhador constante do anexo III.
- 4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático e o diretor de cruzeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 10% ou 20% da remuneração base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos hotel.
- 5- Os trabalhadores que exercem as funções de vigia terão direito a um suplemento salarial correspondente a um mínimo de 25% da sua retribuição base mensal, o qual cobrirá a retribuição de todas as horas suplementares efetuadas para além do período normal de trabalho diário.

Cláusula 49.^a

Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores administrativos, e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 6,41 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo o empregador livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de *tickets* ou cartões de refeição.
- 2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

- 3- Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 50.^a

Alimentação a bordo

- 1- A alimentação é igual para todos os tripulantes e é fornecida na embarcação em conformidade com as disposições legais.
- 2- Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:
 - . Pequeno-almoço - 3,15 €;
 - . Almoço e jantar - 9,00 €;
 - . Ceia.-3,15 €.
- 3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 08 horas, às 12 horas, às 19 horas ou às 00 horas, não têm direito ao pagamento, respetivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.
- 4- Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição à hora mais próxima possível daquele período.
- 5- No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 52.^a

Modalidades de cessação do contrato

- 1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
 - b) Revogação por acordo das partes;
 - c) Resolução (rescisão);
 - d) Denúncia.
- 2- 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 respetivo subsídio;
 - c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 53.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

- 1- O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:
 - a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
 - b) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
 - c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento coletivo;
- 2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2012 a indemnização será a correspondente a 20 dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto, não havendo lugar ao mínimo de 3 meses de retribuição.
- 3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto nos números anteriores.

Cláusula 54.^a

Certificado de trabalho

- 1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.
- 2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 55.^a

Poder disciplinar

- 1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste ACT.
- 2- O poder disciplinar é exercido pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 56.^a

Sanções disciplinares

- 1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este ACT são as seguintes:
 - 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;
- 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 quinze dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de noventa dias.
- 4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, 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 infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.
- 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 infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 57.^a

Infração disciplinar, procedimento e prescrição

- 1- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

- 2- Com exceção da sanção prevista na alínea a) da cláusula anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.
- 3- A ação disciplinar só pode exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.
- 4- O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa.
- 5- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, exceto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.
- 6- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO X

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 58.^a

Direitos Sindicais

Para efeitos deste ACT consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

Cláusula 59.^a

Quotização sindical

- 1- As empresas obrigam-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.
- 2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar as empresas de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).
- 3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo trabalhador, diretamente ou através do Sindicato, der entrada na empresa.
- 4- As empresas remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 60.^a

Adesão individual ao contrato

- 1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:
 - a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos, nos termos da cláusula 2.^a, número 3 do ACT;
 - b) Após o período identificado na alínea anterior, em qualquer altura, caso em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue ao empregador.
- 2- Para aderir a este ACT, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador terá de participar nas despesas inerentes à negociação e celebração do ACT, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,6% da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no artigo 492.º, número 4 do Código do Trabalho.
- 3- Caso os trabalhadores optem, para efeitos do disposto no número anterior, por ver o valor aí referido descontado no seu vencimento mensal, a empresa ficará responsável pelo envio desse valor ao sindicato, nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 61.^a

Comissão de trabalhadores

- 1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.
- 2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.
- 3- As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, logo que elas o requeiram, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua atividade.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 62.^a

Proteção na parentalidade

- 1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, 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.^a

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 condicionamentos 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.^a

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.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 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.

Cláusula 66.^a

Redução do horário de trabalho

- 1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 69.^a (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).
- 2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.
- 3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.
- 4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 67.^a

Licença por adoção

- 1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.
- 2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 68.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de segurança social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

Cláusula 69.^a

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- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 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, 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/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 70.^a

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, a empresa 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 excessivamente 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 71.^a

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 14 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 14 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 14 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.

Cláusula 72.^a

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.

Cláusula 73.^a

Proteção no despedimento até um ano após o parto

- 1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.
- 2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.
- 3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no número 1 da cláusula 53.^a (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), no caso de a trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

Cláusula 74.^a

Trabalhadores estudantes

- 1- Os direitos dos trabalhadores estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.
- 2- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, se assim o exigir o seu horário escolar, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, até ao limite de 120 horas anuais.
- 3- Se os cursos referidos no número anterior forem da iniciativa da entidade patronal, o tempo de formação conta-se sempre como tempo de serviço efetivo e todas as despesas a eles inerentes correm por conta da empresa.
- 4- Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, terão direito à redução do horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.
- 5- O trabalhador deve informar a entidade patronal da sua intenção de frequentar os cursos referidos nos números anteriores, com a antecedência de 8 dias nos casos previstos em 2 e de 30 dias nos casos previstos em 4.
- 6- Os direitos consignados nos números 2 e 4 cessarão logo que:
 - a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;

- b) O trabalhador estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;
 - c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.
- 7- Em cada ano civil, os trabalhadores estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos seguintes:
- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;
 - b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
 - c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.
- 8- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

CAPÍTULO XII

Segurança social e benefícios complementares

Cláusula 75.^a

Complemento do subsídio de doença

- 1- Aos trabalhadores abrangidos por este ACT aplica-se o regime geral da segurança social
- 2- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa poderá atribuir um complemento do subsídio concedido pela Segurança Social.
- 3- O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela segurança social.
- 4- Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da segurança social não se socorrer dos respectivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no número 2.
- 5- A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

Cláusula 76.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

- 1- As empresas abrangidas por este ACT ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

- 2- As empresas garantirão ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com exceção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.
- 3- As empresas poderão garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

Cláusula 77.^a

Assistência na doença a bordo

- 1- Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.
- 2- As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco da empresa, nos termos da legislação aplicável.
- 3- Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da empresa transitará para a segurança social.

Cláusula 78.^a

Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, a empresa suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de recrutamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da segurança social.

Cláusula 79.^a

Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

Cláusula 80.^a

Seguro de Saúde

- 1- As empresas poderão contratar uma Companhia de Seguros para instituir um Seguro de Saúde a favor dos seus trabalhadores efetivos, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa e internamento hospitalar.
- 2- Para beneficiar deste seguro de saúde o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar por cada empresa.
- 3- O início do benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 81.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

- 1- As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis e do anexo IV deste ACT.
- 2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.
- 3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 82.^a

Consumo de álcool e/ou substâncias estupefacientes

- 1- É expressamente proibido aceder ao interior das instalações das empresas, ou das embarcações ao seu serviço, na posse de bebidas alcoólicas, substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas.
- 2- É expressamente proibido consumir substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas no interior das empresas ou das embarcações pelas mesmas utilizadas.

- 3- É expressamente proibida a prestação da atividade laboral com uma taxa de alcoolemia no sangue igual ou superior à legalmente considerada como contraordenação pelo Código da Estrada.
- 4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores devem evitar o consumo do álcool quando se encontrem ao serviço da empresa.
- 5- O controlo, que terá de efetuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.
- 6- As empresas, mediante um resultado positivo de um dos testes acima referidos, ou sendo manifesta a incapacidade do trabalhador para prestar a sua atividade em condições mínimas de segurança para si e/ou para os demais, poderão, de imediato, recusar a prestação de trabalho durante a parte restante do dia.
- 7- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:
 - a) A violação do disposto no número 1 da presente cláusula;
 - b) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;
 - c) A obtenção de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) e/ou de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas ilícitas.
- 8- Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

Cláusula 83.^a

Medicina no trabalho

- 1- As empresas assegurarão, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina 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 medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.
- 3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

Cláusula 84.^a

Segurança e proteção a bordo

- 1- Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.
- 2- O equipamento individual de proteção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pela empresa.
- 3- A empresa respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 85.^a

Alojamento dos tripulantes

- 1- Os locais destinados a alojamento dos tripulantes deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.
- 2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.
- 3- A empresa assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais

Cláusula 86.^a

Formação e desenvolvimento

- 1- As empresas assegurarão as ações de formação que considerem necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.
- 2- As ações de formação de iniciativa da empresa serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

Cláusula 87.^a

Bem-estar a bordo

- 1- A empresa deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.
- 2- O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna de cada empresa e à sua autorização.

Cláusula 88.^a

Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo da empresa as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

Cláusula 89.^a

Perda de haveres

- 1- As empresas, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.
- 2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 2.000,00 Euros.
- 3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.
- 4- Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.
- 5- O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao Comandante ou Mestre.

Cláusula 90.^a

Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a atividade em que se emprega.

CAPÍTULO XV

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 91.^a

Fontes de direito

- 1- Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:
 - a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
 - b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
 - c) Os princípios gerais de direito.
- 2- Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 92.^a

Interpretação e integração deste contrato coletivo

- 1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das empresas e três em representação da FESMAR, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.
- 2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.
- 3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.
- 4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.
- 5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste ACT.
- 6- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.
- 7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.
- 8- No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 93.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

- 1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente ACT pelo recurso à conciliação ou mediação.
- 2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 94.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

- 1- Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.
- 2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 95.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

Cláusula 96.^a

Aumento mínimo

Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo de 2,0 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

Cláusula 97.^a

Disposição interpretativa especial

- 1- As partes outorgantes expressamente declaram que os trabalhadores admitidos até ao dia 31.12.2006 recebem suplemento de embarque e/ou subsídio por isenção de horário de trabalho, consoante o caso, independentemente de estarem, ou não, em operação, e que recebem subsídio de refeição mesmo quando lhes é fornecida a refeição em espécie, o que decorreu de negociações tendentes a salvaguardar o cumprimento do disposto na cláusula 94.^a (Manutenção de direitos e regalias adquiridos) deste ACT.
- 2- Em consequência do disposto no número precedente, as partes interpretam a sua vontade negocial no sentido de que, quanto aos trabalhadores admitidos a partir de 01.01.2007, a obrigação de atribuição do suplemento de embarque e do subsídio por isenção de horário de trabalho só existirá quando em operação e desde que se verifiquem as demais condições de atribuição e, bem assim, que a obrigação de atribuição de subsídio de refeição só existe nos casos em que esta não seja fornecida em espécie.
- 3- Por contrato individual de trabalho, podem as partes acordar condições diferentes desde que mais favoráveis ao trabalhador

ANEXO I

DEFINIÇÃO DE FUNÇÕES

A - Área Marítima

Mestre Tráfego Local – É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de Tráfego Local – É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação, à atracação e desatracação e à segurança das embarcações. Assegura ainda a conservação e limpeza das embarcações onde presta serviço.

Marinheiro de 2ª classe de Tráfego Local – É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1ª em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

Maquinista Prático – É o trabalhador responsável pela condução da máquina e de toda a aparelhagem da embarcação, competindo-lhe a sua conservação, limpeza e manutenção, bem como a execução de pequenas reparações.

Ajudante Maquinista Prático – É o trabalhador que auxilia o maquinista em todas as tarefas que lhe incumbem a bordo da embarcação onde presta serviço, assumindo integralmente aquelas funções quando não houver maquinista a bordo.

Vigia - É o trabalhador responsável pela vigia, segurança e conservação das embarcações em porto.

B - Área de Hotelaria de Bordo

Ajudante de Bar – É o trabalhador que colabora com o Barman na preparação e serviço de bebidas. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e instalações do bar.

Ajudante de Cozinha – É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

Ajudante de Terapeuta de SPA - É o profissional que colabora com o Terapeuta de SPA. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e locais de realização dos tratamentos de estética.

Assistente de Bordo – É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados. É responsável pela animação a bordo e durante a viagem e nas visitas guiadas presta informações históricas e socioculturais em duas ou mais línguas.

Assistente de Diretor de Cruzeiro – É o trabalhador que auxilia o Diretor de Cruzeiro na execução das respectivas funções e o substitui nos impedimentos ou ausências.

Camaroteiro – É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos camarotes dos passageiros, bem como dos locais de acesso e de estar. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos passageiros nos camarotes.

Chefe de Cozinha – É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de cozinha a bordo das embarcações. É o responsável pela confeção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Em conjunto com o diretor de cruzeiro elabora as ementas dos passageiros e da tripulação

Chefe de Receção – É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos serviços de receção. Coopera no acolhimento de passageiros, registos, lançamento de faturas e faturação de consumos, aconselhamento e informações que sejam requeridas pelos passageiros à receção. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

Chefe de Sala – É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa, definindo as obrigações de cada um e os respectivos grupos de mesa. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

Copeiro – É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, por cuja conservação é responsável. Cooperar na limpeza e arrumações da cozinha.

Cozinheiro – É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Diretor de Cruzeiro – É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos diversos serviços da parte hoteleira da embarcação, aconselhando a administração no que respeita à política económica e comercial.

Empregado Bar – É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção e pela limpeza e arranjo das instalações do bar.

Empregado de Mesa – É o trabalhador que serve refeições e bebidas a passageiros e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

Camaroteiro Chefe – É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos camarotes e outras áreas da embarcação, coordenando toda a atividade do pessoal sob as suas ordens. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

Rececionista – É o trabalhador que em regime diurno ou noturno se ocupa dos serviços de receção, designadamente do acolhimento dos passageiros, registos, lançamentos de faturas e faturação de consumos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos passageiros e procede ao trabalho administrativo inerente às funções.

Terapeuta de SPA – É o trabalhador detentor de formação técnica adequada para executar massagens terapêuticas e/ou tratamentos de SPA. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha, assim como o aprovisionamento dos *stocks* necessários para o desempenho das suas funções. Assegura a agenda de marcação dos tratamentos, assim como a promoção dos mesmos junto dos clientes. Dá apoio a outros departamentos, em funções para os quais esteja tecnicamente habilitado, desde que lhe seja requerido.

C - Área Gestão, Administrativa, Comercial e Manutenção

Assessor Direção – É o trabalhador que auxilia o Diretor na execução das respectivas funções.

Assistente Administrativo – É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente Operacional – É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de Eletricista, Carpinteiro, Canalizador, Mecânico, etc., quer manuseando e dando assistência a embarcações, equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar Administrativo – É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio administrativo no interior e exterior da empresa, procedendo à entrega e recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objetos ou volumes.

Chefe de Serviços – É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Técnico Oficial de Contas – É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

Diretor - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, nos limites do poder em que está investido, uma área de atividade da empresa.

Empregado de limpeza – É o trabalhador que assegura a limpeza das instalações e equipamentos da empresa, podendo ainda desempenhar ocasionalmente outras tarefas indiferenciadas.

Empregado de Quiosque – É o trabalhador que num quiosque da empresa assegura a venda, a faturação, o controlo do caixa e dos *stocks* do mesmo. Quando necessário, poderá desempenhar outras tarefas relacionadas com a boa manutenção e gestão do quiosque.

Motorista (pesados e ligeiros) - Trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

Promotor Comercial – É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços da empresa.

Secretário – É o trabalhador que colabora diretamente com entidades com funções de administração, direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico Administrativo – É o trabalhador que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de Informática – É o 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 ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico Operacional – É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço de Eletricista, Carpinteiro, Canalizador, Mecânico, etc. em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Telefonista/Rececionista – É o trabalhador que prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;

Carreira profissional: conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

Grau: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais;

Artigo 2º

Condições gerais de ingresso

- 1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:
 - a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;
 - b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.
- 2- O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.
- 3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;
- b) Progressão - constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4º

Promoções e progressões

- 1- As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelas empresas.

- 2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.
- 3- As progressões far-se-ão:
 - a) Por mérito – em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;
 - b) Por ajustamento – decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

§único – para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de março de 2013 as progressões por ajustamento ficam suspensas durante um período cinco anos.
- 4- A progressão por ajustamento poderá ser retardada até 4 anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.
- 5- Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o escalão salarial mais elevado e nele permaneça cinco anos sem que tenha sido promovido, transita para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se tiver alcançado o topo da sua carreira profissional ou se houver demérito.
- 6- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

Artigo 5º

Estágio

- 1- A admissão para as categorias profissionais que não exigem certificação, constantes dos níveis salariais IV a VIII do anexo III, poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à aprendizagem da profissão para a qual o trabalhador foi contratado.
- 2- O estágio terá a duração máxima de seis meses ou nove meses se for para atividade sazonal, durante os quais o trabalhador auferirá uma retribuição base mensal que não pode ser inferior a 70% da prevista neste ACT para a categoria profissional para que foi contratado, nem ao valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG).
- 3- Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tiver desempenhado a profissão na Douro Azul ou na Ferreira & Rayford, ou em outra empresa reconhecida pela Douro Azul, durante um período equivalente à da duração para ele prevista, desde que documentado.

ANEXO III
TABELAS DE RETRIBUIÇÕES BASE MENSAIS

(Em vigor de 1 de março de 2013 a 28 de fevereiro de 2014)

A – Área Marítima e Hotelaria de Bordo

NÍVEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	ESCALÕES SALARIAIS						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre Tráfego Local Diretor Cruzeiro II	824,00	849,00	875,00	902,00	930,00	958,00	987,00
II	Chefe Cozinha Diretor Cruzeiro I Maquinista Prático 1ª	789,00	813,00	838,00	864,00	890,00	917,00	945,00
III	Assistente Bordo II Assistente Diretor Cruzeiro II Camaroteiro Chefe Chefe de Receção Chefe Sala Cozinheiro 1ª Maquinista Prático 2ª	767,00	791,00	815,00	840,00	866,00	892,00	919,00
IV	Assistente Bordo I Assistente Diretor Cruzeiro I Cozinheiro 2ª Empregado Bar 1ª Empregado Mesa 1ª Maquinista Prático 3ª Rececionista Terapeuta de SPA II	730,00	752,00	775,00	799,00	823,00	848,00	874,00
V	Ajudante Maquinista Marinheiro 1ª, TL Terapeuta de SPA I	649,00	669,00	690,00	711,00	733,00	755,00	778,00
VI	Ajudante Cozinha Camaroteiro Cozinheiro 3ª Empregado Bar 2ª Empregado Mesa 2ª Marinheiro 2ª TL Vigia II	625,00	644,00	664,00	684,00	705,00	727,00	749,00
VII	Ajudante de Bar Copeiro II Ajudante de Terapeuta de SPA Vigia I	590,00	608,00	627,00	646,00	666,00	686,00	707,00
VIII	Copeiro I	531,00	547,00	564,00	581,00	599,00	617,00	636,00

B – Área de Gestão, Administrativa e Comercial

NÍ- VEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	ESCALÕES SALARIAIS						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1.468,0 0	1.513,0 0	1.559,0 0	1.606,0 0	1.655,0 0	1.705,0 0	1.757,0 0
I-A	Chefe de Serviços III	1.159,0 0	1.194,0 0	1.230,0 0	1.267,0 0	1.306,0 0	1.346,0 0	1.387,0 0
	Técnico Oficial Contas II							
II	Chefe de Serviços II				1.029,0 0	1.060,0 0	1.092,0 0	1.125,0 0
	Diretor I Técnico Oficial de Contas I	940,00	969,00	999,00				
III	Assessor Direção II							
	Chefe de Serviços I							
	Promotor Comercial II							
	Técnico Administrativo III	824,00	849,00	875,00	902,00	930,00	958,00	987,00
	Técnico Informática III Técnico Operacional III							
IV	Assessor Direção I							
	Promotor Comercial I							
	Secretário II							
	Técnico Administrativo II	767,00	791,00	815,00	840,00	866,00	892,00	919,00
	Técnico Informática II Técnico Operacional II							
V	Secretário I							
	Técnico Administrativo I	706,00	728,00	750,00	773,00	797,00	821,00	846,00
	Técnico Informática I							
	Técnico Operacional I							
VI	Assistente Administrativo II							
	Assistente Operacional II	649,00	669,00	690,00	711,00	733,00	755,00	778,00
	Motorista II							
	Telefonista/Rececionista II							
VII	Assistente Administrativo I							
	Assistente Operacional I							
	Auxiliar Administrativo II	561,00	578,00	596,00	614,00	633,00	652,00	672,00
	Empregado Limpeza II							
	Motorista I							
	Telefonista/Rececionista I							
VIII	Auxiliar Administrativo I							
	Empregado de Quiosque Empregado Limpeza I	495,00	510,00	526,00	542,00	559,00	576,00	594,00

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais. As empresas obrigam-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tetos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos suscetíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infeção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem suscetíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adotadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

- Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamentos destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações diretas muito intensas;
- Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, suscetíveis de libertar emissões perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

- 1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a respetiva distribuição e a inspecione periodicamente.
- 2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de higiene competente.

Artigo 15.º

- 1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.
- 2- Nenhuma comunicação, direta ou indireta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

- 1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.
- 2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que os trabalhadores que trabalham de pé possam, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir aos trabalhadores guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

As empresas obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 25.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 26.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 27.º

- 1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.
- 2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.
- 3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 28.º

- 1- As empresas obrigam-se a fornecer aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de proteção, como a seguir se dispõe:
 - a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique — capacetes de proteção;

- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais suscetíveis de partículas — óculos, viseiras ou outros anteparos de proteção dos olhos e do rosto;
 - c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras — máscaras antipoeiras;
 - d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas — máscaras com filtro apropriado;
 - e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta — máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrados;
 - f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, cisternas, etc.) — fatos apropriados;
 - g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado — cintos de segurança;
 - h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo — máscara antipoeira e viseira;
 - i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre — escafandro com proteção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;
 - w) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto — luvas apropriadas;
 - l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes e outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
 - x) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para proteção da cabeça e ouvidos;
 - y) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
 - z) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de proteção adequados.
- 2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriguem ao uso de proteção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a atividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

- 3- As empresas obrigam-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de proteção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do n.º 1 do presente artigo.
- 4- Todo o equipamento de proteção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovada pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfeção.

Artigo 29º

Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou radioativas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho duas empresas e trezentos trabalhadores.

Porto, 6 de março de 2013

Pela DouroAzul – Sociedade Marítimo-Turística, S.A.

Mário Nuno dos Santos Ferreira, na qualidade de Presidente da Administração

António Alves Pinheiro, na qualidade de Administrador

Pela Ferreira & Rayford – Turismo, S.A.

Mário Nuno dos Santos Ferreira, na qualidade de Presidente da Administração

António Alves Pinheiro, na qualidade de Administrador

Pela FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário

Depositado em 5 de abril de 2013, a fls 135 do livro 11, com o número 21/13, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei número 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a CELTEJO – Empresa de Celulose do Tejo, S.A. e o SITEMAQ – Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outros – Alteração salarial e outras/texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

Este Acordo de Empresa, doravante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a sociedade Celtejo – Empresa de Celulose do Tejo, S.A., cuja principal atividade consiste na produção de pasta para papel, adiante designada por Empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 27.^a (Adesão individual ao contrato).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, revisão e revogação

- 1- O presente AE altera o AE publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, número 21, de 8/06/2010](#), que teve a sua última atualização no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, número 16, de 29/04/2011](#), 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 dois anos, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente.
- 3- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013.
- 4- A denúncia ou a proposta de revisão total ou parcial da convenção podem ser efetuadas por qualquer das partes com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente aos prazos de vigência previstos neste acordo.
- 5- A parte que recebe a proposta deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da receção daquela.
- 6- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.
- 7- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no número 5.

CAPÍTULO II

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 3ª

Recrutamento

- 1- Sem prejuízo de a empresa poder efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se preferencialmente 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- No recrutamento externo, as empresas deverão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher e estejam em igualdade nas restantes condições.
- 3- São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

Cláusula 4ª

Admissões

- 1- Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da Empresa.
- 2- Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da Empresa.
- 3- Na admissão de qualquer trabalhador, a Empresa obriga-se a reconhecer os certificados profissionais que por este lhe sejam apresentados.
- 4- No ato de admissão a Empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da Empresa.

Cláusula 5ª

Informação

- 1- A empresa tem o dever de informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes do seu contrato de trabalho
- 2- O trabalhador tem o dever de informar a empresa sobre aspetos relevantes para a prestação do trabalho.
- 3- A empresa deve, no ato da admissão de qualquer trabalhador, proporcionar-lhe uma sessão de acolhimento na qual serão prestados um conjunto de informações relativas à empresa e aos aspetos relevantes do seu contrato de trabalho.

Cláusula 6ª.

Período experimental

- 1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração máxima:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
 - c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou a pagar ao trabalhador uma importância correspondente ao período de aviso prévio em falta.
- 4- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.
- 5- Findo o período experimental dos contratos celebrados por tempo indeterminado, a admissão torna-se automaticamente definitiva.
- 6- A antiguidade conta-se a partir da data de admissão a título experimental.
- 7- A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.ª

Contratos a termo

- 1- A Empresa poderá celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.
- 2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quanto aos regimes previstos na lei e aplicáveis a estes contratos, ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

Cláusula 8.ª

Reconversões

- 1- A Empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a Empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

- 2- O trabalhador reconvertido passará a auferir a retribuição base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3- Da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição base do trabalhador reconvertido, retribuição que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à retribuição base correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:
 - a) 75 % da diferença entre a retribuição base correspondente à categoria para que foi reconvertido e a retribuição base correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;
 - b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
 - c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
 - d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 9.^a

Promoções

- 1- Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior, ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde retribuição base mais elevada.
- 2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo e em regulamentação interna da Empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controlo.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efetuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste último caso, e em igualdade de condições, são condições de preferência as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.
- 4- As promoções para chefe de serviço ou categoria de grupo de enquadramento igual ou superior serão feitas por nomeação.
- 5- Os prazos definidos neste acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais de uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 10.^a

Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a eliminação de postos de trabalho, a Empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

Cláusula 11.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

- 1- Entende-se por transferência definitiva de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.
- 2- Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.
- 3- No caso de transferências coletivas aplicar-se-á o seguinte regime:
 - a) A Empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;
 - b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;
 - c) Quando a Empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.
- 4- Nos restantes casos não previstos no número anterior, a Empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.
- 5- No caso de necessidade de transferência, a Empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.
- 6- Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a Empresa as condições em que a mesma se realizará; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.
- 7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferência garantidas pela Empresa aos trabalhadores seleccionados.
- 8- Nas transferências por iniciativa da Empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a Empresa:
 - a) Suportará as despesas diretamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efetuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respetivo agregado familiar;

- b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar € 74,97 mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10% daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;
 - c) Pagará um valor igual a um mês de retribuição base efetiva mais diuturnidades.
- 9- Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 12.^a

Transferência temporária de local de trabalho

- 1- A empresa 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, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 15 dias de antecedência.
- 2- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder seis meses.
- 3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

- 1- A Empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional no âmbito da profissão que exercem na Empresa.
- 2- O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de ações de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da Empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste AE e demais legislação aplicável;

- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de 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) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) 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 e doenças profissionais;
- i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado 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.
- l) Facultar aos trabalhadores a consulta dos respectivos processos individuais, sempre que estes o solicitem, salvo quanto aos processos disciplinares em curso, os quais serão consultados nos termos da lei;
- m) Prestar aos sindicatos e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- n) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- o) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento.

Cláusula 15.^a

Mapas de quadros de pessoal

A empresa obriga-se a organizar, enviar e afixar os mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
 - a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
 - 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 legais e contratuais;
 - 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;
 - h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - i) Avaliar com isenção e espírito de justiça o desempenho profissional dos seus subordinados;
 - 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 aplicáveis e neste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador.
 - l) Abster-se de quaisquer atos ou condutas de que possam resultar afetadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão imoderada de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores

- 1- É proibido à empresa:

- 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 próprias ou dos companheiros;
 - d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
 - e) Baixar a categoria do trabalhador e / ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
 - f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 11.^a (“Transferência definitiva de local de trabalho”) e 12.^a (“Transferência temporária de local de trabalho”);
 - g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
 - h) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios da empresa ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
 - i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
 - j) 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;
 - k) 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 culposa, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE considera-se violação culposa do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Exercício da atividade sindical na empresa

Cláusula 18.^a

Princípios gerais

- 1- A atividade sindical na Empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.
- 2- Para os efeitos deste Acordo entende-se por:
 - a) AGT (assembleia geral de trabalhadores) o conjunto de todos os trabalhadores da Empresa;
 - b) CS (comissão sindical) a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma Empresa;

- c) CI (comissão intersindical) a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;
- d) SS (secção sindical) o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 19.^a

Reuniões

- 1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.
- 2- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da Empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.
- 3- As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da Empresa, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.
- 4- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.
- 5- Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.
- 6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na Empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respetivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à Empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 20.^a

Competência dos delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais e as CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:
 - a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
 - b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na Empresa;

- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projeto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
 - d) Visar os mapas mensais a enviar pela Empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.
- 2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a Empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 21.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.
- 2- Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais.
- 3- Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da Empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança na Empresa.
- 4- 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.
- 5- Para o exercício da ação sindical na Empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.
- 6- Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CI.
- 7- Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.
- 8- Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 22^a

Número de delegados sindicais

- 1- O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:
 - a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
 - b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
 - d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
 - e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - $6+(n - 500) 200$.
- 2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.
 - 3- As direções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer na respetiva empresa, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.
 - 4- O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 23.^a

Reuniões

- 1- A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúne com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.
- 2- O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Instalação das comissões

- 1- Nos estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.
- 2- Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 25.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

- 1- Cada membro da direção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.
- 2- A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

- 3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 26.^a

Quotização sindical

A Empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 27.^a

Adesão individual ao contrato

- 1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente Acordo de Empresa e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à Empresa:
 - a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;
 - b) Em qualquer altura, situação em que aplicação se fará a partir da data de adesão.
- 2- Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,65% da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para uma das associações sindicais outorgantes por ele indicada nos termos do número anterior.
- 3- A empresa enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 28.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a Empresa impedir o exercício de tal direito.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

- 1- A duração máxima do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na empresa.

- 2- A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo as exceções previstas na cláusula 32.^a (Turnos).

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

- 1- Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.
- 2- Compete à Empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 31.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste acordo de empresa, entende-se por:

- a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo de período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário móvel - aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efetivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de quinze horas;
- c) Horário flexível - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;
- d) Horário de turnos rotativos - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala pre-estabelecida;
- e) Regime de laboração contínua - aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 32.^a

Turnos

- 1- Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho diário.
- 2- Aos trabalhadores em regime de turnos que devem permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, a Empresa fornecerá a refeição em locais apropriados. Neste caso, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

- 3- Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho.
- 4- Nenhum trabalhador poderá ser mudado de horário ou turno senão após um período de descanso, nunca inferior a vinte e quatro horas.
- 5- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, deixará imediatamente de prestar a sua atividade nesse regime.

Cláusula 33.^a

Laboração contínua

- 1- O horário de laboração contínua é anual e corresponde à média de trinta e nove horas de trabalho semanal.
- 2- Os horários de trabalho serão elaborados para períodos de cinco anos com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição dos tempos de trabalho e de descanso, e com integração de 19 a 20 dias de férias, por trabalhador, podendo este período de férias ser repartido em subperíodos, em que um deles terá, pelo menos, 10 dias consecutivos.
 - 2.1 - A marcação dos subperíodos referidos no número anterior poderá incidir no período de janeiro a dezembro, devendo o período mínimo de 10 dias consecutivos ser marcado no período de maio a setembro.
 - 2.2 - As restantes férias serão gozadas em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extraturnos), sem recurso a trabalho suplementar.
 - 2.3 - Poderão ser efetuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.
- 3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomarão as suas refeições no local de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respectivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

Cláusula 34.^a

Troca de turnos

- 1- As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efetuadas por iniciativa e no interesse direto dos trabalhadores.
- 2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela Empresa.
- 3- As trocas de turno não poderão determinar:
 - a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;
 - b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;

- c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.
- 4- Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efetuar a «destroca» nos 30 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.
- 5- Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à Empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.
- 6- O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

Cláusula 35.^a

Regime de prevenção

- 1- A empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.
- 2- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.
- 3- A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a divulgar mensalmente.
- 4- O período de prevenção de cada trabalhador corresponde à duração de uma semana de efetiva integração nesse regime de acordo com a escala a que se refere o número anterior e inicia-se em cada dia imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.
- 5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afetem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.
- 6- O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da atuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.
- 7- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 36.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei e neste Acordo.

- 2- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:
 - a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
 - b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
 - c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;
 - d) Exercício de funções com responsabilidades de coordenação de equipas;
 - e) Exercício de funções caracterizadas por grande autonomia e responsabilidades em projetos específicos.
- 3- O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.
- 4- 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 determinado número de horas, por dia ou por semana;
 - c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.
- 5- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.
- 6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 69ª (Subsídio de isenção de horário de trabalho).

Cláusula 37ª

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.
- 2- Considera-se igualmente como noturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno noturno.
- 3- Para efeitos do número anterior considera-se noturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 38ª

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é 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 e não se justifique a admissão de trabalhador;
 - b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para a sua viabilidade.
- 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 da empresa.
- 4- O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente os invoque.
- 5- A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei e neste AE.

Cláusula 39^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

- 1- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho haverá direito a descansar:
 - a) Durante a primeira parte do período normal de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;
 - b) Durante o todo período normal de trabalho diário imediato se, entre as 22 e as 7 horas, forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.
- 2- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar, em trabalho suplementar, o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço doze horas após ter concluído essa prestação ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.
- 3- O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:
 - a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.^a (Subsídio de refeição);
 - b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 1,32 EUR;
 - c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na Empresa, em caso de deslocação em serviço.
- 4- Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:
 - a) Pequeno-almoço - das 7 às 9 horas;
 - b) Almoço - das 12 às 14 horas;
 - c) Jantar - das 19 às 21 horas;
 - d) Ceia - das 24 às 2 horas.

- 5- Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respetivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no número 3.
- 6- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.
- 7- A Empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:
 - a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;
 - b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.
- 8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e feriados

- 1- O trabalho prestado em regime de turnos em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia de descanso semanal ou feriado e retribuído como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo de transporte, ultrapasse quatro horas.
- 2- A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.
- 3- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.
- 4- O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 41.^a

Trabalho suplementar – Descanso compensatório

- 1- A prestação de trabalho suplementar em feriado ou em dia de descanso semanal complementar 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.
- 2- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 42.^a

Trabalho em tempo parcial

- 1- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua retribuição base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na Empresa para os restantes trabalhadores numa situação comparável em regime de tempo inteiro, com exceção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 5 horas diárias e sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.
- 2- À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste AE que não pressuponham a prestação de trabalho a tempo completo.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 43.^a

Descanso semanal

- 1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos nos números seguintes.
- 2- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.
- 3- Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferentes do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir periodicamente com o domingo.

Cláusula 44.^a

Feriados

- 1- Serão observados os seguintes feriados:
 - 1 de janeiro;
 - Terça-feira de Carnaval;
 - Sexta-Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa
 - 25 de abril;

- 1 de maio;
 - Corpo de Deus; (feriado suspenso nos termos legais)
 - 10 de junho;
 - 15 de agosto;
 - 5 de outubro; (feriado suspenso nos termos legais)
 - 1 de novembro; (feriado suspenso nos termos legais)
 - 1 de dezembro; (feriado suspenso nos termos legais)
 - 8 de dezembro;
 - 25 de dezembro;
 - O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.
- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.
- 3- Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores.
- 4- Na véspera de Natal (24 de dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de retribuição correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade ao tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

Cláusula 45.^a

Férias

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- 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.
- 3- O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 4- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 5- 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.

- 6- As férias devem ser gozadas de tal modo que o seu início e o seu termo não prejudiquem os períodos de descanso semanal a que os trabalhadores tenham direito.

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

- 1- As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.
- 2- É permitida a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efetiva de 10 dias úteis consecutivos.
- 3- A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores.
- 4- Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à Empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de janeiro e 15 de março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.
- 5- Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de janeiro e 30 de abril, consideram-se marcadas por acordo se no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior a Empresa não se manifestar em contrário.
- 6- Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de março de cada ano a Empresa não se manifestar expressamente em contrário.
- 7- Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.
- 8- Na falta de acordo, a Empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 30 de setembro, à exceção das situações previstas nas escalas de trabalhadores em regime de laboração contínua e paragem anual para manutenção, casos em que poderá fixá-lo até 31 de outubro.
- 9- Aos trabalhadores da Empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.
- 10- Para efeitos de processamento do subsídio de férias, o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias até ao dia 5 do mês anterior.
- 11- O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de abril de cada ano e estar afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 47.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

- 1- Haverá lugar à 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.

- 2- Se da situação prevista no n.º 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.
- 3- Se, depois de marcado o período de férias, a Empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
- 4- A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 48^a

Doença no período de férias

- 1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.
- 2- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo a doença ser fiscalizada, nos termos da lei.

Cláusula 49.^a

Férias e impedimentos prolongados

- 1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.
- 2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e respetivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.
- 3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no número 1, pode a Empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 50.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

- 1- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

- 2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 51.^a

Violação do direito a férias

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

Cláusula 52.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

- 1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade retribuída, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da Empresa ou esta o autorizar a isso.
- 2 - A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 53.^a

Noção de falta

- 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 normal de trabalho diário a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 54.^a

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 nos termos previstos em legislação especial, 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 estabelecimento 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 do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste AE e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 - Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

- a) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- b) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;
- d) As dadas até vinte e quatro horas em cada ano civil para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respetivo período normal de trabalho diário;

4 - Nas situações previstas na alínea d) do número anterior devem observar-se as seguintes regras:

- a) Se o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico, deverá justificá-lo;
- b) Não são autorizadas as faltas dadas em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas;
- c) No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto na alínea anterior, na parte respeitante a feriados

Cláusula 55.^a

Comunicação e justificação de faltas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.
- 3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.
- 4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 5- A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 54^a, quando superiores a 30 dias por ano;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.
- 3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 54^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 57.^a

Faltas injustificadas

- 1- Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 54^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 55^a.
- 2- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o que será descontado na antiguidade do trabalhador.

- 3- 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.
- 4- 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 a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1 - As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 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.

Cláusula 59.^a

Impedimentos prolongados

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e, cessando a suspensão, a categoria e demais regalias a que teria direito se o contrato de trabalho não estivesse suspenso.
- 3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.
- 4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.
- 5- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
- 6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.
- 7- A suspensão não prejudica o direito de, durante a mesma, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 60.^a

Licenças sem retribuição

- 1- O Empresa poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser efetuado por escrito e acompanhado da respetiva justificação.
- 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- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.
- 4- 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 efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 61.^a

Retribuição

- 1- Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos do presente Acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições bases mínimas constantes do anexo III (Tabela de retribuições mínimas).
- 3- O pagamento da retribuição deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 62.^a

Determinação da retribuição horária

- 1- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{52 \times n}$$

$$52 \times n$$

em que **Rm** é o valor da retribuição mensal (Retribuição base + Diuturnidades + Subsídio de turno + IHT) e **n** é o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado.

- 2- Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

- 1- Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88% da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 64.^a.

§ único – Durante um período de dois anos (até 31 de dezembro de 2014) o valor de cada diuturnidade fica consolidado no atual valor de 10,60 EUR, retomando-se a partir daquela data a fórmula de cálculo prevista neste número.
- 2- As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respetiva antiguidade.
- 3- Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á apenas a partir de 1 de janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroatividade.
- 4- Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efetivo da Empresa que, à data de 31 de maio de 1994, estavam abrangidos pelo regime constante da cláusula 62.^a do AE PORTUCEL, S. A., publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, número 4, de 29 de janeiro de 1992](#), é mantida a aplicação desse mesmo regime.
- 5- O regime de diuturnidades fica suspenso durante o período de 1 de janeiro de 2013 até 31 de dezembro de 2017, exclusivamente para os trabalhadores que vierem a ser admitidos para o quadro da Celtejo a partir da data de entrada em vigor deste AE.

Cláusula 64.^a

Subsídio de turno

- 1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, no valor de:
 - a) 9,52 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;
 - b) 10,96 % da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;
 - c) 13,00 % da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
 - d) 21 % da base de indexação, quando em regime de três turnos com laboração contínua.
 - 1.1. - No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do número 2 da cláusula 32.^a (Turnos), aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respetivamente, 9,5 % e 6 % da retribuição base individual.
- 2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a retribuição por trabalho noturno.

- 3- Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem no gozo de férias.
- 4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.
- 5- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito ao pagamento mínimo de 7 feriados por ano de serviço efetivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respetivo horário de trabalho.
- 6- § único – Caso venha a ser aumentado o número de feriados, considerados na data da entrada em vigor deste AE como legalmente obrigatórios, haverá atualização, em igual proporção, do número de feriados previsto no número 5 desta cláusula.
- 7- As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem aos 7 dias indicados no número anterior.
- 8- As retribuições correspondentes à garantia do pagamento de feriados serão pagas no final do ano.
- 9- No apuramento da retribuição acima referida e sempre que o trabalhador não preste trabalho em regime de turnos, deduz-se o número de feriados não trabalhados ao número indicado no número 5.
- 10- Nas situações de passagem a horário normal ou de dois turnos, por interesse da empresa, o trabalhador manterá o subsídio de turno que vinha auferindo durante um, dois ou três anos, desde que esteja em regime de três turnos de laboração contínua há pelo menos 10, 20 ou 30 anos consecutivos respetivamente.

Cláusula 65.^a

Base de indexação

- 1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno corresponde em 2013 ao valor consolidado de 1.217,80 EUR, o qual será atualizado em percentagem igual à que for acordada anualmente para as tabelas salariais, sem detrimento do estabelecido no parágrafo único do número 1 da cláusula 62.^a.
- 2- Os valores apurados por efeito da indexação das diuturnidades e dos subsídios de turno serão arredondados para a dezena ou meia dezena de centimos imediatamente superiores.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.
- 2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

- 3- No ano da admissão, no ano de cessação e no ano da suspensão do contrato de trabalho, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano civil.
- 4- Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera retribuição superior à sua retribuição normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua retribuição normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas retribuições quantos os meses completos de serviço em que tenham auferido a superior, até 31 de dezembro.

Cláusula 67.^a

Retribuição do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25% à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

Cláusula 68^a

Retribuição do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído com os acréscimos previstos na lei.
- 2- A partir de 1 de janeiro de 2014, o trabalho suplementar em dia normal de trabalho será retribuído com os seguintes acréscimos:
 - a) 50 % para as horas diurnas;
 - b) 80 % para as horas noturnas.
- 3- A retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da retribuição base mensal prevista na tabela salarial, será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times I$$

sendo:

$R(tdf)$ - retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;

Rh - retribuição horária calculada nos termos da cláusula 61.^a;

$T(tdf)$ - tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

- 4- A partir de 1 de agosto de 2014 a fórmula de cálculo prevista no número anterior passa a ser a seguinte:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 1,5$$

Cláusula 69.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

- 1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito à retribuição especial prevista na lei.
- 2- O pagamento da retribuição especial prevista no número anterior é também devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 70.^a

Abono para falhas

- 1- Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 52,90 EUR.
- 2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do número 1, movimentam verba inferior a 475,30 EUR mensais em média anual.
- 3- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 71.^a

Substituições temporárias

- 1- Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objeto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o primeiro dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à retribuição base da função desempenhada.
- 2- A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respetivo serviço de pessoal.
- 3- Não se considera substituição, para efeitos desta cláusula, a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.
- 4- A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.
- 5- Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição referida no nº 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

- 6- Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:
- a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do primeiro dia da substituição;
 - b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;
 - c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;
 - d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes;
- 7- Os aumentos de retribuição decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

Cláusula 72^a.

Retribuição e subsídio de férias

- 1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.
- 2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro, se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do número 10 da cláusula 46.^a (Marcação do período de férias).
- 3- Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no número 1 da cláusula 45.^a (Férias) corresponde a um mês de retribuição mensal.

Cláusula 73.^a

Retribuição da prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Pagamento de uma compensação de 13 % da retribuição de base por cada período de prevenção efetivamente cumprido nos termos do estabelecido no número 4 da cláusula 35.^a;
- b) Retribuição do trabalho suplementar efetivamente prestado;

- c) Folga de compensação pelo trabalho suplementar efetivamente prestado quando este se verifique em dia de descanso semanal, nos termos deste AE;
- d) Folga de compensação pelo trabalho efetivamente prestado entre as 22 horas e as 7 horas, nos termos das alíneas a) e b) do número 1 da cláusula 39.^a deste AE;
- e) Garantia de transporte da Empresa desde o local da sua residência até à instalação a que pertence e deste para aquele, sempre que seja chamado a prestar trabalho ao abrigo desse regime;
- f) Em alternativa à alínea anterior, o pagamento, nos termos do número 1 da cláusula 76.^a deste AE.

Cláusula 74.^a

Prémio de chamada

- 1- O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado, tem direito a receber:
 - a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique;
 - b) Pagamento do trabalho efetivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.^a, conforme o período em que a chamada se verifique.
- 2- O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

Cláusula 75.^a

Subsídio de refeição

- 1- Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de atividade onde for possível a sua confeção.
- 2- As refeições fornecidas em espécie pela Empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.
- 3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 5,70 EUR por cada dia de trabalho prestado.
- 4- Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste AE, o valor do subsídio referido no número anterior é de 9,33 EUR.

- 5- Às situações decorrentes de prestação de trabalho suplementar que confirmam direito à atribuição do subsídio de refeição é também aplicável o disposto no número anterior.
- 6- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respetivo.
- 7- Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0 e as 8 horas.
- 8- A Empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

Cláusula 76.^a

Subsídio de transporte

- 1- A Empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respetivo local de trabalho, no início e termo do respetivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.
- 2- Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à Empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.
- 3- Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 77.^a

Deslocações

- 1- Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a receber, por cada quilómetro percorrido, um valor equivalente ao estabelecido anualmente para os trabalhadores da administração pública.
- 2- O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da Empresa, que faz parte integrante deste acordo.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 78.^a

Infração disciplinar

- 1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.
- 2- O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infração for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da ação disciplinar.

Cláusula 79.^a

Poder disciplinar

- 1- A Empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.
- 2- A Empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.
- 3- A ação disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 80.^a

Sanções disciplinares

- 1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infração disciplinar são as seguintes:
 - a) Repreensão simples;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Multa;
 - d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
 - e) Despedimento com justa causa.
- 2- As multas aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.
- 3- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 81.^a

Processo disciplinar

- 1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.
- 2- A Empresa deverá comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical.
- 3- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:
 - a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
 - b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de receção;
 - c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a Empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
 - d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da receção da nota de culpa;
 - e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;
 - f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respetiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;
 - g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;
 - h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.
- 4- A falta das formalidades referidas nas alíneas b), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.
- 5- Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.
- 6- Se, no caso do nº 4, a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.
- 7- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

- 8- Em caso de suspensão preventiva, a Empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do número 3 no prazo máximo de cinco dias.
- 9- As sanções serão comunicadas ao sindicato respetivo no prazo máximo de cinco dias.
- 10- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.
- 11- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.
- 12- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do número 3.

Cláusula 82^a

Sanções abusivas

- 1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:
 - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 16.^a deste acordo;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- 2- Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea c), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a Empresa.
- 3- É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

Cláusula 83.^a

Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

- 1- Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

- 2- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais.
- 3- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 84.^a

Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

- 1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula 82.^a, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:
 - a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;
 - e) Os mínimos fixados no número 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.
- 2- Se tratar de caso previsto no número 3 da cláusula 82.^a, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Secção I

Parentalidade

Cláusula 85.^a

Proteção na parentalidade

- 1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, 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 86.^a

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 condicionamentos 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 87.^a

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 88.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 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.

Cláusula 89.^a

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- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 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, 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/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.
- 5- O horário de trabalho da trabalhadora grávida não pode ser superior a 7 horas diárias.

Cláusula 90.^a

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 a empresa 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 excessivamente 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 91.^a

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 14 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 14 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 14 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.

Cláusula 92.^a

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.

Secção II

Trabalhadores estudantes

Cláusula 93.^a

Trabalhadores-estudantes

- 1- O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto nesta convenção.
- 2- Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas e inerente deslocação.
- 3- O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.
- 4- Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a Empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.
- 5- A Empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.
- 6- É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

Cláusula 94.^a

Outras regalias de trabalhadores-estudantes

- 1- A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no número 2.
- 2- A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:
 - a) Matrícula em todas as disciplinas do ano letivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;
 - b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.
- 3- Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:
 - a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;
 - b) Permaneçam no mesmo ano letivo mais de dois anos.
- 4- As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:
 - a) Reembolso das despesas efetuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas que constituem o ano do curso que se frequenta e na proporção do aproveitamento tido;
 - b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didático recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:
 - Até ao 6.º ano de escolaridade – € 64,72/ano;
 - Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade – € 85,64/ano;

- Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade – € 112,28/ano;
 - Ensino superior ou equiparado – € 207,23/ano;
- 5- O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovativo.
- 6- A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da Empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da Empresa por um período mínimo de dois anos.

SECÇÃO III

Regalias sociais

Cláusula 95.^a

Regalias sociais

- 1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 desta cláusula, a Empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste Acordo, as seguintes regalias:
- a) Seguro social;
 - b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
 - c) Subsídio de nascimento ou adoção de filho;
 - d) Subsídio especial a deficientes;
 - e) Complemento de reforma;
- 2- A regalia prevista na alínea e), do número 1, desta cláusula, só se aplica aos trabalhadores que se encontrem, ao abrigo de contrato de trabalho, ao serviço da Empresa, à data da entrada em vigor do presente AE.
- 3- Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do presente AE, aplicar-se-á o novo regime de complemento de reforma que consta como Anexo IV ao presente AE.
- 4- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número 1, alínea e), desta cláusula, podem optar pelo regime previsto no número anterior, através de expressa declaração escrita nesse sentido e renunciando na mesma declaração ao regime de complemento de reforma que lhes era aplicável na empresa até à data da renúncia.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 96.^a

Princípio geral

A empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições de segurança e saúde no trabalho (SHST) aos seus trabalhadores.

Cláusula 97.^a

Obrigações da empresa

- 1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.
- 2- Para efeitos do número anterior, a empresa deve aplicar as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na legislação nacional sobre esta matéria.
- 3- Para a aplicação das medidas necessárias no campo da SST a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SST, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.
- 4- Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SST deve a Empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores e das organizações representativas dos trabalhadores, assim como dos seus representantes na Empresa.
- 5- A Empresa atuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das atividades, dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (RT-SST) e das comissões de segurança e saúde no trabalho (CSST) na Empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, concedendo-lhe para isso o crédito de horas necessário e de acordo com a lei.
- 6- Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.
- 7- A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SST e os membros das CSST na empresa, estabelecimento ou serviço possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.
- 8- A Empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas atividades na SST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e eminente, ou por terem adotado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.
- 9- Os encargos financeiros provenientes das atividades da SST na Empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as atividades dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 98.^a

Obrigações dos trabalhadores

- 1- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de SST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela Empresa.
- 2- É obrigação dos trabalhadores 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.
- 3- Os trabalhadores deverão cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.
- 4- É obrigação dos trabalhadores participarem nas atividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspetos relacionados com a SST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SST, previstos na cláusula 100.^a 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.

Cláusula 99.^a

Equipamento de proteção

- 1- A atribuição de equipamento de proteção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objeto de regulamentação específica.
- 2- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de proteção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.
- 3- Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de proteção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.
- 4- A empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 100.^a

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

- 1- Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a elegerem e a serem eleitos RT-SST.
- 2- É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na Empresa na organização e eleição dos RT-SST.

- 3- De acordo com o estipulado na lei, a eleição dos RT-SST será efetuada por todos os trabalhadores, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas associações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores, ou outro que, por lei, vier a ser previsto.
- 4- As funções, atividades, direitos e obrigações dos RT-SST são os decorrentes da legislação específica.
- 5- O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SST é o previsto na lei.

Cláusula 101^a

Comissões de saúde e segurança no trabalho

- 1- Com o fim de criar um espaço de diálogo ao nível da empresa, para as questões de segurança e saúde nos locais de trabalho, serão criadas CSST em cada estabelecimento fabril.
- 2- As CSST são comissões da composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da Empresa, e com ação exclusiva no interior do respetivo estabelecimento.
- 3- A composição do número de elementos efetivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões e outros aspetos relacionados com a sua atividade deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CSST na sua primeira reunião.
- 4- O trabalho de membro da comissão de saúde e segurança não substitui as tarefas decorrentes da ação profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SST previstos na lei.

Cláusula 102.^a

Atribuições das comissões de segurança e saúde no trabalho

As comissões de segurança e saúde têm, entre outras as seguintes atribuições:

- a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;
- d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados da direção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;

- e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;
- f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- g) Informar periodicamente os trabalhadores da atividade desenvolvida;
- h) Efetuar inspeção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;
- i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 103.^a

Direitos dos membros das comissões de segurança e saúde

- 1- As funções dos membros das comissões de segurança e saúde são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo para este e ainda sem prejuízo da retribuição normal.
- 2- Os membros das comissões de segurança e saúde não podem ser afetados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 104.^a

Funcionamento da atividade de segurança

Em cada estabelecimento fabril, a Empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento da atividade de segurança.

Cláusula 105.^a

Medicina no trabalho

- 1- A Empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.
- 2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.
- 3- São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:
 - a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

- b) Estudo e vigilância dos fatores favorecedores de acidentes de trabalho;
 - c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
 - d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.
- 4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XI

Disposições globais e finais

Cláusula 106.^a

Comissão paritária

- 1- Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da Empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.
- 2- A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de empresa.
- 3- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.
- 4- As deliberações deverão constar de ata lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.
- 5- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.
- 6- A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a Empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.
- 7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa.

Cláusula 107.^a

Convenção globalmente mais favorável

- 1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis à Empresa, que ficam integralmente revogados.
- 2- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe profissionais.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante. - É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais, de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

Assistente administrativo. - É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadoras e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos; pode exercer funções próprias de caixa. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Bombeiro. - É o trabalhador especializado em determinar, eliminar ou reduzir os riscos de incêndio nas instalações da Empresa. Executa tarefas gerais de combate a incêndios e outros sinistros. Inspecciona, a intervalos regulares, o material de combate aos fogos e as instalações da Empresa e mantém operacional o material.

Chefe de departamento. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as atividades que lhe são próprias, exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de atividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

Chefe de secção (administrativo/industrial). - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspetos funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector (administrativo/industrial). - É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve atividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objetivos fixados superiormente. Orienta nos aspetos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviço I. - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve num ou vários serviços da Empresa as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de serviço II. - Definição de funções idêntica à de chefe de serviço I.

Chefe de turno fabril. - É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo, que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspetos funcionais, administrativos e disciplinares, Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respetivo.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. - É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal. - É o trabalhador oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1ª que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer função de motorista.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado. - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal, que conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes que pode chefiar, quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado, desempenha funções de motorista.

Controlador industrial. - É o trabalhador que procede à recolha, registo, seleção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

Diretor de departamento/serviços. - É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais ao nível orgânico imediatamente inferior ao de diretor de empresa ou de outro diretor de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de atividade.

Eletricista principal. - É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Encarregado fabril - É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respetiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Encarregado geral fabril. - É o trabalhador que, na sua área profissional, colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar quer o melhor rendimento produtivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua atividade terá de resolver problemas de pessoal, problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

Encarregado de turno fabril. - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspetos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Fiel de armazém. - É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respetiva documentação; encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais; distribui mercadorias ou materiais pelos sectores utentes e ou clientes da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Fiel de armazém principal. - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Fiel de armazém qualificado. - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de atividade, que chefia.

Fogueiro de 1ª (operador de caldeiras de recuperação). - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras de recuperação), competindo-lhe, para além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, o estabelecido em normas específicas para a condução de caldeiras de recuperação próprias da indústria de celulose. Procede à limpeza dos tubulares da caldeira, dos tubulares dos economizadores e dos rotores dos exaustores de tiragem. Vigia o funcionamento dos electrofiltros. Providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pela condução de alimentação de água e combustível (lixívias ou fuelóleo). Verifica, pelos indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

Fresador mecânico. - É o trabalhador que opera uma fresadora e executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Motorista (*pesados ou ligeiros*). - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

Motorista principal. - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Motorista qualificado. - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode chefiar quando necessário. Coordena a atividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

Oficial eletricitista. - É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara instalações elétricas de alta e ou baixa tensão, desde que devidamente encartado; orienta o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem elétrica; participa nos ensaios de circuitos, máquinas e aparelhagem, inspecionando periodicamente o seu funcionamento, com vista a detetar deficiências de instalação e funcionamento. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Operador de computador estagiário. - É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

Operador de computador. - É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor.

Operador de computador principal. - É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Operador de computador qualificado. - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

Operador industrial. - É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, realiza transformações (processos e operações) físico-químicas, ou simplesmente físicas, que otimiza no sentido de obter a melhor eficiência. As ações que desenvolve consistem, fundamentalmente, na condução de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos. Compete, ainda, ao operador industrial velar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, verificar os níveis dos instrumentos e lubrificantes, colaborar em trabalhos de manutenção e na realização de operações de 1º nível de manutenção, manter limpa a sua área de trabalho, fazer relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir.

Operador de processo extra. - É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta, papel ou energia. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções podendo substituí-los sempre que necessário.

Operador de processo de 1ª (pasta e energia). - É o trabalhador qualificado com formação técnica e específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas do conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efetuando as correções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir, vela pelo estado de conservação do equipamento e realiza operações de 1º nível de manutenção, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

Operador de processo de 2ª (pasta e energia). - É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1ª, mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de atividade, o operador responsável pelo equipamento.

Operador de processo de 3ª (pasta e energia). - É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora na condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção, bem como realizar operações de 1º nível de manutenção. Substitui, na sua área de atividade, operadores do nível imediatamente superior.

Operador de processo principal (pasta e energia). - É o trabalhador altamente qualificado cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias de operador de processo de 1ª na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a atividade de trabalhadores de escalão inferior.

Operador de processo principal (pasta e energia). - É o trabalhador altamente qualificado cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias de operador de processo de 1ª na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a atividade de trabalhadores de escalão inferior.

Operador de processo qualificado (pasta e energia). - É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta, papel ou energia, podendo colaborar com o encarregado ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

Operador qualificado fogueiro. - É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1ª. e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoelétrica.

Praticante (laboratório e metalúrgico). - É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

Pré-oficial (eletricista). - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de trabalho. - É o trabalhador que desenvolve um conjunto de ações tendentes à correta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efetuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações *standardizadas*; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afeta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respetivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamentos e colabora na sua receção.

Preparador de trabalho auxiliar. - É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e do conhecimento dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros da gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efetuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em stock. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

Preparador de trabalho principal. - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

Preparador de trabalho qualificado. - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de preparador de trabalho principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as atividades de mecânica, eletricidade, instrumentos e civil.

Rececionista de materiais. - É o trabalhador que faz a receção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente rececionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respectivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias e procedendo à rejeição das que não obedeçam aos requisitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas atividades.

Retificador mecânico. - É o trabalhador que opera uma máquina de retificar e executa todos os trabalhos de retificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas; prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

Secretário(a) de direção ou administração. - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

Serralheiro civil. - É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e ou outras obras metálicas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Serralheiro mecânico. - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

Soldador. - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas pelo processo aluminotérmico, eletroarco, oxi-acetilénico e ou árgon ou aplicando solda a baixo ponto de fusão. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas e semi-automáticas, procedem à soldadura ou enchimento e revestimento metálicos ou metalizados de superfícies de peças.

Técnico administrativo/industrial. - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de atividade, tendo em conta a consecução de objetivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de atividade, garantindo a sua correta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de estruturas permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico analista de laboratório. - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e a controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo processamento dos resultados obtidos e executando cálculos técnicos. Recolhe amostras apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências ao nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação civil. - É o oficial da conservação civil que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: pedreiro, decapador/pintor, carpinteiro (toscos e ou limpos) e montador de andaimes. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

Técnico de conservação elétrica. - É o oficial da conservação elétrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial eletricista (baixa e alta tensão, bobinador e auto), técnico de eletrónica, técnico de instrumentação (eletrónica e pneumática) e técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especialista ou principal.

Técnico de conservação mecânica. - É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação e montagem de andaimes: serralheiro (mecânico, civil ou plásticos), soldador, retificador, torneiro, fresador, mecânico auto e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar quando especialista ou principal.

Técnico de controlo e potência. - É o técnico de conservação oriundo da categoria profissional de técnico de manutenção do grau V que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, deteta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (elétrica, instrumentos, eletrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

Técnico especialista (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial). - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

Técnico industrial de processo. - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, coordena e planifica as atividades de um sector produtivo, assegurando o cumprimento qualificado e quantitativo os programas de produção e objetivos fixados superiormente. Coordena, controla e dirige os profissionais do sector nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Técnico de instrumentação de controlo industrial. - É o trabalhador que desenvolve ações de montagem, calibragem, ensaio, conservação, deteção e reparação de avarias em instrumentos eletrónicos, elétricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, proteção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

Técnico de óleo-hidráulica. - É o técnico que desenvolve ações de montagem, calibragem, ensaio, conservação, deteção e reparação de avarias, equipamentos óleo-hidráulicos, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao trabalho.

Técnico de manutenção. - É o trabalhador que desenvolve ações de manutenção nas áreas elétrica, eletrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamentos elétricos, eletrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização, desempenha, indistintamente, várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade. Assim:

Manutenção elétrica/instrumentação:

Eletricidade (alta tensão e baixa tensão);

Eletrónica;

Instrumentação (eletrónica e pneumática);

Telecomunicações;

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica, civil e plásticos);

Soldadura;

Máquinas e ferramentas;

Mecânica de viaturas;

Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

Técnico de segurança - É o trabalhador que, no âmbito da área de segurança industrial, colabora na intervenção em instalações e equipamentos, de acordo com plano estabelecido, visando o cumprimento dos procedimentos de segurança das instalações e pessoas, de utilização dos equipamentos de segurança e de utilização e operacionalidade dos meios de prevenção e combate a incêndios.

Técnico principal (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial). - É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

Técnico superior (graus I e II). - É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de atividade, dentro da empresa, atuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;

Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;

Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

Técnico superior (grau III). - É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de atividade profissional relevante, durante um período limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

Toma decisões autónomas e atua por iniciativa própria no interior do seu domínio de atividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;

exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou atuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;

Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de fatores ou atividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de atividade;

As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes ao nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

Técnico superior (grau IV). - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de atividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de atividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja de iniciação deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou atuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de atuação para decisão superior quando tais implicações sejam suscetíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

- b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;
- c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a ordenação de fatores ou atividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de atividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Técnico superior (grau V). - É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de atividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da atividade empresarial. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

- a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objetivos da(s) respetiva(s) área(s) de atividade da empresa, em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja atividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da empresa.

Técnico superior (grau VI). - É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de atividade dentro da empresa, a mais elevada responsabilidade e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

- a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela ação dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;
- b) Como gestor, chefia, coordena e controla a atividade de múltiplas unidades estruturais da empresa numa das suas grandes áreas de gestão ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações diretas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da empresa;
- c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

Tirocinante - É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples coadjuvando profissionais mais qualificados.

Torneiro mecânico. - É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Ocasionalmente, faz torneamentos com retificadoras ou nas instalações fabris.

ANEXO II

Condições específicas

Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

- 1- As carreiras profissionais criadas ou a criar pela empresa para os grupos profissionais não abrangidos pelas carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente AE.
 - 1.1 - São condições necessárias à progressão na carreira profissional:
 - A permanência mínima de três e máxima de cinco anos na categoria inferior.
 - A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;
 - Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira.
 - 1.2 - O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das ações de formação adequadas.
- 2- Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao primeiro nível da respetiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.
- 3- A avaliação de desempenho instituída na empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a atualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.
 - 3.1 - A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada, em princípio, no 1º trimestre de cada ano.
 - 3.2 - A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação, previamente divulgado, do qual constarão os critérios e fatores de avaliação.
 - 3.3 - Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.
 - 3.4 - Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

Condições únicas de promoção na carreira profissional

- 1- Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, exceto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.
- 2- A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.
- 3- A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo contudo indicação relevante para a avaliação realizada.
- 4- As provas deverão ser realizadas nos meses de maio/junho e novembro/dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de fevereiro e agosto, respetivamente.
- 5- Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.
- 6- Na impossibilidade por parte da empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.
- 7- As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respetiva prova.
- 8- Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos contados a partir da data da realização da prova.
- 9- Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:
 - Fiel de 1.^a;
 - Fiel principal;
 - Oficial eletricista de 1.^a
 - Oficial eletricista principal
 - Preparador de trabalho auxiliar (dois anos);
 - Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica/elétrica);
 - Rececionista de materiais de 1.^a;
 - Rececionista de materiais de 2.^a;
 - Rececionista de materiais de 3.^a (dois anos);
 - Rececionista de materiais principal;
 - Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a;
 - Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.^a (dois anos);
 - Técnico especialista de instrumentação.

A) Ajudante

Os ajudantes com mais de três anos de exercício efetivo de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

B) Assistente administrativo

I – Admissão:

- 1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades administrativas.
- 2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:
 - a) Idade mínima – a exigida na lei;
 - b) Habilitações escolares – curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II – Estágio:

- 3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.
- 4- O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III – Progressão na carreira:

- 5- O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.
- 6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:
 - Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no número 2;
 - Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
 - Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

GR. ENQ.	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	TEMPOS MÍNIMOS
7	Assistente Administrativo Grau V	- - -

8	Assistente Administrativo Grau IV	5 anos
9	Assistente Administrativo Grau III	3 anos
10	Assistente Administrativo Grau II	3 anos
11	Assistente Administrativo Grau I	2 anos
12	Assistente Admin. Estagiário 2.º Ano	1 ano
13	Assistente Admin. Estagiário 1.º Ano	1 ano

C) Fiel de armazém

I – Admissão:

- 1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades de aprovisionamento.
- 2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:
 - a) Idade mínima – a exigida na lei;
 - b) Habilitações escolares – curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II – Progressão na carreira:

- 3- O plano de carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.
- 4- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:
 - Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no número 2;
 - Obter mérito no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
 - Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

GR. ENQ.	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	TEMPOS MÍNIMOS
9	Fiel de Armazém Qualificado	- - -
10	Fiel de Armazém Principal	5 anos
11	Fiel de Armazém de 1ª	3 anos
12	Fiel de Armazém de 2ª	3 anos

D) Operador industrial

I – Admissão:

- 1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades de produção de pasta, papel e energia
- 2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:
 - a) Idade mínima - a exigida na lei;
 - b) Habilitações escolares - curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II – Estágio:

- 3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.
- 4- O estágio terá a duração máxima de um ano.

III – Progressão na carreira:

- 5- O plano de carreira de operador industrial compreende seis níveis de progressão.
- 6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:
 - Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado, as habilitações definidas no número 2;
 - Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
 - Desempenhar duas ou três funções da sua área de atividade referidas na descrição de funções. Para os níveis de qualificado e extra é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de atividade;
 - Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

GR. ENQ.	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	TEMPOS MÍNIMOS
7	Operador Processo Extra	- - -
8	Operador Processo Qualificado	5 anos
9	Operador Processo Principal	4 anos
10	Operador Processo 1ª	3 anos
11	Operador Processo 2ª	3 anos
12	Operador Processo 3ª	2 anos
13	Operador Processo Estagiário	1 ano

IV - Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor:

7- Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspetos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;

Vibrações;

Radiações térmicas;

Mudanças térmicas intermitentes;

Ausência de iluminação solar;

Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

8- Nestes termos e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

- a) O prémio será atribuído por cada hora efetiva de trabalho, aos trabalhadores direta ou permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:
 - Encarregado de turno da central;
 - Operador industrial (área/atividade energia);
- b) O prémio terá o valor horário de 0,70 EUR e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;
- c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

E) Técnico administrativo/industrial

I - Admissão

- 1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projeto, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.
- 2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:
 - a) Idade mínima – a exigida na lei;
 - b) Habilitações escolares – curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão o nível de bacharelato.
- 3- O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II - Progressão na carreira:

- 4- Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento nesta categoria profissional.
- 5- O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:
 - mérito profissional no desempenho da função
 - potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

F) Técnico analista de laboratório

I – Admissão:

- 1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas atividades laboratoriais.
- 2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:
 - a) Idade mínima – a exigida na lei;
 - b) Habilitações escolares – curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II – Estágio:

- 3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.
- 4- O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III – Progressão na carreira:

- 5- O plano da carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.
- 6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:
- Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no número 2;
 - Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
 - Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:
- 9- Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no número 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na atividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade e que possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na atividade.

GR. ENQ.	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	TEMPOS MÍNIMOS
7	Técnico Analista Laboratório Grau V	- - -
8	Técnico Analista Laboratório Grau IV	5 anos
9	Técnico Analista Laboratório Grau III	3 anos
10	Técnico Analista Laboratório Grau II	3 anos
11	Técnico Analista Laboratório Grau I	2 anos
12	Téc. Analista. Lab. Estagiário 2º ano	1 ano
13	Téc. Analista. Lab. Estagiário 1º ano	1 ano

G) Técnico de manutenção

I – Admissão:

- 1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na atividade de manutenção mecânica e ou elétrica.
- 2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:
 - a) Idade mínima – a exigida na lei;
 - b) Habilitações escolares – curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

II – Estágio:

- 3- O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.
- 4- O estágio terá a duração máxima de dois anos.

III – Progressão na carreira:

- 5- O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.
- 6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:
 - Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no número 2;
 - Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;
 - Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de atividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;
 - Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

GR. ENQ.	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	TEMPOS MÍNIMOS
7	Técnico de Manutenção Grau V	- - -
8	Técnico de Manutenção Grau IV	5 anos
9	Técnico de Manutenção Grau III	3 anos
10	Técnico de Manutenção Grau II	3 anos
11	Técnico de Manutenção Grau I	3 anos
12	Téc. Manutenção Estagiário 2.º ano	1 ano

13	Téc. Manutenção Estagiário 1.º ano	1 ano
----	------------------------------------	-------

IV – Deontologia profissional:

- 7- Os técnicos de manutenção das atividades elétrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações elétricas.
Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.
- 8- Sempre que no exercício da sua profissão, estes trabalhadores corram riscos de eletrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.
- 9- Os técnicos de manutenção das atividades elétrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

H) Técnico de conservação mecânica e elétrica e civil

I – Integração na carreira:

- 1- Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica e elétrica compreendem quatro níveis de progressão.
- 2- A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.
- 3- Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais do que o nível de enquadramento imediatamente superior.
- 4- É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.
- 5- Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

MECÂNICA/ELECTRICA

CATEGORIAS	6º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE	9º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE
Técnico Principal	12 Anos	10 anos
Técnico Especializado	9 Anos	8 anos
Técnico de 1. ^a	6 Anos	5 anos
Técnico de 2. ^a	3 Anos	2 Anos

CIVIL

CATEGORIAS	6º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE	9º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE
Técnico Especializado	9 Anos	8 anos
Técnico de 1. ^a	6 Anos	5 anos
Técnico de 2. ^a	3 Anos	2 anos

II – Progressão na carreira:

- 6- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

MECÂNICA/ELÉCTRICA

CATEGORIAS	6.º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE	9.º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE
Técnico Principal	- - -	- - -
Técnico Especializado	4 Anos	3 anos
Técnico de 1. ^a	4 Anos	3 anos
Técnico de 2. ^a	3 Anos	2 anos

CIVIL

CATEGORIAS	6.º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE	9.º ANO DE ESCOLARIDADE OU EQUIVALENTE
Técnico Principal	- - -	- - -
Técnico Especializado	4 Anos	3 anos
Técnico de 1. ^a	4 Anos	3 anos
Técnico de 2. ^a	3 Anos	2 anos

I) - Técnico de Segurança

I – Admissão e período experimental:

- 1- Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções na área de segurança industrial.
- 2- As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:
 - a) Idade mínima – a exigida na Lei
 - b) Habilitações escolares – curso do ensino secundário (12.º ano), da área de formação adequada à função.
- 3- O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

II – Progressão na carreira

- 4- O plano de carreira de Técnico de Segurança compreende cinco níveis de progressão.
- 5- 4 - A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:
 - Possuir habilitações escolares do 3º ciclo do ensino básico, ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos Graus IV e V as habilitações definidas em 2.
 - A condição anterior poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em ações de formação adequadas.

- Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de função de grau superior;
- Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

GR.ENQ.	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO		TEMPOS MÍNIMOS
6	Técnico de Segurança	Grau V	- - -
7	Técnico de Segurança	Grau IV	5 anos
8	Técnico de Segurança	Grau III	5 anos
9	Técnico de Segurança	Grau II	4 anos
10	Técnico de Segurança	Grau I	3 anos

J) Técnico superior

I - Admissão e período experimental:

- 1- Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.
- 2- Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.
- 3- O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

II – Progressão na carreira:

- 4- O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e de enquadramento.
- 5- A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições: mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.
- 6- O técnico superior (grau I) poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

III – Funções:

- 7- As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.
- 8- Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

L) Trabalhadores eletricitas

I - Admissão:

II – Promoções e acessos:

- 4- Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

- 5- a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados em cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiro-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica;
- b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da mão-de-obra.
- 6- 6 - Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficial de 1.ª após dois anos de permanência naquela categoria.

III – Deontologia profissional:

- 1- O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.
- 2- 8 - O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrotécnico.
- 3- 9 - Sempre que no exercício da sua profissão de electricista o trabalhador corra riscos de electrocussão, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

I - Admissão:

- 1- A carreira de profissionais eletricistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.
- 2- As condições de admissão de trabalhadores eletricistas são:
- a) Idade mínima - a exigida por lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.
- 3- Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa os oficiais eletricistas que sejam portadores da respetiva carteira profissional devidamente legalizada.

II – Promoções e acessos:

- 4- Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

- 5-
 - a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano os trabalhadores eletricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de eletricista ou de montador eletricista e ainda os diplomados em cursos de eletricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiro-eletricista ou radiomontador da Escola Militar de Eletromecânica;
 - b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano os trabalhadores eletricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da mão-de-obra.
- 6- Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficial de 1.ª após dois anos de permanência naquela categoria.

III – Deontologia profissional:

- 7- O trabalhador eletricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações elétricas.
- 8- O trabalhador eletricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo eletrotécnico.
- 9- Sempre que no exercício da sua profissão de eletricista o trabalhador corra riscos de eletrocussão, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

M) Trabalhadores fogueiros

I – Admissão:

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

II – Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

- 1- Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspetos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de pressões normais, vibrações, radiações térmicas, mudanças térmicas intermitentes, ausência de iluminação solar e frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

- 2- Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:
- a) O prémio será atribuído por cada hora efetiva de trabalho aos trabalhadores direta e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:
- Encarregado geral fabril (serviço de energia e recuperação);
 - Encarregado de turno fabril (serviço de energia e recuperação);
 - Operador de processo principal (serviço de energia e recuperação);
 - Fogoeiro de 1.^a (operador de caldeiras de recuperação);
 - Operador turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo;
 - Operador de processo de 1.^a (serviço de energia e recuperação);
 - Operador de evaporadores;
 - Operador de processo de 2.^a;
 - Ajudante de fogoeiro (tanque de *Smelt*);
 - Operador de processo de 3.^a;
- c) O prémio terá o valor horário de 0,70 EUR e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;
- d) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

III - Promoções e acessos:

- 3- Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo fogueiros de 1.^a, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.
- 4- A Empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no número 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.
- 5- No prazo de 60 dias após a formulação, junto da Empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no número 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efetivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efetivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

N) - Trabalhadores rodoviários

I – Admissão

- 1- A idade mínima de admissão para a categoria de motorista é de 21 anos.
- 2- Para motorista é exigida a carta de condução profissional.
- 3- As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

II – Horário de trabalho

- 4- Os motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efetuar-se as alterações de qualquer destes regimes nos termos da lei. O registo de trabalho efetuado será feito em livretes individuais.
- 5- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.
- 6- Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no número anterior, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho suplementar.
- 7- Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

O) Trabalhadores metalúrgicos

I – Admissão:

- 1- A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante metalúrgico.
- 2- As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:
 - a) Idade mínima – a exigida na lei;
 - b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

II – Promoções e acessos:

- 3- Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.^a

- 4- Os oficiais de 2.^a que completem quatro anos de permanência na mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.
- 5- Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício efetivo de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

P) Trabalhadores técnicos de instrumentação

I – Admissão:

- 1- É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de eletricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.
- 2- São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de eletricidade e o de eletromecânica da Escola de Paço de Arcos.

II – Promoções e acessos:

- 3- Os tirocinantes do 2.º ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.
- 4- Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem um ano de permanência na categoria.
- 5- O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

III – Deontologia profissional:

- 6- O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.
- 7- O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.
- 8- Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de eletrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

- 9- O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas

Grupo 1

Diretor de departamento/serviços
Técnico superior (grau VI)

Grupo 2

Chefe de departamento.
Técnico superior (grau V)

Grupo 3

Chefe de serviço I
Técnico superior (grau IV)

Grupo 4

Chefe de serviço II
Encarregado geral fabril
Secretário(a) de direção ou administração (grau V)
Técnico administrativo/industrial (grau IV)
Técnico industrial de processo qualificado
Técnico superior (grau III)

Grupo 5

Chefe de sector administrativo/industrial
Encarregado fabril
Encarregado de turno fabril
Preparador de trabalho qualificado
Secretário(a) de direção ou administração (grau IV)
Técnico administrativo/industrial (grau III)

Técnico industrial de processo de 1.^a

Técnico superior (grau II)

Grupo 6

Chefe de secção administrativo/industrial

Preparador de trabalho principal

Secretário(a) de direcção ou administração (grau III)

Técnico administrativo/industrial (grau II)

Técnico industrial de processo de 2.^a

Técnico de controlo e potência

Técnico de segurança (grau V)

Técnico superior (grau I)

Grupo 7

Assistente administrativo (grau V)

Chefe de Turno Fabril

Operador de computador qualificado

Operador industrial extra

Operador de processo extra

Preparador de trabalho (grau I)

Secretário(a) de direcção ou administração (grau II)

Técnico administrativo/industrial (grau I)

Técnico industrial de processo de 3.^a

Técnico de conservação eléctrica principal

Técnico de conservação mecânica principal

Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)

Técnico analista de laboratório (grau V)

Técnico de manutenção (grau V)

Técnico de segurança (grau IV)

Grupo 8

Assistente administrativo (grau IV)

Operador de computador principal

Operador industrial qualificado
Operador de processo qualificado
Operador qualificado fogueiro
Preparador de trabalho (grau II)
Rececionista de materiais qualificado
Secretário(a) de direção/administração (grau I)
Técnico analista de laboratório (grau IV)
Técnico de conservação elétrica especialista
Técnico de conservação mecânica especialista
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)
Técnico de conservação civil principal
Técnico de manutenção (grau IV)
Técnico de segurança (grau III)

Grupo 9

Assistente administrativo (grau III)
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado
Eletricista principal
Fiel de armazém qualificado
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado
Operador de computador de 1.^a
Operador industrial principal
Operador de processo principal ^(a)
Preparador de trabalho auxiliar
Rececionista de materiais principal
Técnico analista de laboratório (grau III)
Técnico de conservação civil especialista
Técnico de conservação elétrica de 1.^a
Técnico de conservação mecânica de 1.^a
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.^a
Técnico de manutenção (grau III)
Técnico de segurança (grau II)

Grupo 10

Assistente administrativo (grau II)
Auxiliar administrativo principal
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal
Controlador industrial principal
Fiel de armazém principal
Motorista (ligeiros e pesados) principal
Oficial de 1.ª ^(b).
Operador de computador de 2.ª
Operador industrial de 1.ª
Operador de processo de 1.ª ^(c)
Rececionista de materiais de 1.ª.
Técnico analista de laboratório (grau II).
Técnico de conservação civil de 1.ª
Técnico de conservação elétrica de 2.ª
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.ª
Técnico de manutenção (grau II)
Técnico de segurança (grau I)

Grupo 11

Assistente administrativo (grau I)
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.ª
Controlador industrial de 1.ª
Fiel de armazém de 1.ª
Motorista (ligeiros e pesados)
Oficial de 2.ª ^(d)
Operador de computador estagiário
Operador industrial de 2.ª
Operador de processo de 2.ª ^(e)
Rececionista de materiais de 2.ª
Técnico analista de laboratório (grau I)
Técnico de conservação civil de 2.ª

Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário

Técnico de manutenção (grau I)

Grupo 12

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano

Bombeiro

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª

Controlador industrial de 2.ª

Fiel de armazém de 2.ª

Operador industrial de 3.ª

Operador de processo de 3.ª

Pré-oficial eletricista do 2.º ano.

Rececionista de materiais de 3.ª

Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano

Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano

Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano

Tirocinante do 2.º ano (instrumentação)

Grupo 13

Ajudante

Assistente administrativo estagiário do 1.º ano

Operador industrial estagiário

Praticante (laboratório/metallúrgico)

Pré-oficial eletricista do 1.º ano

Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano

Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano

Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano

Tirocinante

Tirocinante do 1.º ano (instrumentação)

^(a) Inclui:

Fogueiro de 1.ª (operador de caldeira de recuperação)

Operador de digestor contínuo

Operador de forno e caustificação

Operador de tiragem

Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo

(b) Inclui:

Eletricista

Fresador mecânico

Retificador mecânico

Serralheiro civil

Serralheiro mecânico

Soldador

Torneiro mecânico

(c) Inclui:

Operador de secadores e cortadora da tiragem

Operador de lavagem e crivagem

(d) Inclui:

Eletricista

Fresador mecânico

Retificador mecânico

Serralheiro civil

Serralheiro mecânico

Soldador

Torneiro mecânico

(e) Inclui:

Ajudante de fogueiro (tanque de *Smelt*)

Operador de evaporadores

Operador de preparação de madeiras

Operador de secadores e cortadora de tiragem

Suboperador de forno e caustificação

Tabela de retribuições mínimas
Produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013

GRUPOS ENQ.	TAB. X	TAB. Y	TAB. Z	TAB. I	TAB. II	TAB. III	TAB. IV	TAB. V
1				2.113,00	2.374,00	2.503,00	2.621,00	2.793,00
2	1.888,00	1.983,00	2.074,00	1.955,00	2.206,00	2.324,00	2.433,00	2.503,00
3	1.629,00	1.705,00	1.783,00	1.657,00	1.888,00	1.983,00	2.074,00	2.206,00
4	1.498,00	1.567,00	1.635,00	1.426,00	1.629,00	1.705,00	1.783,00	1.888,00
5	1.346,00	1.401,00	1.467,00	1.312,00	1.502,00	1.571,00	1.642,00	1.710,00
6	1.188,00	1.236,00	1.291,00	1.164,00	1.346,00	1.401,00	1.467,00	1.502,00
7				1.020,00	1.201,00	1.249,00	1.291,00	1.346,00
8				957,00	1.145,00	1.188,00	1.241,00	1.249,00
9				902,00	1.081,00	1.126,00	1.169,00	1.188,00
10				867,00	1.026,00	1.063,00	1.101,00	1.126,00
11				818,00	972,00	1.007,00	1.048,00	1.063,00
12				771,00	921,00	952,00	993,00	1.007,00
13				719,00	863,00	891,00	928,00	952,00

Notas:

1ª - A Tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental, durante os primeiros 24 meses de permanência nessa Tabela;

2ª – Logo que seja completado o período de 24 meses de permanência na Tabela I, e enquanto se mantiver a integração nessa mesma Tabela, a retribuição base do trabalhador é acrescida do valor de 1% sobre o valor salarial de 2012.

ANEXO IV

Novo regime de complemento de reforma

Cláusula 90.^a, n.º 3

Texto de base para Fundo de Pensões

Cláusula 1.^a

Objetivo

O presente Plano de Pensões prevê a atribuição aos Participantes e Beneficiários do Fundo uma pensão de reforma por velhice, pensão de reforma diferida ou uma pensão de sobrevivência.

Cláusula 2.^a

Participantes e Beneficiários

- 1- São Participantes do Fundo os empregados a tempo inteiro do quadro de pessoal efetivo da Associada.
- 2- São Beneficiários do Fundo todos os Participantes, bem como os cônjuges dos Participantes falecidos com direito ao recebimento de uma pensão ao abrigo do Plano de Pensões.

Cláusula 3.^a

Definições

- 1- A idade normal de reforma é aos 65 anos de idade.
- 2- O salário pensionável final é igual à média dos últimos dois anos de retribuição base mensal e diuturnidades ilíquidas (retribuição base mensal e diuturnidades ilíquido pago catorze vezes).
- 3- Tempo de serviço pensionável é o número de anos e meses de serviço prestado à Associada, com um máximo de 40 anos.

Cláusula 4.^a

Condições para a atribuição de pensão normal de reforma por velhice

- 1- A pensão normal de reforma por velhice será atribuída a todos os Participantes, nas condições previstas na cláusula 2.^a, que tenham atingido a Idade Normal de Reforma ao serviço da Associada, e que tenham prestado pelo menos 10 anos de serviço contínuo à Associada.

- 2- No caso de um Participante cessar o seu contrato de trabalho antes de atingir a Idade Normal de Reforma, por motivos diferentes da reforma por invalidez ou da morte, ele terá direito a uma pensão de reforma diferida para a idade normal de reforma, desde que à data da cessação tenha pelo menos 57 anos de idade.
- 3- A pensão de reforma mensal será devida pelo Fundo a partir do mês seguinte aquele em que o Participante deixar de prestar trabalho à Associada, salvo o disposto no número anterior em que o pagamento terá início no mês seguinte à data da Reforma pela segurança Social. O último pagamento da pensão será efetuado no mês em que o Beneficiário falecer.

Cláusula 5.^a

Montante da pensão normal de reforma por velhice

A pensão normal de reforma mensal por velhice a atribuir pelo Fundo é dada pela seguinte expressão:

$$\text{PNR} = 0,375 \% \times \text{SPF} \times \text{TSP}$$

onde PNR é pensão normal de reforma, SPF é o salário pensionável final e TSP é o tempo de serviço pensionável.

Cláusula 6.^a

Montante da pensão normal de reforma por velhice

- 1- A pensão normal de reforma mensal diferida a atribuir pelo Fundo é dada pela seguinte expressão:

$$\text{PNRD} = 0,375 \% \times \text{SPFD} \times \text{TSPD}$$

onde PNRD é pensão normal de reforma diferida, SPFD é o salário pensionável à data da rescisão do contrato e TSPD é o tempo de serviço pensionável até ao momento da rescisão do contrato.

- 2- Durante o período de diferimento da pensão, a Associada poderá atualizar o valor da pensão normal de reforma diferida a pagar na Idade Normal de Reforma.

Cláusula 7.^a

Condições para a atribuição de pensão de viuvez

- 1- A pensão de viuvez será atribuída aos cônjuges dos Beneficiários reformados que satisfaçam as seguintes condições.
 - a) O Beneficiário, ex-Participante, falecer na situação de reforma.

- b) O Beneficiário, ex-Participante, falecer durante o período de diferimento da pensão de reforma nos termos da cláusula 4^a.
 - c) O casamento ter tido lugar antes da data da passagem à situação de reforma por velhice do ex-Participante, exceto para a situação definida no número 3 da cláusula 4^a, que deverá ser antes da passagem à situação de reforma diferida do ex-Participante.
- 2- A pensão de viuvez será devida pelo Fundo a partir do mês seguinte aquele em que deixar de pagar a pensão normal de reforma, exceto para a situação referida na alínea b) do número anterior, em que o pagamento terá início no mês seguinte à data de reforma prevista para o ex-Participante de acordo com a Segurança Social. O último pagamento da pensão será no mês em que o cônjuge sobrevivente falecer ou voltar a casar.

Cláusula 8.^a

Montante da pensão de viuvez

- 1- O montante da pensão de viuvez é igual a sessenta por cento da pensão normal de reforma ou da pensão normal de reforma diferida.
- 2- Se a diferença de idade entre o Beneficiário reformado falecido e o respetivo cônjuge sobrevivente for superior a 10 anos, a pensão de viuvez será reduzida em 3 % por cada ano correspondente à diferença de idades (superior a dez anos).

Cláusula 9.^a

Pagamento de pensões

As pensões de reforma e viuvez serão pagas em 12 mensalidades por cada ano civil, no último dia de cada mês.

Cláusula 10.^a

Prova de vida

O pagamento das pensões de reforma e viuvez será suspenso se o Beneficiário não entregar uma prova de vida até ao final do mês de dezembro de cada ano.

Cláusula 11.^a

Cessação do contrato de trabalho

Se um Participante cessar o contrato de trabalho com a Associada, por outro motivo que não seja a reforma, a reforma antecipada ou adiada e ainda, a rescisão do contrato com direito a pensão de reforma diferida, de acordo com os termos da cláusula 4.^a perderá o direito a qualquer benefício ao abrigo deste Plano de Pensões.

Declaração final dos outorgantes

Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º da Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro, declara-se que se estima que o presente AE venha a abranger uma empresa e 190 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 12 de março de 2013

Pela CELTEJO, S. A. - Empresa de Celulose do Tejo, S.A.:

Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida, na qualidade de representante

Pelo SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário

Pelo SINDEQ – Sindicato Democrático de Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

José Luís Carapinha Rei, na qualidade de mandatário

Pelo SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos:

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, na qualidade de mandatária

Depositado em 5 de abril de 2013, a fls 135 do livro 11, com o número 20/2013, 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 *United European Car Carriers* Unipessoal, L.^{da} e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - alteração salarial e outras / texto consolidado

* Alteração ao Acordo de Empresa publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 10, de 15 de março de 2012](#) *

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente Acordo de Empresa, adiante designado por AE, aplica-se em território nacional e no estrangeiro no âmbito da atividade dos transportes marítimos aos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na FESMAR - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, designadamente:

- . SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante
- . SITEMAQ
- Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra
- . SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante
- . SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante

a prestar serviço a bordo dos navios constantes do Anexo III, propriedade ou operados pela Companhia Armadora *United European Car Carriers* Unipessoal Lda., doravante designada por Companhia Armadora, aqui representada para todos os efeitos contratuais e legais pela empresa UECC PORTUGAL - Gestão de Recursos Humanos, L.^{da}, com sede em Setúbal, Portugal.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente AE 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- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.
- 3- A denúncia pode ser feita, pelo empregador ou pelos sindicatos signatários, com a antecedência de, pelo menos, 30 dias em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.
- 4- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir, pelo menos, uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

- 5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
- 6- As negociações terão 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.
- 7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

Cláusula 3.^a

Contrato individual de trabalho

- 1- Todo o tripulante terá um contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, as quais respeitarão as condições mínimas previstas neste AE.
- 2- O contrato de trabalho poderá ser celebrado por tempo indeterminado, a termo certo ou a termo incerto quando celebrado por uma ou mais viagens ou para substituição de um tripulante.
- 3- O período de embarque dos tripulantes com contrato por tempo indeterminado é de trinta a sessenta dias, podendo ser aumentado ou reduzido até 8 (oito) dias, por decisão da Companhia.
- 4- O tripulante deve manter permanentemente atualizados os documentos necessários para embarque, sob pena de a sua falta vir a ser considerada violação dos seus deveres profissionais e de lhe serem imputados os custos inerentes à falta de certificação.
- 5- Sempre que o tripulante passe a exercer funções inerentes a outra categoria profissional, o contrato individual de trabalho tem de ser atualizado.

Cláusula 4.^a

Duração do contrato a termo

- 1- O contrato de trabalho a termo poderá ser celebrado por período de 2 (dois) a 3 (três) meses consecutivos de embarque, a acordar caso a caso entre o tripulante e a Companhia Armadora. A Companhia Armadora tem ainda a faculdade de reduzir o período acordado de 15 (quinze) dias ou de o prolongar por um período máximo de 15 (quinze) dias.
- 2- Nos casos previstos no número anterior e sempre que o tripulante apresente pedido por escrito para prolongar a duração do período de embarque e tal seja aceite pela Companhia Armadora, deverá ficar expressa a nova data em que o contrato caducará.
- 3- Nos contratos a termo, os dias de deslocação de e para bordo não são considerados como dias de trabalho.

Cláusula 5.^a

Período experimental

- 1- Nos contratos de trabalho sem termo haverá um período experimental de seis meses.
- 2- Nos contratos de trabalho a termo o período experimental terá a duração de (30) trinta dias;
- 3- Os prazos de período experimental referidos nos números anteriores poderão ser reduzidos ou excluídos por acordo escrito das partes.
- 4- O período experimental será excluído no caso de celebração de contrato com tripulante que já tenha estado anteriormente ao serviço da Companhia Armadora, salvo nos casos em que o tripulante seja contratado para uma categoria ou funções diferentes das anteriormente exercidas.
- 5- Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a indemnização. Se a iniciativa da rescisão for da Companhia Armadora, terá de avisar o tripulante, por escrito, com oito dias de antecedência ou, se não for possível respeitar esse prazo, o valor correspondente aos dias em falta será remido a dinheiro.
- 6- Em caso de cessação do contrato durante o período experimental, as despesas de embarque e repatriamento serão suportadas pela Companhia Armadora.
- 7- O período experimental é sempre contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.^a

Atividade Profissional

- 1- A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer navio da Companhia Armadora ou afretado pela mesma, salvo se outra coisa for acordada pelas partes no contrato individual de trabalho.
- 2- O tripulante pode, durante a vigência do respetivo contrato de trabalho, ser transferido para outro navio da Companhia Armadora ou por esta afretado, a expensas desta.

Cláusula 7.^a

Retribuição

- 1- A retribuição mensal devida a cada tripulante é a que constar do seu contrato individual de trabalho e deriva da aplicação dos Anexos I e I-A deste AE, consoante o tipo de contrato.
- 2- O Comandante concederá, aos tripulantes que o solicitem, avanços por conta da retribuição, desde que tais avanços não excedam 20% do saldo existente à data do pedido.
- 3- O pagamento da retribuição mensal deverá ser efetuado pela Companhia Armadora, no máximo até ao dia 5 do mês seguinte, e depositado na conta bancária do tripulante.
- 4- Quando o tripulante estiver embarcado, o recibo mensal será enviado para bordo.

- 5- Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, será paga ao tripulante a retribuição que lhe seja devida no dia em que se verificar a cessação e tomando-se em consideração o seguinte:
- . o mês de calendário conta-se como de 30 (trinta) dias;
 - . qualquer fração do mês será paga proporcionalmente.

Cláusula 8.^a

Composição das retribuições

- 1- A tabela salarial constante do anexo I (coluna 5 - Total/Mês) é aplicável aos trabalhadores contratados a termo e corresponde a um salário consolidado que inclui as seguintes parcelas:
- a) Retribuição base mensal correspondente a um horário semanal de 40 horas (coluna 1);
 - b) Trabalho suplementar mensal correspondente às 8 horas de sábados, domingos e feriados (coluna 2);
 - c) "*Lump Sum*" mensal para o trabalho suplementar garantido previsto no número 2 da cláusula 10.^a (coluna 3);
 - d) Férias e Subsídio de Férias (coluna 4);
 - e) Subsídio de Natal (coluna 4);
 - f) Dez a trinta dias de descanso por mês de contrato, de acordo com o que for estipulado no contrato individual de trabalho (coluna 4).
- 2- Todo o trabalho suplementar mensal, incluindo o fixado em 1. b), será registado, sendo o excedente ao consolidado pago em conformidade com o valor horário constante do anexo I (coluna 6).
- 3- O definido em 2 não é aplicável às funções abaixo mencionadas. Para estas funções será aplicada a tabela salarial constante do anexo II, sendo o vencimento nestes casos totalmente consolidado e incluindo, portanto, todas as horas suplementares sem limitação:

Comandante

Chefe de Máquinas

Imediato

Segundo Oficial de Máquinas

Oficial Chefe de Quarto de Navegação

Oficial de Máquinas Chefe de Quarto

Praticante

- 4- Os tripulantes com contrato de trabalho por tempo indeterminado auferem a retribuição mensal prevista no anexo II, a qual inclui todas as componentes previstas nos números anteriores com exceção da descrita na alínea f) do número 1, e que será paga em 12 prestações mensais de igual valor.

Cláusula 9.^a

Horário de trabalho e lotações reduzidas

- 1- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias de segunda a sexta-feira, sendo considerado suplementar o trabalho que exceder este período.
- 2- O horário de trabalho normal a bordo obedecerá a um dos seguintes esquemas:
 - a) Serviços ininterruptos - a três quartos de quatro horas, seguidas de oito horas de descanso, incluindo nestas o tempo necessário para tomar as refeições e preparar a normal rendição do quarto;
 - b) Serviços intermitentes - entre as 06:00 horas e as 20:00 horas, dividido por dois períodos de trabalho, no máximo de três na secção de câmaras, havendo necessariamente um período de descanso nunca inferior a dez horas, das quais pelo menos seis horas deverão ser consecutivas.
- 3- O trabalho suplementar feito pelo tripulante será registado pelo próprio no modelo de impresso fornecido pela Companhia Armadora e será devidamente visado pelo seu superior hierárquico. Do registo deverão constar obrigatoriamente as seguintes informações:
 - Nome do tripulante
 - Função desempenhada a bordo
 - Data/dia da semana
 - Períodos de trabalho
 - Discriminação dos trabalhos
- 4- Sempre que um tripulante de qualquer secção a bordo desempenhe o lugar de outro colega numa categoria superior, usufruirá durante esse período a retribuição consolidada do tripulante substituído bem como outras retribuições que lhe sejam devidas.
- 5- Cada tripulante deve ter um mínimo de 77 (setenta e sete) horas de descanso num período de sete dias e, pelo menos, um período de 10 (dez) horas de descanso, das quais 6 (seis) horas consecutivas, em cada período de 24 (vinte e quatro) horas. Este período de 24 horas deve começar imediatamente após um período de pelo menos 6 horas consecutivas de descanso. Quando não for possível conceder ao tripulante pelo menos um período de 10 horas de descanso em qualquer período de 24 horas, ele deve ser compensado em descanso num dos três dias seguintes do número de horas que o seu período de 10 horas de descanso tenha sido diminuído, o qual não pode, em circunstância alguma, ser inferior a 6 horas consecutivas.
- 6- O tripulante não deve trabalhar mais de 14 (catorze) horas num período de 24 (vinte e quatro) horas, nem mais de 72 (setenta e duas) horas num período de sete dias.

- 7- Em princípio, o navio deverá ter a lotação operacional para garantir a atividade em segurança e o sistema de três quartos previsto na alínea a) do número 2 desta cláusula.
- 8- Quando por qualquer razão falte algum tripulante e a lotação seja inferior à estipulada, as retribuições dos tripulantes que estejam em falta serão pagas, em partes iguais, aos restantes tripulantes da mesma secção. De qualquer forma, as lotações estipuladas deverão ser completadas no primeiro porto de escala onde isso seja possível.

Cláusula 10.^a

Feriados nacionais e trabalho suplementar

- 1- O trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados nacionais portugueses será considerado suplementar. São considerados feriados nacionais portugueses os seguintes:
 - 1 de janeiro;
 - Terça-feira de Carnaval;
 - Sexta-feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de abril;
 - 1 de maio;
 - 10 de junho;
 - 15 de agosto;
 - 8 de dezembro;
 - 25 de dezembro.
- 2- Para facilitar a estimativa orçamental do tripulante, a Companhia Armadora garante o pagamento de um valor mínimo mensal de 60 (sessenta) horas suplementares (ou as horas proporcionais quando não trabalhe um mês completo), de acordo com a tabela constante do Anexo I do presente contrato (coluna 3), independentemente de ser ou não prestado, valor que está englobado na retribuição consolidada.
- 3- A prestação de trabalho suplementar não pode exceder as 4 horas diárias. Quando o trabalho suplementar ultrapasse as 60 horas mensais (ou a sua proporção), as horas excedentes serão pagas separadamente pelo valor previsto na coluna 6 do Anexo I.
- 4- O trabalho previsto nos números anteriores não dá direito a folgas.
- 5- Para além do horário normal, todo o tripulante é obrigado a executar, sem direito a retribuição suplementar, o seguinte trabalho:
 - a) O que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deverá ficar registado no Diário de Bordo;

- b) O que o comandante ordenar com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que o tripulante tenha direito ou ao salário de salvação ou assistência.

Cláusula 11.^a

Cálculo do valor da hora suplementar

- 1 - A retribuição horária (Rh) por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times Hs} \times 1.5$$

para dias úteis;

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times Hs} \times 1.75$$

para sábados, domingos e feriados.

sendo Rm a retribuição base mensal e Hs o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 12.^a

Trabalho portuário

- 1- Os tripulantes não podem ser obrigados a efetuar manuseamento de carga e/ou outros trabalhos tradicional ou historicamente efetuados por trabalhadores portuários sem o prévio acordo dos sindicatos de trabalhadores portuários da *ITF - International Transport Workers Federation*. Quando os sindicatos derem o seu acordo só poderão ser utilizados os tripulantes que se ofereçam como voluntários para levar a efeito tais tarefas, pelas quais devem ser adequadamente retribuídos.
- 2- A retribuição pela prestação destes serviços fora do período normal de trabalho ou do período de trabalho suplementar referido no número 2 da cláusula 10.^a será calculada nos termos previstos na cláusula 11.^a.

Cláusula 13.^a

Segurança social

- 1- Todos os tripulantes contribuirão para o regime de segurança social aplicável. No caso dos tripulantes portugueses aplica-se o regime de Seguro Social Voluntário, cujos encargos são da sua exclusiva responsabilidade. Os trabalhadores estrangeiros deverão possuir o cartão europeu de saúde, ou seguro com cobertura equivalente.
- 2- A Companhia Armadora exigirá aos tripulantes portugueses, antes de cada novo embarque, prova de que estão inscritos e com os pagamentos em dia naquele regime de segurança social.

Cláusula 14.^a

Acidente, doença, morte e incapacidade

- 1- A Companhia Armadora pagará todas as despesas, em caso de acidente de trabalho ou de doença ocorridos durante o período de embarque a bordo ou em terra, assegurando a devida assistência médica (incluindo hospitalização e odontologia) através dos seus serviços correspondentes. São excluídos os casos de doença ou lesão intencional, ou por omissão, a bordo ou em terra.
- 2- A Companhia Armadora pagará ao tripulante acidentado ou doente a sua retribuição até que chegue a Portugal, bem como as despesas de repatriamento. No mínimo a Companhia tem de assegurar o pagamento de 16 semanas de salário, o que pode ser garantido total ou parcialmente através do regime da segurança social portuguesa ou de seguro equivalente.
- 3- A Companhia Armadora subscreverá uma apólice de seguro contra acidentes de trabalho e pessoais com uma companhia seguradora. Se um tripulante morrer enquanto estiver ao serviço da Companhia Armadora, incluindo acidentes ocorridos enquanto viaja de ou para o navio ou em resultado de risco marítimo ou outro similar, a Companhia Armadora deverá pagar à viúva (ou viúvo) um valor de 120.000,00 Euros para oficiais e tripulantes com categoria superior a Marinheiro de 1^a (AB) e no valor de 90.000,00 Euros para os restantes, e ainda 15.000,00 Euros a cada filho dependente com menos de 21 anos, até ao limite de 4 (quatro). Se o tripulante não deixar viúva(o) o montante referido deverá ser pago aos seus herdeiros legais. Esta apólice terá também de cobrir um subsídio diário de 10,00 Euros/dia para um período de desembarque por acidente ou doença, com um limite de 180 dias após o desembarque.
- 4- A compensação que a Companhia Armadora, Agente, Agência de Recrutamento e qualquer outra entidade legal substancialmente ligada com o navio serão, juntamente e/ou separadamente, sujeitas a pagar, será calculada com referência a um relatório médico aceitável, com ambos, Companhia Armadora e tripulante, a nomear o seu próprio médico. Quando existir desacordo, a ITF nomeará um terceiro cujas conclusões serão obrigatoriamente aceites por todas as partes. O relatório médico acima referido determinará o grau de incapacidade e a respectiva compensação será paga proporcionalmente aos valores de indemnização estabelecidos no número 3 desta cláusula.

- 5- Indiferentemente do grau de incapacidade verificado, se do acidente resultar a perda da profissão, o tripulante terá direito ao montante total de compensação no valor de 120.000,00 Euros para oficiais e tripulantes com categoria superior a Marinheiro de 1ª (AB) e no valor de 90.000,00 Euros para os restantes. No que a este artigo diz respeito, perda de profissão significa que as condições físicas do tripulante o impedem de voltar ao serviço marítimo segundo as normas mínimas nacionais e internacionais e/ou quando é por outro lado claro que as condições do tripulante não possam prever no futuro emprego compatível a bordo de navios.
- 6- Qualquer pagamento efetuado de acordo com as diversas secções deste artigo não prejudica a apresentação de queixa por qualquer outra compensação prevista na lei.
- 7- A Companhia Armadora deverá transferir a sua responsabilidade através de um seguro que o cubra dos riscos e contingências provenientes desta cláusula.
- 8- A efetivação das coberturas da segurança social e do seguro referidas nesta cláusula e na anterior retiram à Companhia Armadora qualquer responsabilidade ou gastos posteriores ao desembarque do tripulante.

Cláusula 15.^a

Férias e período de descanso

- 1- Por cada mês de embarque o tripulante adquire o direito a um período de dez a trinta dias consecutivos de descanso em terra, a estabelecer em contrato individual de trabalho, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.
- 2- Este período de descanso compreende, por um lado, as férias e, por outro lado, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados a bordo e, ainda, os dias de deslocação de e para bordo.
- 3- O período de férias é retribuído de acordo com o disposto na cláusula 8ª.

Cláusula 16.^a

Zonas de guerra

- 1- São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efetivo risco de guerra e como tal qualificadas pelo *Lloyd's*.
- 2- O tripulante terá direito a um subsídio correspondente a 100 % da retribuição base mensal enquanto permanecer na zona de guerra, tendo direito no mínimo ao recebimento de 5 dias.
- 3- Quando houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o tripulante recusar prosseguir viagem, sendo repatriado de um porto de escala que anteceda a entrada do navio nas citadas zonas.
- 4- Em caso de guerra, o seguro previsto para acidentes de trabalho é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra.

- 5- As compensações previstas no número 3 da cláusula 14.^a, para situações de incapacidade ou morte, serão pagas em dobro.
- 6- As indemnizações referidas em 5 não poderão prejudicar o tripulante ou legais representantes em qualquer demanda de acordo com a lei.

Cláusula 17.^a

Cessação do Contrato de trabalho

- 1- O contrato de trabalho cessa nos termos legalmente previstos e nas circunstâncias referidas nas cláusulas seguintes do presente AE.
- 2- Sendo o contrato sem termo, por denúncia a efetuar por parte do tripulante à Companhia Armadora ou ao Comandante do navio, quer por escrito, quer verbalmente na presença de testemunhas, com um aviso prévio de trinta ou sessenta dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.
- 3- No caso dos tripulantes que exerçam a bordo funções de Comandante, Imediato, Chefe de Máquinas e Segundo Oficial de Máquinas, o aviso prévio referido no número anterior não poderá ser inferior a noventa dias.
- 4- A declaração de cessação deve sempre ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.
- 5- Em caso de violação do pré-aviso referido nos números 1, 2 e 3, o tripulante ficará obrigado a pagar à Companhia Armadora o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 18.^a

Rescisão por parte do trabalhador

- 1- Constituem justa causa para rescisão do contrato por parte do tripulante:
 - a) Se o navio for declarado em más condições de navegabilidade, conforme estipulado no Capítulo 1, cláusula 19.^a, da Convenção sobre Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS) 1974 e emendas aplicáveis, e/ou Convenção número 147 da OIT. O navio será também considerado em más condições de navegabilidade se lhe faltar um ou mais dos certificados prescritos no Capítulo 1, cláusulas 12^a e 13^a da mesma Convenção, desde que a Companhia Armadora se mostre incapaz de corrigir a situação;
 - b) A violação do estabelecido no presente AE;
 - c) A falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
 - d) Lesão dos interesses patrimoniais do tripulante ou ofensa à sua honra;

- e) Se o navio tiver sido arrestado (quer pelo tripulante ou não) e desde que permaneça nessa situação por mais de 14 dias;
 - f) Falecimento do pai, mãe, cônjuge ou filhos, ocorrido a menos de 15 dias do pedido do desembarque e a documentar com certidão de óbito no prazo de 30 dias;
 - g) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
 - h) A aplicação de qualquer sanção abusiva por parte dos superiores hierárquicos;
 - i) A ofensa à honra e dignidade do tripulante quer por parte do armador, quer por parte dos superiores hierárquicos
- 2- O tripulante efetivo terá direito a receber uma compensação de dois meses de retribuição base ao terminar o seu contrato por qualquer das razões acima mencionadas, exceto as previstas nas alíneas e), f) e g).
- 3- Nos casos descritos no número 1 desta cláusula e no número 2 da cláusula 17^a, as despesas de embarque e repatriamento são de conta da Companhia Armadora.
- 4- Em caso de necessidade imperiosa da presença junto do pai, mãe, cônjuge ou filhos, em situação de perigo de vida de qualquer destes familiares, e a documentar no prazo de 15 dias após o repatriamento com atestado médico comprovativo não só da gravidade da doença como da necessidade da sua presença, são também de conta da Companhia Armadora as despesas de repatriamento.
- 5- Nos casos de desembarque a pedido do tripulante antes do termo do período contratual ou por qualquer um dos motivos previstos na cláusula 19.^a, quando devidamente justificados, são da conta do tripulante as despesas de repatriamento.
- 6- O pedido de desembarque pelo tripulante terá sempre de ser apresentado com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias. Se este prazo não for respeitado o valor correspondente aos dias de pré-aviso em falta será remido a dinheiro.
- 7- Com exceção do despedimento sem justa causa, nos casos dos tripulantes contratados a termo o desembarque rescinde o contrato de trabalho

Cláusula 19.^a

Disciplina

- 1- As infrações a seguir mencionadas, quando provadas, constituem justa causa de despedimento e conferem à Companhia Armadora a possibilidade de rescindir o contrato com o tripulante que estiver a bordo e ao seu serviço, quer imediatamente, quer no final da viagem, conforme o caso e independentemente de qualquer ação judicial que possa vir a ser intentada ao abrigo dos regulamentos referentes a Bandeiras de Registo (*Flag of Registry*):
- a) Ofensas corporais;
 - b) Danos voluntários e conscientes provocados ao navio ou a quaisquer bens a bordo;
 - c) Furto ou posse de bens furtados;
 - d) Posse de armas ofensivas;

- e) Falta constante e consciente de cumprimento dos seus deveres profissionais;
 - f) Posse ilegal ou tráfico de drogas;
 - g) Conduta que ponha em perigo o navio ou quaisquer pessoas que estejam a bordo;
 - h) Conluio no mar com outras pessoas de forma a impedir a continuação da viagem ou o comando do navio;
 - i) Desobediência às normas referentes à segurança, quer do navio quer de pessoa que esteja a bordo;
 - j) Dormir em serviço ou faltar ao serviço se essa conduta prejudicar a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;
 - k) Incapacidade em cumprir um dever devido ao consumo de bebidas ou drogas, prejudicando a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;
 - l) Fumar, utilizar uma luz direta ou um maçarico elétrico não autorizado em qualquer parte do navio que transporte carga perigosa ou em locais onde seja proibido fumar ou utilizar luzes diretas ou maçaricos não autorizados;
 - m) Intimidação, repressão e/ou interferências semelhantes com o trabalho de outros tripulantes;
 - n) Comportamentos que prejudiquem gravemente a segurança e/ou o bom funcionamento do navio;
 - o) Permitir ou dar origem a que pessoas não autorizadas estejam a bordo do navio enquanto este estiver no mar ou no porto;
 - p) Desobediência culposa à política de drogas e álcool definida pela Companhia Armadora.
- 2- As infrações de menor gravidade podem ser resolvidas através de:
- a) Avisos informais feitos pelo Comandante; ou
 - b) Avisos do Comandante registados no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da Companhia Armadora; ou
 - c) Repreensões por escrito feitas pelo Comandante e registadas no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da Companhia Armadora.
- 3- São consideradas de menor gravidade as seguintes infrações:
- a) As do tipo referido no número 1 desta cláusula que, dadas as circunstâncias do caso em questão, não justifiquem o despedimento;
 - b) Atos menores de negligência, não cumprimento de obrigações, insubordinação, desobediência e ofensas corporais;
 - c) Desempenho insatisfatório das suas obrigações;
 - d) Falta injustificada no local de trabalho ou de comparência no navio.
- 4- Em caso de infração disciplinar serão adotados os seguintes procedimentos gerais:
- a) Apenas o Comandante poderá tomar medidas disciplinares formais;
 - b) As infrações devem ser resolvidas no prazo de 24 horas após o Comandante ter tomado conhecimento das mesmas ou se isso não for possível, com a máxima brevidade;

- c) Nos casos previstos no número 1 desta cláusula deverá o Comandante ouvir o interessado na presença do delegado sindical da respetiva secção ou delegados sindicais das secções envolvidas, se os houver, e do(s) tripulante(s) da mesma nacionalidade mais categorizado(s), e lavrará auto de declarações que será por todos assinado e que constará do Diário de Bordo. No caso de não haver delegado sindical a audição do interessado deverá ser feita na presença de dois tripulantes da respetiva nacionalidade, se os houver. No caso de não haver mais tripulantes da mesma nacionalidade o auto será assinado por outros dois tripulantes do navio;
- d) Nos casos previstos na cláusula 18.^a deverá o tripulante apresentar o assunto ao delegado sindical da respetiva secção, se houver, que procederá junto do comandante nos termos da alínea anterior. No caso de não haver a bordo delegado sindical, o assunto deve ser apresentado ao superior hierárquico;
- e) No caso do tripulante se negar a assinar o auto de declarações, esse facto deverá constar do mesmo;
- f) Este auto de declarações e o extrato do Diário de Bordo, farão prova plena dos factos que neles se descrevem perante o Júri previsto no número 5 desta cláusula ou perante os tribunais portugueses, se for essa a opção do tripulante.
- g) As medidas disciplinares graves tomadas a bordo serão analisadas pela Companhia Armadora e pelo Sindicato e serão analisadas depois da Companhia Armadora receber um relatório completo.
- h) Se um tripulante receber um último aviso por escrito do Comandante, então este deverá proceder à rescisão imediata do contrato com justa causa, com autorização da Companhia Armadora.

Cláusula 20.^a

Viagens

- 1- O tripulante viajará em avião ou qualquer outro meio de transporte, por opção da Companhia Armadora, para embarcar em qualquer porto ou ser repatriado. As despesas resultantes de excesso de bagagem serão por ele suportadas.
- 2- Ao tripulante desembarcado regularmente (fim do contrato, doença, acidente de trabalho ou nos casos previstos na cláusula 18.^a) serão pagas as despesas em transporte público à escolha da Companhia Armadora até à localidade mais próxima da sua residência servida pelos referidos transportes.
- 3- Quando o tripulante desembarcar por motivo de doença natural, deverá enviar à Companhia Armadora certificação médica.
- 4- Quando for declarado medicamente apto para reassumir as suas funções a bordo, deverá comunicá-lo de imediato à Companhia Armadora, a fim de reassumir as suas funções a bordo ou eventualmente assinar novo contrato.

Cláusula 21.^a

Acerto de contas

A liquidação de contas entre o tripulante e a Companhia Armadora será feita depois do desembarque.

Cláusula 22.^a

Reembarque

- 1- O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à Companhia Armadora, até ao 21º dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30º dia após desembarque.
- 2- O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da Companhia Armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30º dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente, perderá o direito à gratificação estabelecida na cláusula seguinte.
- 3- O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do número 1 devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à Companhia Armadora por telegrama e enviando documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da Companhia Armadora). A Companhia Armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.

Cláusula 23.^a

Gratificação de reembarque

- 1- A partir de 1 de abril de 2013, sempre que o tripulante não efetivo das categorias de mestrança e marinhagem seja considerado para reembarque e celebre um novo contrato, a Companhia Armadora pagar-lhe-á uma gratificação correspondente ao valor constante da coluna 1 da Tabela de Retribuições (Anexo I), mas nunca excedendo o equivalente a um mês.
- 2- O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à Companhia Armadora, até ao 21º dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30º dia após desembarque.
- 3- O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da Companhia Armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30º dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente, perderá o direito à gratificação estabelecida nesta cláusula.

- 4- O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do número 2 devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à Companhia Armadora por telegrama e enviando documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da Companhia Armadora). A Companhia Armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.
- 5- O tripulante cujo contrato de trabalho cesse por motivo de acidente de trabalho, doença ou morte de familiar do 1º grau, não perderá o direito à gratificação prevista nesta cláusula desde que comunique a sua disponibilidade à Companhia Armadora logo que recuperado ou, nos termos do número 2 da cláusula anterior, no caso de desembarque por motivo de morte de familiares.

Cláusula 24.^a

Alimentação, instalações, equipamento de trabalho e lazer

- 1- Constitui encargo da Companhia Armadora o fornecimento de ferramentas, equipamento e roupas de trabalho, de proteção e de segurança, de uso profissional, utilizados pelos tripulantes, de acordo com os padrões adotados pela Companhia Armadora, bem como os utensílios determinados por condições de habitabilidade, nomeadamente roupas de cama, serviço de mesa, alimentação suficiente e de boa qualidade, artigos de higiene e condições de bem estar a bordo de acordo com a Recomendação da OIT número 138 (1970).
- 2- Para além do disposto no número anterior, os oficiais têm ainda direito a um subsídio anual de 245,00 EUR para aquisição do respetivo uniforme.

Cláusula 25.^a

Licença para formação

- 1- A Companhia Armadora concederá licenças para formação nas Escolas de Ensino Náutico aos tripulantes que o solicitem, até aos limites anualmente por ela estipulados, mas que não serão inferiores a duas licenças para oficiais e outras duas para tripulantes das categorias de mestrança e marinhagem.
- 2- Durante o período de frequência escolar, o tripulante terá direito a receber uma importância mensal equivalente à retribuição base (coluna 1 da tabela salarial aplicável), correspondente à função exercida no momento da concessão da licença de formação.
- 3- No final de cada período escolar o tripulante deverá enviar à Companhia Armadora comprovativo da frequência efetiva do curso e as notas de avaliação.
- 4- No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, de insucesso escolar por absentismo ou falta de aproveitamento, cessa de imediato a licença de formação e o tripulante retoma o serviço a bordo, na função anteriormente exercida.

- 5- A concessão da licença fica ainda dependente da aceitação, por parte do tripulante, da manutenção do vínculo contratual com Companhia Armadora por, pelo menos, o dobro do tempo de duração da licença de formação.

Cláusula 26.^a

Política de drogas e álcool

- 1- O tripulante deve observar a política de drogas e álcool estabelecida pela Companhia Armadora, a qual consta como anexo IV a este contrato, de forma a satisfazer as exigências operacionais do navio em que estiver embarcado.
- 2- A Companhia Armadora entregará a cada tripulante um exemplar das normas em vigor, bem como das alterações que no futuro vierem a ser introduzidas.

Cláusula 27.^a

Dever de confidencialidade

É dever do tripulante guardar lealdade à Companhia Armadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, políticas internas ou negócios, de que venha a ter conhecimento no âmbito da sua atividade profissional.

Cláusula 28.^a

Fontes de direito e jurisdição

- 1- Como fontes de direito supletivo deste AE as partes aceitam:
 - a) As Convenções relativas aos tripulantes, aprovadas pela OIT, IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo país de registo do navio;
 - b) A legislação portuguesa aplicável ao Registo Internacional da Madeira (MAR)
- 2- Na resolução das questões emergentes das relações de trabalho não contidas nas disposições do presente Acordo de Empresa, recorre-se à legislação do porto de recrutamento do tripulante, ou do porto de registo do navio, conforme for mais favorável ao tripulante.
- 3- Para efeitos deste Acordo de Empresa, entende-se como porto de recrutamento o Porto de Lisboa.
- 4- Em virtude de a *United European Car Carriers* Unipessoal, L.^{da} ser representada pela UECC Portugal – Gestão de Recursos Humanos, L.^{da}, qualquer notificação efetuada às considera-se, para todos os efeitos legais e contratuais, como sendo efetuada à primeira.

Cláusula 29.^a

Representação sindical

- 1- A Companhia Armadora reconhece como representantes sindicais dos tripulantes os Sindicatos subscritores.
- 2- Assim, à FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e aos seus Sindicatos federados, SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra, SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante, SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante e SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, filiados na *ITF - International Transport Workers Federation*, compete a autoridade e a responsabilidade de promover eventuais ações sindicais.
- 3- Ao aceitar todo o acordo o tripulante concorda contribuir com 1 % da sua retribuição mensal constante de presente acordo, obrigando-se a Companhia Armadora a enviar todos os meses ao SITEMAQ, ao SMMCMM, ao SINCOMAR e ao SEMM as contribuições sindicais.

Cláusula 30.^a

Proibição de renúncia

A Companhia Armadora compromete-se a não pedir ou requerer a qualquer tripulante que assine algum documento em que renuncie ou transfira os seus direitos, ou ainda que o tripulante aceite ou prometa aceitar variações aos termos deste Acordo ou devolver à Companhia Armadora, seus empregados ou agentes quaisquer salários (incluindo retroativos) ou outros emolumentos devidos ou a serem devidos segundo este Acordo; e a Companhia Armadora concorda que qualquer documento já existente deverá ser considerado nulo e sem efeito legal.

Declaração

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 coletiva de trabalho uma empresa e duzentos e vinte e um trabalhadores.

ANEXO I

Tabela de retribuições mensais de contratados a termo

(Em vigor a partir de 1 de abril de 2013)

TABLE OF MONTHLY WAGES FOR TEMPORARY CONTRACT IN FORCE DURING 2013

(Em euros)

		1	2	3	4	5	6
CATEGORIA	RANK	RETRIBUIÇÃO BASE	SAB/DOM/FER	TRAB. EXTRA GARANTIDO	FÉRIAS / NATAL / DESCANSO	TOTAL MÊS	VALOR HORA EXTRA.
COMANDANTE	MASTER	2.300,04	1.840,03	1.253,96	575,01	5.969,04	
IMEDIATO	CHIEF OFFICER	1.783,20	1.426,56	972,19	445,80	4.627,74	
OFICIAL CHEFE QUARTO NAVEGAÇÃO II	OOW/II	1.455,12	1.164,09	793,32	363,78	3.776,31	
OFICIAL CHEFE QUARTO NAVEGAÇÃO I	OOW/I	1.202,67	962,14	655,69	300,67	3.121,17	
CHEFE MÁQUINAS	CHIEF ENGINEER	2.034,67	1.627,74	1.109,29	508,67	5.280,37	
2º OFICIAL MÁQUINAS	2ND ENGINEER	1.691,76	1.353,41	922,33	422,94	4.390,44	
OFICIAL MÁQUINAS CHEFE QUARTO	ENGINE OOW	1.202,67	962,14	655,69	300,67	3.121,17	
OFICIAL ELETRICISTA	ETO	1.744,64	1.395,71	951,16	436,16	4.527,68	
PRATICANTE	CADET	555,59	444,47		138,90	1.138,95	
ARTÍFICE	FITTER	770,66	616,53	420,16	192,67	2.000,01	6,67
CONTRAMES-TRE*	BOSUN	705,22	564,17	384,48	176,30	1.830,17	6,10
COZINHEIRO	COOK	705,22	564,17	384,48	176,30	1.830,17	6,10
MECÂNICO	MECHANIC	611,19	488,95	333,22	152,80	1.586,16	5,29

		1	2	3	4	5	6
CATEGORIA	RANK	RETRIBUI- ÇÃO BASE	SAB/DOM/F ER	TRAB. EXTRA GARAN- TIDO	FÉRIAS / NATAL / DES- CANSO	TO- TAL MÊS	VA- LOR HORA EX- TRA.
MECÂNICO	MECHA- NIC	611,19	488,95	333,22	152,80	1.586, 16	5,29
MARINHEIRO 1ª	A/B	598,37	478,69	326,23	149,59	1.552, 88	5,18
AJ. MOTORIS- TA	ASS/ MOTOR- MAN	598,37	478,69	326,23	149,59	1.552, 88	5,18
EMP. CÂMA- RAS	STEWARD	502,20	401,76	273,80	125,55	1.303, 31	4,35
MARINHEIRO 2ª CHEGADOR	O/S WIPER	502,20	401,76	273,80	125,55	1.303, 31	4,35
SEGURANÇA	SECURITY GUARD	544,94	435,95	297,10	136,23	1.414, 22	4,72

ANEXO II

TABELA DE RETRIBUIÇÕES MENSAIS DE EFECTIVOS
(Em vigor a partir de 1 de abril de 2013)

TABLE OF MONTHLY WAGES FOR PERMANENT CONTRACT
1-04-2013

(Em euros)

CATEGORIA	RANK	RETRIBUIÇÃO BASE MENSAL	RETRIBUIÇÃO MENSAL TOTAL
COMANDANTE	MASTER	2.300,04	4.746,04
IMEDIATO	CHIEF OFFICER	1.783,20	3.679,56
OFICIAL CHEFE QUARTO NAVEGAÇÃO II	OFFICER IN CHARGE OF WATCH II	1.455,12	3.002,58
OFICIAL CHEFE QUARTO NAVEGAÇÃO I	OFFICER IN CHARGE OF WATCH I	1.202,67	2.481,67
CHEFE MÁQUINAS	CHIEF ENGINEER	2.034,67	4.198,47
2º OFICIAL MÁQUINAS	2ND ENGINEER	1.691,76	3.490,88
OFICIAL MÁQUINAS CHEFE QUARTO	ENGINE OFFICER IN CHARGE OF WATCH	1.202,67	2.481,67
OFICIAL ELECTRICISTA	ETO	1.744,64	3.600,00

ANEXO III

Lista de navios da frota UECC

AUTOPREMIER	AUTOSUN
AUTOBALTIC	AUTOBANK
AUTOPROGRESS	AUTOBAY
AUTOPRESTIGE	AUTOSKY
AUTOPRIDE	AUTOSTAR
AUTORACER	AUTORUNNER

ANEXO IV

Política de drogas e álcool da UECC

Esta política aplica-se a todos os tripulantes que se encontrem a trabalhar a bordo dos navios da UECC. Também se aplica a clientes, convidados, autoridades portuárias e empregados da UECC que visitem os navios.

O objetivo da UECC é promover locais de trabalho seguros, satisfação no trabalho, empregados saudáveis e um bom ambiente de trabalho. Queremos evitar quaisquer acidentes, durante o período de trabalho ou de lazer, que possam estar relacionados com problemas de álcool ou drogas entre os tripulantes a bordo dos navios.

A UECC adotou uma política de “Tolerância Zero” relativamente ao álcool e às drogas. Isto significa que é proibida a venda de álcool e drogas ilícitas, consumidas ou adquiridas a bordo do navio e, desde que esteja a bordo do navio, nenhum tripulante poderá estar sob a influência de álcool ou drogas ilícitas.

Se o Comandante suspeitar que alguém está sob a influência de álcool, deverá mandar proceder ao teste de alcoolemia na presença de duas testemunhas (sendo pelo menos uma delas de classe idêntica à do tripulante em causa) e do Supervisor da Proteção do Ambiente. Se o resultado do teste demonstrar que a pessoa está sob a influência de álcool, o Comandante poderá mandar chamar as autoridades marítimas.

Setúbal, 21 de março de 2013

Pela FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, com sede no Armazém 113 – Cais da Rocha do Conde de Óbidos, 1350-352 Lisboa

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário

José Manuel Morais Teixeira, na qualidade de mandatário

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário

Pela *United European Car Carriers*, Unipessoal L.^{da}, com sede na Rua dos Trabalhadores do Mar, 16-2º B, em Setúbal

António Rodrigues Lourenço, na qualidade de mandatário

Declaração

A FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante

SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante

Depositado em 2 de abril de 2013, a fls 135 do livro 11, com o n.º 17/13, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado p/ Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

Jurisprudência:

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

Associações Sindicais:

I – Estatutos

Sindicato dos Enfermeiros - SE – Alteração

Alteração aprovada em 20 de fevereiro de 2013, com última publicação de estatutos no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 13, de 15 de julho de 1993.](#)

Artigo 1.º

O Sindicato dos Enfermeiros - SE é a associação constituída por enfermeiros referidos no artigo 2.º.

Artigo 2.º

Podem ser sócios do Sindicato os detentores do título de enfermeiro.

Artigo 3.º

O Sindicato é de âmbito nacional e a sua sede é na cidade do Porto.

Artigo 4.º

Poderão ser criadas, sempre que se entenda necessário à prossecução dos seus fins e por decisão da direção, delegações ou outras formas de representação noutras localidades, dentro do território nacional.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, fins e competências

Artigo 5.º

O Sindicato reconhece como fundamentais os princípios definidos nos números seguintes e neles assenta toda a sua atividade sindical:

- a) O Sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os enfermeiros interessados na luta pela sua emancipação, independentemente das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas;
- b) O Sindicato exerce a sua ação com total independência do patronato, governo, partidos políticos, instituições religiosas ou quaisquer outros agrupamentos;
- c) A democracia sindical assegura a cada associado o direito de, dentro do Sindicato, defender livremente os seus pontos de vista quanto a tudo o que se relaciona com a vida da associação, sendo-lhe apenas vedada a institucionalização de estatutos paralelos.

Artigo 6.º

O Sindicato pode associar-se em uniões, federações, numa central sindical ou confederação geral e em organismos internacionais. A adesão ou desvinculação a estas organizações deve ser decidida, por voto secreto, em assembleias gerais convocadas expressamente para o efeito.

Artigo 7.º

Ao Sindicato compete defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses profissionais dos seus associados, designadamente:

- a) Promover, isoladamente ou em estreita cooperação com os sindicatos afins, a autonomia da enfermagem;
- b) Desenvolver ações de formação profissional, social e cultural dos associados;
- c) Participar na elaboração de toda a legislação que, direta ou indiretamente, se relacione com a enfermagem;
- d) Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- e) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade;
- f) Fiscalizar e reclamar o cumprimento das disposições legais aplicáveis à enfermagem;
- g) Atuar prontamente na revogação de disposições legais lesivas dos legítimos interesses dos enfermeiros;

- h) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais ou estatais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;
- i) Prestar assistência jurídica aos seus associados nos conflitos emergentes das relações de trabalho;
- j) Gerir e administrar, isoladamente ou em colaboração com outras associações, instituições de carácter social.

Artigo 8.º

Para o exercício das suas competências, o Sindicato deve:

- a) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses;
- b) Assegurar uma gestão correta dos seus fundos;
- c) Adequar a estrutura sindical.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 9.º

Têm direito a filiar-se no Sindicato todos os enfermeiros que estejam nas condições previstas no artigo 2.º dos presentes Estatutos.

Artigo 10.º

O pedido de filiação deverá ser dirigido à direção, em proposta fornecida para esse efeito pelo Sindicato e apresentada diretamente ou através de delegados sindicais, que a enviarão à sede no prazo de três dias.

- a) Os candidatos a sócio terão de apresentar documento de curso autenticado.
- b) A aceitação do sócio obriga à entrega de cartão de identidade, de um exemplar dos estatutos do Sindicato e à isenção do pagamento da primeira quota.

Artigo 11.º

A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na sua primeira reunião.

§ único – Tem legitimidade para interpor recurso o interessado ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 12.º

1- São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleitos para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes Estatutos;
- b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organismos em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos presentes Estatutos;
- d) Beneficiar da ação desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económico-sociais e culturais comuns ou dos seus interesses específicos;
- e) Informar-se de toda a atividade do Sindicato;
- f) Consultar os livros de contas do Sindicato, que devem estar disponíveis, para esse efeito, a partir da data de publicação do anúncio da assembleia geral para apreciação e votação do relatório e contas;
- g) Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que deixarem de receber as respetivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar obrigatório e desemprego.
- h) É garantido a todos os associados o direito de tendência, em harmonia com a alínea e) do artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa, e de acordo com o seguinte:
- i) Como sindicato independente, o Sindicato dos Enfermeiros está sempre aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos do Sindicato;
- j) As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos do Sindicato (pela apresentação de propostas; pela intervenção no debate de ideias; pela participação na discussão de princípios orientadores da atividade sindical) e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado;
- k) O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do Sindicato subordina-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pela assembleia geral sob proposta da direção.
- l) A regulamentação referida neste número constitui anexo a estes Estatutos, deles sendo parte integrante.
- m) Artigo 13.º

2- São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os Estatutos;
- b) Contribuir com a quota mensal correspondente a 1% do vencimento ilíquido mensal;
- c) Participar, por escrito, à direção as alterações dos dados biográficos ou da sua situação profissional;
- d) Desempenhar as funções para que forem eleitos, nomeados ou convidados, salvo por motivos devidamente justificados;
- e) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos, fortalecendo a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical;
- f) Respeitar e fazer respeitar a democracia sindical, combatendo todas as forças contrárias aos interesses dos enfermeiros.

Artigo 14.º

1- Perdem a qualidade de sócios os inscritos que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a sua atividade profissional dependente;
- b) Deixarem de pagar as quotas durante um período de seis meses e, depois de avisados para as liquidar, o não fizerem;
- c) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação escrita ao presidente da direção, com a antecedência mínima de 30 dias;
- d) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2- Contudo, pode manter a qualidade de associado o trabalhador que deixe de exercer a sua atividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado.

Artigo 15.º

Os ex-sócios pode ser readmitidos, em condições a definir pela direção, após análise do processo. Nos casos de expulsão, o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado, favoravelmente, pelo menos, por dois terços dos sócios presentes.

CAPÍTULO IV
Regime disciplinar

Artigo 16.º

Podem ser aplicadas aos sócios as penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

Artigo 17.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que, de forma injustificada, não cumpram o artigo 13.º destes Estatutos.

Artigo 18.º

A pena de suspensão poderá ser aplicada aos sócios reincidentes no incumprimento do artigo 13.º.

Artigo 19.º

A pena de expulsão é da competência da direção e só poderá ser aplicada aos sócios em caso de violação grave de deveres fundamentais:

- a) Violem frontal e gravemente os estatutos;
- b) Pratiquem atos gravemente lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos seus associados.

Artigo 20.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades legais de defesa em adequado processo disciplinar, o qual revestirá a forma escrita.

§ único - Das penas aplicadas aos sócios cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO V

1) Da assembleia geral

Artigo 21.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais, sendo órgão deliberativo, nela residindo a autonomia e soberania do Sindicato.

Artigo 22.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direção;
- c) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direção;
- d) Deliberar sobre a alteração dos Estatutos;
- e) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato, ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de a assembleia geral decidir em consciência;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- i) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- j) Exercer o poder disciplinar, conforme o disposto nos artigos 15.º, 19.º e 20.º destes Estatutos;
- k) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do Sindicato.

Artigo 23.º

A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária, nos primeiros 90 dias de cada ano civil, para exercer as atribuições descritas nas alíneas b) e c) do artigo anterior, e, de quatro em quatro anos, para cumprimento do disposto na alínea a) do mesmo artigo.

Artigo 24.º

A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) Por solicitação da direção;
- c) A requerimento de 10 % ou 200 dos associados.

Artigo 25.º

- 1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários.
- 2- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos, e fundamentados por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.
- 3- As assembleias gerais deverão ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, o local e o objecto, devendo a convocatória ser publicada, com a antecedência mínima de oito dias, num dos jornais mais lidos da localidade da sede do Sindicato, com as exceções previstas nestes Estatutos.
- 4- A convocação da assembleia geral, para os fins previstos nas alíneas d) e i) do artigo 22.º destes Estatutos, deve ser feita com o prazo mínimo de oito dias, com ampla publicidade, devendo ser publicada em um dos jornais mais lidos da localidade da sede do Sindicato.
- 5- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do artigo 24.º destes Estatutos, o presidente deverá reunir a assembleia geral, após receção da solicitação ou requerimento, no prazo máximo de 15 dias.

Artigo 26.º

- 1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos sócios, ou trinta minutos depois, com qualquer número, salvo nos casos em que a lei ou estes estatutos disponham diferentemente, e terminarão às 24 horas, podendo continuar em data a fixar pela assembleia.
- 2- As convocatórias da assembleia geral deverão incluir o disposto no número anterior.

Artigo 27.º

- 1- As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea c) do artigo 24.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes, sendo feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constam no requerimento.
- 2- Se a reunião se não efetuar por ausência dos sócios requerentes, estes perdem o direito de requerer nova assembleia geral antes de terem decorrido seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 28.º

- 1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, salvo se existir disposição expressa em contrário.
- 2- Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação. Caso o empate se mantenha, o presidente da mesa usará, obrigatoriamente, o voto de qualidade.

Artigo 29.º

A assembleia geral para alteração dos estatutos só poderá funcionar e deliberar validamente desde que reúna o mínimo de 10 % do total ou 2000 sócios. Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por maioria de votos, tendo cada associado direito a um único voto, direto e secreto.

Artigo 30.º

A votação para os fins previstos no artigo 6.º e na alínea a) do artigo 22.º será sempre feita por sufrágio direto e escrutínio secreto.

Artigo 31.º

Da destituição dos corpos gerentes:

- a) A convocatória para a assembleia geral que tenha por ordem de trabalhos a destituição de algum ou de todos os corpos gerentes terá de ser feita com o mínimo de oito dias de antecedência;
- b) A assembleia não poderá reunir com menos de 20 % ou 2000 dos associados;
- c) A votação será secreta e a deliberação da destituição terá de ser tomada por maioria de dois terços dos sócios presentes;

- d) Se apenas forem destituídos algum ou alguns dos elementos dos corpos gerentes, a substituição só se verificará a pedido expresso dos restantes membros do respetivo órgão, de entre os suplentes, pela ordem por que foram eleitos;
- e) A assembleia geral que destituir os corpos gerentes elegerá uma comissão provisória em substituição de cada órgão destituído.

Artigo 32.º

- 1- Caso haja destituição integral de algum dos órgãos (mesa da assembleia geral, direção ou conselho fiscal), terão de se realizar eleições extraordinárias para sua substituição definitiva, nos termos estatutários, salvo se faltarem até seis meses para as próximas eleições ordinárias.
- 2- As eleições extraordinárias referidas no número anterior deverão realizar-se no prazo de 60 dias a contar da data da assembleia da destituição.

2) Dos corpos gerentes

Artigo 33.º

Os corpos gerentes do Sindicato são a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 34.º

O exercício dos cargos associativos é gratuito.

Artigo 35.º

Os membros dos corpos gerentes que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 36.º

As despesas de transporte, estada e alimentação feitas pelos dirigentes sindicais no desempenho das suas funções serão suportadas pelo Sindicato.

Artigo 37.º

O regulamento eleitoral para os corpos gerentes é definido em capítulo próprio.

Artigo 38.º

A duração do mandato dos corpos gerentes é de quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos, sem prejuízo de ajustamento da duração do mandato ao máximo legal.

3) Da mesa da assembleia geral

Artigo 39.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

Artigo 40.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo máximo de 10 dias após as eleições;
- c) Coordenar e dirigir os trabalhos, respeitando e fazendo respeitar os estatutos e demais disposições legais;
- d) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas das assembleias;
- e) Assinar as atas das sessões e todos os documentos expedidos em nome da assembleia;
- f) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

Artigo 41.º

Compete aos secretários, em especial:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir e lançar as atas no respetivo livro;

- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
- f) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

4) Da direção

Artigo 42.º

A direção é composta por sete elementos efetivos e três suplentes.

Artigo 43.º

As listas submetidas a sufrágio devem indicar os cargos que cada concorrente irá desempenhar:

- a) São cargos específicos o de presidente, secretário e tesoureiro; os restantes quatro elementos são vogais;
- b) Em caso de necessidade de substituição de qualquer dos diretores, os restantes reunirão em plenário e determinarão os reajustamentos a fazer, procedendo, posteriormente, ao provimento do lugar vago pelo primeiro dos suplentes eleitos;
- c) Nos impedimentos ou ausências, o presidente será substituído pelo secretário ou por quem ele delegar expressamente.

Artigo 44.º

São competências específicas da direção, em geral:

- a) Dirigir e coordenar a ação do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- c) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição de sócios;
- d) Organizar e dirigir os serviços administrativos do Sindicato, bem como o respetivo pessoal;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas de gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte, afixando os livros de contas no prazo previsto no n.º 3 do artigo 25.º destes estatutos.

- g) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no ato de posse da nova direção;
- h) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;
- i) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- j) Admitir, suspender e demitir os funcionários do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- l) Convocar reuniões gerais de sócios cujo poder deliberativo não interfira naquele que é atribuído pelos estatutos à assembleia geral.

Artigo 45.º

Periodicidade das reuniões:

1. A direção reunirá, uma vez por quinzena, em sessão ordinária, e extraordinariamente sempre que necessário, e as suas deliberações serão tomadas por maioria simples dos votos dos diretores presentes, sendo necessário, para assegurar a validade das mesmas, a presença de, pelo menos, 50% dos diretores.
2. Em caso de empate, o presidente terá voto de qualidade.

§ único – De cada sessão deverá lavrar-se a respetiva ata.

Artigo 46.º

- 1- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.
- 2- Estão isentos de responsabilidade:
 - a) Os membros da direção que não estiverem presentes na sessão em que foi tomada a decisão, desde que, em sessão seguinte e após leitura da ata da sessão anterior, se manifestem em oposição à resolução tomada;
 - b) Os membros da direção que tiverem votado contra essa resolução e o tiverem expresso em ata.

Artigo 47.º

- 1- Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros efetivos da direção.
- 2- A direção poderá constituir mandatários, através de credencial, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito e duração dos poderes conferidos.
- 3- Os sócios mandatados pela direção e referidos no número anterior ficam abrangidos pelo estipulado nos artigos 34.º, 35.º e 36.º destes estatutos.

5) Do conselho fiscal

Artigo 47.º - A

Constituição e funcionamento:

1. O conselho fiscal é composto por três elementos efetivos: presidente e vogais.
2. O conselho fiscal tem dois elementos suplentes.
3. O conselho fiscal reúne por convocatória do seu presidente com a antecedência mínima de 48 horas relativamente ao dia, hora e local da reunião.
4. O conselho fiscal lavra e assina em livro próprio as atas respeitantes a todas as suas reuniões.

Artigo 47.º - B

- 1- Compete ao conselho fiscal:
 - a) Examinar, sempre que necessário, a contabilidade do SE e toda a documentação contabilística que considere conveniente;
 - b) Emitir parecer sobre o relatório, balanço e contas do exercício, apresentados pela direção;
 - c) Discutir e votar o orçamento ordinário e suplementares elaborados pela direção;
 - d) Exercer todas as funções consignadas na lei e nos presentes estatutos;
 - e) Requerer a convocatória extraordinária da assembleia geral;
 - f) Verificar o cumprimento dos estatutos e da lei.
- 2- O presidente do conselho fiscal poderá estar presente em reuniões da direção, sempre que o solicite, sem direito a voto.

- 3- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

6) Dos delegados sindicais

Artigo 48.º

- 1- Os delegados sindicais são sócios propostos pela direção do SE e eleitos por voto direto e secreto dos associados do serviço ou unidade e atuam como elementos de ligação entre os sócios e a direção do SE e vice-versa.
- 2- A regularidade do processo eleitoral incumbe aos delegados sindicais cessantes e à direção.

Artigo 49.º

Em cada concelho da área do Sindicato que não seja sede de distrito poderá haver um delegado sindical concelhio, que coordenará as atividades dos delegados sindicais dos locais de trabalho.

Artigo 50.º

Só poderá ser delegado sindical o sócio do Sindicato que reúna, cada uma e cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não faça parte dos corpos gerentes do Sindicato.

Artigo 51.º

- 1- A duração do mandato dos delegados sindicais é de quatro anos.
- 2- O número de delegados por instituição será determinado pela direção, de acordo com as características e necessidades dos locais de trabalho e disposições legais.

Artigo 52.º

São razões para destituição dos delegados sindicais:

- a) Não oferecer confiança aos seus colegas;

- b) Sofrer qualquer sanção sindical;
- c) Por iniciativa do próprio;
- d) Ter pedido demissão de sócio do Sindicato;
- e) O não cumprimento dos presentes estatutos;
- f) Por qualquer ação ou omissão, perder a confiança da direção;
- g) A não comparência a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

Artigo 53.º

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os enfermeiros e a direção do Sindicato, transmitindo a esta todas as aspirações, sugestões ou críticas daquele;
- b) Representar o Sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- c) Supervisionar o cumprimento da legislação aplicável aos enfermeiros, de acordo com a natureza das instituições;
- d) Cooperar com a direção do Sindicato no estudo e forma de melhor resolver os problemas da profissão;
- e) Informar os enfermeiros da atividade sindical e distribuir informação impressa, assegurando que as circulares e outros documentos cheguem a todos os enfermeiros da sua delegação;
- f) Comunicar à direção do Sindicato todas as irregularidades detetadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer associado;
- g) Colaborar estritamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções, a fim de levar à prática a política sindical;
- h) Participar nas reuniões de delegados, quando convocadas pela direção;
- i) Incentivar os enfermeiros não sócios à sindicalização;
- j) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção do Sindicato.

CAPÍTULO VI

Fundos

Artigo 54.º

Constituem os fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias.

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução

Artigo 55.º

A fusão e a dissolução do Sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

§ único – A deliberação para ser válida deverá ser tomada por, pelo menos, dois terços dos sócios do Sindicato.

Artigo 56.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução do Sindicato deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO VIII

Das eleições

Artigo 57.º

Constituição da assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 58.º

Condições de elegibilidade

Só podem ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos e tenham completado dois anos de sindicalização à data da convocatória da assembleia geral eleitoral.

Artigo 59.º

Atribuições da mesa da assembleia geral eleitoral

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que, nomeadamente, deve:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações aos cadernos eleitorais;
- e) Promover a confeção e distribuição das listas de voto;
- f) Receber as candidaturas;
- g) Publicar, em dois jornais diários, os locais, âmbito e horário das mesas de voto;
- h) Nomear os elementos constituintes de cada mesa, com a antecedência mínima de cinco dias, em relação à data da assembleia geral eleitoral;
- i) Assegurar às listas concorrentes igualdade de tratamento.

Artigo 60.º

Cadernos eleitorais

- 1- Organizados os cadernos eleitorais pela mesa da assembleia geral, os mesmos deverão ser afixados na sede do Sindicato, com uma antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.
- 2- Cada mesa eleitoral disporá de um caderno, constituído apenas pelos sócios eleitores em exercício nessa área, que será fornecido ao respetivo presidente da mesa, com uma antecedência igual à do número anterior, de modo a proporcionar a sua consulta.

§ único – O caderno eleitoral da sede será constituído por todos os eleitores. Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à sua afixação, devendo esta decidir no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 61.º

Data e publicidade das eleições

- 1- As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e terão lugar até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte ao termo do mandato dos corpos gerentes a substituir.
§ único – Todas as mesas de voto eleitorais funcionarão no mesmo dia e com o mesmo horário.
- 2- Havendo razões ponderosas, a mesa da assembleia geral poderá adiar a realização do ato eleitoral até aos 30 dias subsequentes.
- 3- A publicidade do ato eleitoral será feita através de editais afixados na sede do Sindicato, de circulares enviadas a todos os sócios e de publicação num dos jornais mais lidos na área do Sindicato.

Artigo 62.º

Apresentação das candidaturas

- 1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega da lista ou listas à mesa da assembleia geral até ao 30.º dia que antecede o ato eleitoral.
- 2- Cada lista apresentada deve conter os concorrentes efetivos e suplentes para cada órgão: mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal.
- 3- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 200 sócios eleitores, que serão identificados pelo número de sócio, nome completo legível e assinatura.
- 4- Os candidatos serão identificados pelo número de sócio, nome completo legível, idade, residência e designação da entidade patronal.
- 5- Cada lista concorrente deverá apresentar o seu plano de ação.

Artigo 63.º

Comissão de fiscalização eleitoral

Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 64.º

Atribuições da comissão de fiscalização eleitoral

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Confirmar a regularidade das candidaturas;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades detetadas e entregá-los à mesa da assembleia geral.

Artigo 65.º

Verificação das candidaturas

- 1- A verificação das candidaturas a que se alude na alínea a) do artigo anterior far-se-á no prazo de cinco dias úteis a contar do dia seguinte ao encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.
- 2- Com vista ao suprimimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis após a devolução.
- 3- Findo o prazo previsto no número anterior, a comissão decidirá, nos três dias úteis subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 66.º

Listas de voto

- 1- Cada lista conterá os nomes impressos dos candidatos, os cargos a ocupar, bem como as entidades onde trabalham.
- 2- As listas de voto, editadas pela direção sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma retangular, com as dimensões de 21 cm x 15 cm, em papel branco, liso, sem marcas ou sinais exteriores.
- 3- São nulas as listas que:
 - a) Não obedeçam aos requisitos dos números anteriores;
 - b) Conttenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

Artigo 67.º

Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efetuada, de preferência, através do cartão de sócio ou do bilhete de identidade ou outro documento de identificação com fotografia.

Artigo 68.º

Do voto

- 1- O voto é secreto.
- 2- Não é permitido o voto por procuração.
- 3- Quando, por impedimento, qualquer eleitor pretender exercer o voto por correspondência, deve requerer as listas na sede do Sindicato, de modo a garantir a sua receção até quarenta e oito horas antes da abertura da mesa de voto.

Artigo 69.º

Mesas de voto

- 1- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.
- 2- As mesas de voto serão presididas por um elemento dos corpos gerentes, sempre que possível.
- 3- Cada lista poderá credenciar um fiscal por mesa de voto.
- 4- Terminada a votação, será elaborada, em cada mesa, ata do apuramento final, que acompanhará os votos, a enviar à sede no prazo máximo de vinte e quatro horas, sendo o resultado transmitido de imediato por telefone ou telefax.

Artigo 70.º

Apuramento

- 1- Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento dos resultados em cada mesa de voto e afixados em local próprio, sendo considerados provisórios, devendo ser enviados à sede pela via mais rápida.
- 2- Os resultados globais são o somatório do número de votos de cada mesa.

- 3- Os resultados globais serão publicados em definitivo no prazo máximo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação e considera-se eleita a lista que obtiver mais votos válidos.

Artigo 71.º

Impugnação

- 1- Pode ser interposto recurso escrito ao presidente da mesa da assembleia geral de irregularidades concretas do ato eleitoral, através do presidente da mesa eleitoral onde se tenha verificado a ocorrência, até ao encerramento da mesa de voto.
- 2- A decisão da mesa da assembleia geral será comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede do Sindicato no prazo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação.

Artigo 72.º

Ato de posse

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo máximo de 10 dias após a assembleia geral eleitoral.

Artigo 73.º

Encargos com as candidaturas

O Sindicato comparticipará nos encargos da candidatura com verba igual, a fixar pela direção.

Artigo 74.º

Casos omissos

A resolução dos casos imprevistos na aplicação deste capítulo será da competência da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

Artigo 75.º

Os enfermeiros aposentados ou reformados pagarão a quota mínima mensal equivalente a 0,5 % do vencimento ilíquido do nível remuneratório de ingresso na carreira especial de enfermagem da função pública.

Artigo 76.º

Considera-se documento idóneo de identificação profissional o cartão de sócio do Sindicato.

Artigo 77.º

Os presentes estatutos poderão ser revistos um ano após a sua entrada em vigor.

Artigo 78.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

CAPÍTULO X

Revogações

Artigo 79.º

São revogados os anteriores estatutos do Sindicato dos Enfermeiros da Zona Norte, publicados no *Diário do Governo*, 2.ª série, n.º 220 (2.º suplemento), de 2 de Setembro de 1975.

ANEXO

(aos estatutos do Sindicato dos Enfermeiros - SE)

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

- 1- Independentemente do exercício individual dos direitos e deveres estatutários, é reconhecido aos associados o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

- 2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do Sindicato dos Enfermeiros.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do SE, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários deste.

Artigo 4.º

Direitos

- 1- Cada tendência pode participar na eleição para os órgãos do SE, através de listas de candidatos próprias, por si ou em coligação, ou apoiar outras listas.
- 2- Pode intervir e participar na atividade dos órgãos estatutários, quer pela apresentação de propostas, quer pela intervenção no debate de ideias, quer pela participação na discussão de princípios orientadores da atividade sindical.
- 3- O exercício dos direitos das tendências deve respeitar as decisões democraticamente tomadas, não podendo prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.

Artigo 5.º

Constituição

- 1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

- 2- A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, bem como os seus princípios orientadores.

Artigo 6.º

Reconhecimento

- 1- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 10 % dos associados do SE.
- 2- Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 7.º

Representatividade

- 1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral.
- 2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.
- 3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do SE não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 8.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, na assembleia geral ou fora dela.

Artigo 9.º

Deveres

- 1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

- a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SE;
- b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;
- c) Impedir a instrumentalização político-partidária do SE;
- d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registado em 04 de abril de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fls 154 do livro n.º 2

Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública

SNCC/PSP - Alteração

Alteração aprovada em 28 de fevereiro de 2013, com última publicação de estatutos no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 38, de 15 de outubro de 2012](#)

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito, sede e símbolos

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato Nacional da Carreira de Chefes da Polícia de Segurança Pública, pessoa coletiva n.º 503840521, também designado pela abreviatura SNCC/PSP, rege-se pela legislação em vigor, pelos presentes estatutos e demais regulamentos internos legalmente aprovados pelos órgãos estatutários competentes.

Artigo 2.º

Âmbito e duração

O Sindicato tem como âmbito geográfico todo o território nacional e durará por tempo indeterminado.

Artigo 3.º

Sede e delegações

- 1- O SNCC/PSP tem sede no Porto, podendo a sua localização ser alterada por decisão da Assembleia-Geral.
- 2- Por deliberação da Assembleia-Geral, o Sindicato poderá criar ou extinguir delegações ou outras formas de representação sempre que se mostrar necessário à prossecução dos seus fins.

Artigo 4.º

Símbolos

- 1- O símbolo do sindicato, constante do anexo I, tem a forma de “U”, fechado na parte superior, com fundo de cor azul claro e orla de cor prateada. Na parte superior do fundo azul tem o Escudo Nacional sobre uma estrela prateada de seis pontas. Na parte inferior do fundo azul tem um boné do uniforme de cerimónia da PSP da carreira de Chefes de Polícia, para elementos masculinos. Na parte superior da orla tem a inscrição “SINDICATO NACIONAL” e na parte inferior da orla “CARREIRA DE CHEFES DA PSP”. Por baixo do símbolo em forma de “U” fechado, tem uma faixa de cor prateada com a inscrição da divisa do sindicato: “PELA DIGNIFICAÇÃO DA CLASSE”.
- 2- A bandeira do SNCC/PSP é de cor branca com orla em azul, contendo o símbolo referido no número anterior.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais, objetivos e competência

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

- 1- Na representação dos interesses da classe de Chefes de Polícia, o SNCC/PSP pugna pela defesa e promove o respeito pelos direitos económicos, sociais e culturais dos seus associados e da classe profissional que representa.
- 2- O sindicato rege-se pelos princípios da liberdade e organização democrática, da igualdade, da independência e do pluralismo, bem como pelo respeito pelos direitos, liberdades e garantias fundamentais.
- 3- O SNCC/PSP exerce a sua atividade com total independência relativamente ao Estado, às confissões religiosas e aos partidos políticos.
- 4- O Sindicato preconiza ainda:
 - a) O fim da exploração do homem pelo homem;
 - b) A defesa da dignidade, dos direitos humanos e da igualdade de género;
 - c) O respeito pela liberdade de opinião, de associação e dos direitos de exercício coletivo;
 - d) A construção de uma sociedade democrática com base num Estado de direito onde todos sejam iguais perante a lei, usufruam de iguais oportunidades e de onde seja banida qualquer forma de opressão e discriminação;
 - e) A participação ativa de todos os sócios e a sua unidade em torno de objetivos concretos, na defesa dos princípios fundamentais, aceitando a vontade expressa pela maioria e respeitando a opinião das minorias.

Artigo 6.º

Objetivos

- 1- O Sindicato tem por finalidade:
 - a) Assegurar a representação e defesa dos interesses sociais, culturais, morais, profissionais e económicos da classe de Chefes de Polícia;
 - b) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses dos associados;
 - c) Promover a união de todos os sócios para uma atuação em comum, na defesa dos princípios fundamentais definidos no artigo anterior;
 - d) Promover a formação dos seus associados e contribuir para a sua realização profissional, social e cultural;
 - e) Promover ações de sensibilização junto dos seus associados com vista à defesa dos seus interesses;
 - f) Defender e estimular a solidariedade e a coesão entre os Chefes de Polícia;
 - g) Em caso de morte de associado, prestar aos familiares e herdeiros do falecido todas as informações, auxílio e assistência necessários à tutela dos direitos decorrentes do exercício da profissão.

Artigo 7.º

Competência

Compete ao Sindicato:

- a) Estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, que prosigam objetivos análogos para a realização dos seus fins sociais ou estatutários;
- b) Dar parecer sobre todos os assuntos que respeitem aos seus associados;
- c) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das normas e regulamentos internos da PSP, desde que não colidam com os interesses dos associados;
- d) Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares;
- e) Prestar toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem no âmbito profissional;
- f) Conceder auxílio económico aos seus associados, dentro das possibilidades financeiras do Sindicato, em conformidade com a regulamentação aprovada;
- g) Emitir cartões identificativos da qualidade de sócio que serão sempre propriedade do sindicato e, sempre que necessário, declarações que atestem essa mesma qualidade;
- h) Celebrar parcerias, protocolos e acordos, de interesse para os sócios, com entidades públicas ou privadas;
- i) Incentivar a formação profissional, cultural e social, através da realização de atividades formativas.

Artigo 8.º

Direito de tendência e regulamentação

- 1- O Sindicato rege toda a sua ação pelos princípios da liberdade democrática, da igualdade, do pluralismo e da independência.
- 2- É garantido a todos os associados o direito de tendência, de acordo com o previsto nos presentes estatutos, cujos poderes e competências são os previstos e definidos na regulamentação seguinte:

2.1-No âmbito do SNCC/PSP, é reconhecido, a qualquer título, aos Chefes da PSP o direito de se organizarem em tendências sócio sindicais, sendo o reconhecimento de qualquer tendência da exclusiva competência da assembleia geral;

2.2-As tendências constituem forma de expressão sindical própria, fundamentadas com base em qualquer conceção social ou ideológica, tendo em conta os princípios previstos no nº 1 deste artigo;

2.3-Cada tendência constitui e é considerada como parte integrante do SNCC/PSP, tendo em conta o princípio da representatividade, cujos poderes e competências visam a realização de alguns dos fins previstos nos presentes estatutos;

2.4-A constituição de cada tendência concretiza-se mediante comunicação ao presidente da mesa da assembleia geral, devidamente assinada por todos os associados que a integram, com a indicação da respetiva designação, assim como o nome e qualidade de quem a representa;

2.5-Apenas serão reconhecidas as tendências que representam, pelo menos 5%, dos membros que constituem a assembleia geral;

2.6- Em eleições ou fora delas, qualquer tendência pode associar-se a outra ou outras para qualquer finalidade estatutária;

- 3- As tendências devem apoiar todas as ações dimanadas dos órgãos estatutários do SNCC/PSP, contribuir para o reforço da unidade democrática sindical, desenvolver ações de formação sócio sindical junto dos profissionais que representam, e evitar o enfraquecimento ou divisionismo do movimento sindical democrático, ou seja, garantir a unidade sindical e a democraticidade interna do SNCC/PSP.

Artigo 9.

Capacidade

O Sindicato tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judiciária.

CAPÍTULO III

Dos Sócios

Artigo 10.º

Sócios

- 1- Podem ser sócios do SNCC/PSP todos os profissionais da PSP pertencentes à carreira de Chefe de Polícia na situação de ativo, pré-aposentação e aposentação.
- 2- Por deliberação da Assembleia-Geral, após proposta da Direção Nacional, pode ser atribuída a categoria de Sócio Honorário a Chefes de Polícia que mereçam essa distinção pelos méritos prestados à PSP ou ao SNCC/PSP.

Artigo 11.º

Requisitos de admissão

- 1- São requisitos de admissão:
 - a) Requerer a admissão ao Sindicato, mediante preenchimento de proposta em formulário próprio;
 - b) A aceitação do estatuto do SNCC/PSP e demais disposições regulamentares em vigor; e
 - c) O pagamento de joia, se fixada pelo Sindicato.
- 2- A Assembleia-geral pode fixar, no início de cada ano, uma joia de admissão de novos sócios.

Artigo 12.º

Recusa de admissão

- 1- No caso de recusa de admissão de sócio por parte da Direção Nacional, este órgão deve remeter o respetivo processo, no prazo de 15 dias, à Assembleia-Geral, comunicando a decisão, por escrito, ao candidato.
- 2- A Assembleia-Geral, após ouvir o interessado, deve pronunciar-se na primeira reunião subsequente à receção do processo, não cabendo recurso da decisão.

Artigo 13.º

Direitos dos sócios

- 1- De acordo com os estatutos vigentes, os sócios têm direito a:
 - a) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, bem como destituí-los nos termos previstos nos presentes estatutos;
 - b) Participar nas atividades do Sindicato, em toda a sua extensão, liberdade e vontade, apresentando nos locais competentes, as suas propostas e críticas a bem do bom funcionamento associativo;
 - c) Requerer a convocação da Assembleia-geral nos termos estatutários, assim como exercer o seu direito de voto sempre que para isso seja convocado;
 - d) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato e por quaisquer instituições dele dependentes e/ou organizações em que o mesmo esteja filiado ou participe;
 - e) Beneficiar de apoio sindical no âmbito profissional;
 - f) Beneficiar de todas as ações desenvolvidas pelo Sindicato no âmbito sindical, social, cultural, desportivo e recreativo;

- g) Ser informados regularmente da atividade desenvolvida pelo Sindicato;
 - h) Exercer o direito de tendência e de crítica, com observância das regras de democracia interna, dos princípios de igualdade, pluralismo, independência e participação, sem quebra da força e coesão sindicais;
 - i) Beneficiar de compensação por salário deixado de auferir por motivos e no âmbito da atividade sindical, na qualidade de dirigente e no exercício gratuito dos cargos para que foi eleito;
 - j) Recorrer para o tribunal das decisões de órgãos diretivos que contrariem os presentes estatutos;
 - k) Possuir cartão de sócio, que será sempre propriedade do sindicato.
- 2- Os sócios na situação de pré-aposentação e aposentação mantêm os mesmos direitos dos restantes.

Artigo 14.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os presentes estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Desempenhar, gratuitamente, os cargos para os quais forem eleitos ou nomeados, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Cumprir as deliberações dos órgãos do Sindicato;
- d) Acatar as determinações legalmente impostas e agir solidariamente com as posições do Sindicato na defesa do interesse coletivo;
- e) 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;
- f) Dinamizar, no local de trabalho, a ação sindical em defesa dos princípios e objetivos do sindicato;
- g) Contribuir para a sua educação sindical e cultural;
- h) Divulgar toda a informação emitida pelo Sindicato;
- i) Pagar a respetiva quota sindical, nos termos do artigo 18.º, ou outras contribuições estabelecidas entre o Sindicato e os sócios;
- j) Disponibilizar ao Sindicato a morada da residência e do local de trabalho, bem como o contacto telefónico e endereço eletrónico;
- k) Comunicar ao Sindicato eventuais alterações, no prazo de 15 dias, relacionadas com a mudança de residência, de local de trabalho, da situação profissional, contacto telefónico ou endereço eletrónico;
- l) Quando desvinculado, devolver o cartão de sócio ao Sindicato;

m) Consultar regularmente a página oficial do Sindicato na Internet.

Artigo 15.º

Perda da qualidade de sócio

Perde a qualidade de sócio quem:

- a) Comunicar essa intenção por escrito ao Sindicato;
- b) For expulso do Sindicato;
- c) Deixar de pagar as quotas nos termos do n.º 4 do artigo 20.º.

Artigo 16.º

Readmissão

Os requisitos de readmissão como sócio são os consignados para a admissão, exceto quando tenham sido expulsos, caso em que só a Assembleia-Geral, ouvida a Direção Nacional, pode decidir.

Artigo 17.º

Pré-Aposentados e Aposentados

- 1- Os profissionais da PSP pertencentes à carreira de Chefe que livremente aderiram ao SNCC/PSP, ao passarem à situação de pré-aposentação e aposentação continuam a ser considerados sócios se, e enquanto, efetuarem o pagamento das quotas.
- 2- Os sócios pré-aposentados e aposentados mantêm todos os direitos dos restantes associados.

Artigo 18.º

Quotas

- 1- Os sócios devem pagar as respetivas quotas sindicais por transferência bancária ou através de desconto direto no recibo de vencimento, até ao dia 21 de cada mês.
- 2- A partir da entrada em vigor do presente estatuto, as quotas passam a ter o valor de 5,00 EUR mensais.

- 3- O valor referido no número anterior pode, por deliberação da Assembleia-Geral, ser alterado.

CAPITULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 19.º

Infrações disciplinares

Podem incorrer em sanções disciplinares, consoante a gravidade da infração, os sócios que:

- a) Violam os deveres estatutários e regulamentares, ou pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato, bem como as deliberações dos órgãos sociais;
- b) Não respeitem os princípios fundamentais consignados no artigo 5.º;
- c) Não acatem as decisões e deliberações dos órgãos sociais tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos.

Artigo 20.º

Sanções disciplinares

- 1- De acordo com a gravidade da infração, podem ser aplicadas aos sócios as seguintes sanções disciplinares:
 - a) Advertência;
 - b) Repreensão escrita;
 - c) Suspensão até 180 dias;
 - d) Expulsão.
- 2- O Presidente da Direção Nacional tem a competência exclusiva para aplicação das sanções previstas no número anterior, após conclusão do processo disciplinar.
- 3- O não pagamento pontual da quota mensal por um período superior a três meses origina a suspensão imediata e automática de todos os direitos do associado.
- 4- Se após ter sido notificado para proceder ao pagamento do valor das quotas em falta, se o sócio não o fizer, no prazo que lhe for estipulado pela Direção, poderá ser expulso.
- 5- O disposto nos números 3 e 4 não se aplica quando se verifique a suspensão de serviço por motivo disciplinar ou por outras razões devidamente fundamentadas.
- 6- A pena de expulsão será aplicada aos sócios que infringjam gravemente os deveres fundamentais insertos nas disposições estatutárias.

Artigo 21.º

Processo disciplinar

- 1- As sanções disciplinares previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 do artigo anterior só podem ser aplicadas após instauração de processo disciplinar escrito, onde seja assegurado o princípio do contraditório e as garantias de defesa ao sócio a quem foi deduzida acusação.
- 2- A decisão para a instauração do processo disciplinar é da competência do Presidente da Direção Nacional, ficando a cargo do Vice-Presidente para a área jurídica e disciplina a instrução e tramitação do mesmo,
- 3- No âmbito da instrução do processo disciplinar, é entregue ao acusado, através de recibo assinado ou de carta registada com aviso de receção, a acusação onde deve constar a descrição completa e especificada dos factos.
- 4- O acusado dispõe do prazo de 20 (vinte) dias após a notificação da acusação para, querendo, apresentar a sua defesa.
- 5- A falta da apresentação da defesa no prazo estipulado, pressupõe, por parte do sócio a quem foi deduzida a acusação, a aceitação da mesma.
- 6- Os associados que sejam objeto de processo disciplinar não podem participar nas deliberações relativas à instauração, instrução e decisão.
- 7- O processo disciplinar seguirá os trâmites e formalidades previstos no regulamento disciplinar a aprovar pela Assembleia-Geral.

Artigo 22.º

Recurso

É admitida a interposição de recurso da decisão para a Assembleia-Geral, no prazo de 10 (dez) dias úteis após a data da notificação.

Artigo 23.º

Prescrição do procedimento disciplinar

O direito de instaurar procedimento disciplinar prescreve passado 1 (um) ano, após a data em que a infração tiver sido cometida.

Artigo 24.º

Prescrição da sanção disciplinar

As sanções disciplinares prescrevem no prazo de 1 (um) ano, contado a partir do carácter definitivo da decisão condenatória.

CAPITULO V

Da organização interna

SECÇÃO I

Dos órgãos sociais do sindicato

Artigo 25.º

Órgãos dirigentes

- 1- São órgãos nacionais do Sindicato:
 - a) A Assembleia-Geral;
 - b) A Direção Nacional;
 - c) O Conselho Fiscal.
- 2- São órgãos regionais:
 - a) A Assembleia Regional;
 - b) A Direção Regional;
 - c) O Conselho Regional de Delegados.
- 3- São órgãos distritais:
 - a) A Assembleia Distrital;
 - b) A Direção Distrital;
 - c) O Conselho Distrital de Delegados.
- 4- São órgãos locais, os delegados sindicais.

Artigo 26.º

Desempenho de cargos diretivos

- 1- O exercício de qualquer cargo no Sindicato não é remunerado.

- 2- Os sócios que, por motivos de desempenho de funções sindicais, percam toda ou parte da remuneração, têm direito ao reembolso dessas importâncias por parte do Sindicato.

Artigo 27.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros eleitos para os respetivos órgãos é de 3 (três) anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 28.º

Abandono, renúncia e impedimento

- 1- Considera-se abandono de funções o facto de os membros eleitos faltarem, sem justificação, a três reuniões consecutivas ou cinco interpoladas.
- 2- As renúncias e impedimentos devem ser formulados por escrito.
- 3- Compete à mesa da Assembleia-geral apreciar e decidir acerca das renúncias e impedimentos.

Artigo 29.º

Substituição

- 1- No caso de ocorrer vaga entre os membros eleitos da Direção Nacional, a mesa da assembleia-geral preenche a vaga, nomeando para o cargo vago, um associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 2- Tratando-se, porém, da mesa da assembleia-geral e Conselho Fiscal, as vagas são preenchidas pelos membros suplentes.
- 3- Compete ao órgão dirigente afetado com a vaga indicar um substituto à mesa da Assembleia-Geral, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis, devendo a proposta da nomeação ser devidamente fundamentada e acompanhada de termo próprio de aceitação pelo associado proposto.
- 4- A mesa da assembleia-geral dará um parecer, no prazo máximo de 8 (oito) dias úteis, verificando se o associado indigitado para o cargo se encontra no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 5- Sendo o parecer da mesa da Assembleia-geral desfavorável, o órgão afetado com a vaga indicará novo substituto, observando-se os limites temporais definidos nos números anteriores.

- 6- Em qualquer dos casos, as substituições não podem exceder metade dos membros eleitos para qualquer dos órgãos dirigentes nacionais ou distritais.
- 7- Na Direção Nacional, se as vagas excederem o limite previsto no n.º 6, a mesa da Assembleia-geral reunirá, no prazo de 8 (oito) dias úteis, com a finalidade de nomear a comissão de gestão, definir os poderes específicos desta e marcar a data da realização da Assembleia-geral extraordinária, para fins eleitorais, a ter lugar nos 90 (noventa) dias subsequentes.
- 8- Relativamente às direções regionais ou distritais, se as vagas excederem o limite previsto no n.º 6 do presente artigo, compete ao conselho distrital de delegados, com parecer favorável do vice-presidente responsável pela região, nomear, no prazo de 8 (oito) dias úteis, uma comissão de gestão, marcar a data da realização de eleições distritais, através de escrutínio secreto pelo conselho distrital de delegados, a ter lugar nos 60 (sessenta) dias subsequentes.
- 9- A direção regional ou distrital eleita nas circunstâncias anteriores cumprirá o resto do mandato da direção cessante.
- 10- O Presidente da Direção Nacional é insubstituível, salvo nos termos definidos no n.º 3 do artigo 44.º.
- 11- No caso de renúncia ou destituição do Presidente da Direção Nacional, é aplicável o disposto no n.º 7 do presente artigo.
- 12- O Coordenador Regional de Delegados promoverá a substituição, nos 15 (quinze) dias imediatos, dos delegados sindicais que, por motivo de demissão, renúncia ou destituição do cargo, deixarem o lugar vago.
- 13- Os substitutos dos membros dos órgãos efetivos completam o mandato dos substituídos.

Artigo 30.º

Atas

- 1- As reuniões dos órgãos do Sindicato devem ficar documentadas em ata, que conterá, pelo menos:
 - a) Dia, local e hora da reunião;
 - b) Identificação dos membros do órgão e dos associados presentes, podendo esta ser substituída por uma lista de presenças que ficará anexa;
 - c) Referência sumária dos assuntos discutidos;
 - d) Resultados de votações e deliberações;
 - e) Todas as ocorrências relevantes do teor da reunião, que o respetivo Presidente entenda fazer consignar, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer outro membro ou associado.

- 2- As atas das reuniões das Direções Nacional, Regionais e Distritais e do Conselho Fiscal são assinadas pela totalidade dos membros presentes e as da assembleia geral pelos membros da respetiva mesa.
- 3- A todo o momento qualquer associado que não tenha estado presente em reunião da Assembleia geral e que devesse ter sido pessoalmente convocado e não o tenha sido, pode aditar a sua assinatura, mediante solicitação ao Presidente, que consignará o facto, ficando sanada qualquer irregularidade ou vício decorrente da falta de convocação, presença ou assinatura.
- 4- Cada órgão tem os seus próprios livros de atas, cujos termos de abertura e encerramento devem ser assinados pelo respetivo Presidente e por outro membro do órgão respetivo.
- 5- Qualquer associado tem livre acesso para consulta das atas, podendo delas extrair ou solicitar que se extraia, às suas expensas, as cópias que entenda convenientes.

SECÇÃO II

Do funcionamento

Artigo 31.º

Convocação e funcionamento

A convocação e funcionamento de cada um dos órgãos do Sindicato será objeto de regulamento interno a elaborar e aprovar pelo próprio órgão.

Artigo 32.º

Quórum

Para qualquer órgão eleito reunir e deliberar validamente é necessário que se encontrem presentes mais de metade dos seus membros.

Artigo 33.º

Deliberações

Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples, tendo o presidente do órgão voto de qualidade.

CAPÍTULO VI

Da Assembleia-Geral

Artigo 34.º

Competência

A Assembleia-geral é o órgão de apreciação e definição das linhas gerais da política sindical nacional do Sindicato e é constituído por todos os associados no pleno gozo dos direitos sindicais, competindo-lhe:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Eleger e destituir os órgãos nacionais e distritais do SNCC/PSP;
- c) Aprovar o relatório e contas do ano anterior, bem como o parecer do conselho fiscal;
- d) Apreciar o orçamento e plano de atividades para o ano seguinte;
- e) Aprovar alterações aos estatutos;
- f) Apreciar os recursos interpostos perante a Assembleia-Geral;
- g) Deliberar sobre o valor da quotização sindical;
- h) Autorizar a Direção Nacional a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- i) Aprovar o regulamento eleitoral, bem como o regulamento disciplinar apresentados pela Direção Nacional;
- j) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- k) Mandatar a Direção Nacional para adotar as formas de ação adequadas na defesa dos interesses da classe profissional;
- l) Deliberar sobre a filiação do sindicato em organismos internacionais com objetivos análogos, e sobre a sua fusão, integração ou associação em organismos nacionais congéneres, definindo as regras dessa mesma participação.

Artigo 35.º

Reuniões

1- A Assembleia-geral reunirá em sessão ordinária:

- a) De 3 (três) em 3 (três) anos para dar cumprimento ao estatuído na alínea *b)* do artigo anterior;
- b) Anualmente, nos meses de março e novembro, para dar cumprimento ao previsto nas alíneas *c)* e *d)*, respetivamente, do mesmo artigo.

2- A Assembleia-geral reúne-se:

- a) Sempre que o presidente da mesa da Assembleia-geral entenda necessário;
 - b) A pedido da Direção Nacional, ou;
 - c) A requerimento de pelo menos 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 3- Os pedidos de convocação da Assembleia-geral terão de ser fundamentados e dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da Assembleia-Geral, deles devendo necessariamente constar uma proposta de ordem de trabalhos.
 - 4- A convocatória far-se-á com a antecedência mínima de 30 (trinta) ou 15 (quinze) dias, consoante se trate de sessão ordinária ou extraordinária, devendo na convocatória constar o dia, a hora e o local, bem como a respetiva ordem de trabalhos.
 - 5- As propostas ou moções a discutir na Assembleia-geral deverão estar disponíveis para os sócios, até 10 (dez) dias antes da data da realização da mesma.

Artigo 36.º

Funcionamento

A Assembleia-geral poderá funcionar de forma descentralizada, em simultâneo nos locais adequados, em conformidade com o disposto no seu regulamento.

Artigo 37.º

Mesa da assembleia-geral

- 1- A mesa da assembleia-geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário, três vogais, dois suplentes e é eleita em lista conjunta com a Direção nacional e o conselho fiscal.
- 2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente.
- 3- Compete ao presidente da mesa da assembleia-geral:
 - a) Convocar as reuniões da assembleia-geral;
 - b) Dirigir as reuniões da assembleia-geral;
 - c) Dar posse aos membros eleitos para os órgãos nacionais do SNCC/PSP e comunicar aos órgão competentes;
 - d) Comunicar aos órgãos competentes qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
 - e) Redigir as atas das reuniões a que preside;
 - f) Informar os associados das deliberações do órgão a que preside;
 - g) Exercer as demais atribuições que lhe foram cometidas pelos estatutos e pelos regulamentos da assembleia-geral e eleitoral.

CAPÍTULO VII

Da Direção Nacional

SECÇÃO I

Composição, atribuições e reuniões

Artigo 38.º

Composição

- 1- A direção nacional do SNCC/PSP, é o órgão máximo executivo, de gestão, administração e representação do Sindicato.
- 2- A direção nacional é eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia-geral e conselho fiscal.
- 3- A direção nacional é composta por 28 membros efetivos e 5 suplentes.
- 4- São membros efetivos da direção nacional:
 - a) Um Presidente;
 - b) Um Vice-Presidente Adjunto;
 - c) Um Vice-Presidente para a área sindical;
 - d) Um Vice-Presidente para a área das finanças;
 - e) Um Vice-Presidente para a área jurídica e disciplinar;
 - f) Um Vice-Presidente para a área das relações públicas e externas;
 - g) Um Tesoureiro;
 - h) Um Secretário para a área das finanças;
 - i) Um Assessor do Presidente;
 - j) Um Secretário-Geral;
 - k) Um Secretário-Geral Adjunto;
 - l) Um Secretário da presidência;
 - m) Um Secretário da direção nacional;
 - n) Um Secretário da área sindical;
 - o) Um Secretário-Adjunto da área sindical;
 - p) Um Secretário da área jurídica e disciplinar;
 - q) Um Secretário-Adjunto da área jurídica e disciplinar;
 - r) Dois Secretários da área das relações públicas;

- s) Três Secretários da área de relações externas;
 - t) Um Coordenador Nacional de delegados sindicais;
 - u) Um Vice-Coordenador Nacional de delegados sindicais;
 - v) Um Coordenador Regional de delegados sindicais da região Norte;
 - w) Um Coordenador Regional de delegados sindicais da região Centro;
 - x) Um Coordenador Regional de delegados sindicais da região Sul;
 - y) Um Coordenador Regional de delegados sindicais das regiões autónomas da Madeira e Açores.
- 5- Os membros constantes das alíneas *i)*, *l)*, *u)*, *v)*, *w)*, *x)* e *y)* não têm direito de voto nas deliberações da Direção Nacional.

Artigo 39.º

Atribuições

- 1- Cabe à Direção Nacional a coordenação da atividade do Sindicato, em conformidade com os estatutos e com as deliberações dos órgãos nacionais.
- 2- Compete em especial à direção nacional:
 - a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
 - b) Representar os associados junto das estruturas hierárquicas, órgãos de soberania e outras entidades nacionais e estrangeiras;
 - c) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
 - d) Elaborar e apresentar anualmente e com a devida antecedência, ao conselho fiscal, o relatório de atividades e as contas do ano findo, bem como o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, remetendo-os em seguida à assembleia-geral para discussão e votação;
 - e) Elaborar o regulamento eleitoral, bem como o regulamento disciplinar, a apresentar oportunamente para discussão e aprovação pela assembleia-geral;
 - f) Discutir e aprovar as grandes linhas de ação e atuação do sindicato;
 - g) Regulamentar a assistência jurídica prestada pelo Sindicato aos sócios;
 - h) Por sugestão do executivo da direção nacional, admitir, suspender, rescindir e demitir os colaboradores e funcionários do Sindicato, bem como fixar as respetivas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
 - i) Elaborar e atualizar o inventário anual dos bens e valores do Sindicato;
 - j) Requerer a convocação da assembleia-geral;
 - k) Exercer o poder disciplinar previsto neste estatuto;

- l) Analisar a readmissão dos sócios expulsos;
- m) Exercer as funções, que lhe foram cometidas pelos órgãos superiores do Sindicato e pelos presentes Estatutos;
- n) Redigir as atas das reuniões.

Artigo 40.º

Reuniões e funcionamento

A direção nacional reunirá nos termos do respetivo regulamento interno.

SECÇÃO II

Do Executivo da Direção Nacional

Artigo 41.º

Composição

O executivo da direção nacional é composto pelo Presidente, Vice-Presidente Adjunto, Vice-presidentes, Tesoureiro e Secretário Geral.

Artigo 42.º

Competências

Compete ao executivo da direção nacional:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Exercer a coordenação da atividade sindical;
- c) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- d) Promover a criação de grupos de apoio, de estudo e de trabalho;
- e) Promover a publicação dos meios de divulgação informativos e estudos;
- f) Deliberar sobre os pedidos de filiação, formulados;
- g) Gerir o quadro funcional e profissional na sede nacional do Sindicato, em conformidade com a lei em vigor;
- h) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- i) Convocar a direção nacional sempre que necessário;

- j) Propor à direção nacional o sistema de cobrança da quotização, ouvindo o conselho fiscal;
- k) Requerer a convocação da assembleia-geral;
- l) Convocar plenários nacionais de delegados sindicais;
- m) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direção nacional;

Artigo 43.º

Vinculações

- 1- Para que o Sindicato fique obrigado é necessário que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros do executivo da direção nacional, sendo, obrigatoriamente, um deles o presidente da direção ou o tesoureiro, quando estiverem em causa compromissos financeiros ou realização de despesas.
- 2- Excetuam-se do número anterior a assinatura de protocolos e parcerias, em que basta a assinatura de um membro da Direção.
- 3- A direção nacional poderá constituir mandatário para a prática de certos atos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO III

Da Presidência

Artigo 44.º

Presidente

- 1- O presidente é o órgão máximo do sindicato.
- 2- Compete, em especial, ao presidente:
 - a) Representar oficialmente o Sindicato;
 - b) Coordenar todas as atividades do Sindicato;
 - c) Convocar as reuniões da Direção;
 - d) Supervisionar todos os membros da Direção;
 - e) Promover a adequada gestão financeira do Sindicato, coadjuvado pelo Vice Presidente Adjunto, pelo Vice Presidente para a área de finanças e pelo tesoureiro;
 - f) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do Sindicato;

- g) Exercer todas as competências constantes do regulamento interno do Sindicato;
 - h) Aplicar as sanções previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 do artigo 20.º.
 - i) Avocar as competências dos restantes órgãos da Direção.
- 3- O Presidente da Direção Nacional é substituído nas suas ausências e impedimentos pelo Vice-Presidente Adjunto e, nas ausências e impedimento deste, por um dos Vice-Presidentes designado pelo Presidente.
 - 4- O presidente pode delegar competências em qualquer outro elemento da direção.
 - 5- Nas deliberações, o presidente tem sempre voto de qualidade.

Artigo 45.º

Vice-Presidente Adjunto

- 1- O Vice-Presidente adjunto é, por inerência, o substituto oficial do Presidente do Sindicato.
- 2- Compete, em especial, ao Vice-Presidente Adjunto:
 - a) Coadjuvar o Presidente;
 - b) Substituir o Presidente nas suas ausências e impedimentos e assumir as suas competências, incluindo o voto de qualidade;
 - c) Promover a adequada gestão financeira do Sindicato;
 - d) Coordenar todas as atividades dos Vice-Presidentes;
 - e) Exercer todas as competências constantes do regulamento interno do Sindicato;
 - f) Autorizar o pagamento de despesas relativas à gestão corrente do Sindicato;
 - g) Avocar as competências dos restantes órgãos da Direção, exceto do Presidente.

Artigo 46.º

Assessor do Presidente

Compete ao Assessor coadjuvar o Presidente nas suas funções.

Artigo 47.º

Secretário da Presidência

Compete ao Secretário da presidência coadjuvar o Presidente e o Vice-Presidente Adjunto nas suas funções.

SECÇÃO IV

Da Área de Finanças

Artigo 48.º

Composição

A área de finanças, que é parte integrante da direção nacional, é composta por:

- a) Um Vice-Presidente para a área de finanças;
- b) Um Tesoureiro;
- c) Um Secretário de finanças.

Artigo 49.º

Vice-Presidente para a área de finanças

- 1- O Vice-Presidente para a área de finanças é o coordenador desta área.
- 2- Compete, em especial, ao Vice-Presidente para a área de finanças:
 - a) Coadjuvar o Presidente do Sindicato;
 - b) Promover a adequada gestão financeira do Sindicato;
 - c) Estabelecer contacto com as áreas de finanças da direção nacional da PSP, estabelecimentos de ensino, UEP e unidades territoriais, de modo a promover que sejam descontados nos vencimentos o valor das quotas dos associados;
 - d) Supervisionar o relatório anual de contas;
 - e) Distribuir e coordenar as atividades dos restantes membros da área de Finanças;
 - f) Avocar as competências dos restantes membros da sua área.

Artigo 50.º

Tesoureiro

1- São competências do Tesoureiro:

- a) Coadjuvar o Presidente do Sindicato e o Vice-Presidente para a área de finanças na gestão financeira do Sindicato;
- b) Receber e depositar verbas;
- c) Promover os pagamentos autorizados;
- d) Adquirir os bens necessários para o normal funcionamento do Sindicato;
- e) Organizar e arquivar toda a documentação financeira;
- f) Responder por todos os valores à sua guarda;
- g) Distribuir tarefas ao Secretário de finanças;
- h) Elaborar o relatório anual de contas.

Artigo 51.º

Secretário de finanças

São competências do Secretário de finanças:

- a) Coadjuvar o Vice-Presidente para a área de finanças e o Tesoureiro;
- b) Substituir o Tesoureiro nas suas ausências e impedimentos;
- c) Fazer a gestão dos sócios, mantendo a base de dados permanentemente atualizada;
- d) Até 28 de Fevereiro de cada ano, remeter declaração para efeitos de IRS aos sócios que tenham efetuado o pagamento das quotas por transferência bancária.

SECÇÃO V

Da Área Sindical

Artigo 52.º

Composição

A área sindical, que é parte integrante da direção nacional, é composta por:

- a) Um Vice-Presidente para a área sindical;

- b) Um Secretário-Geral;
- c) Um Secretário-Geral Adjunto;
- d) Um Secretário da direção nacional;
- e) Um secretário;
- f) Um Secretário-Adjunto;
- g) Um Coordenador Nacional Delegados Sindicais;
- h) Um Vice-Coordenador Nacional de Delegados Sindicais;
- i) Um Coordenador Regional de Delegados Sindicais da Região Norte;
- j) Um Coordenador Regional de Delegados Sindicais da Região Centro;
- k) Um Coordenador Regional de Delegados Sindicais da Região Sul;
- l) Um Coordenador Regional de Delegados Sindicais da Regiões Autónomas da Madeira e Açores.

Artigo 53.º

Vice-Presidente para a Área Sindical

- 1- O Vice-Presidente para a área sindical é o coordenador desta área.
- 2- Compete, em especial, ao Vice-Presidente para a área sindical:
 - a) Coadjuvar o Presidente e Vice-Presidente Adjunto do Sindicato;
 - b) Apresentar à Direção propostas de atividades sindicais;
 - c) Dirigir a execução da estratégia sindical;
 - d) Elaborar o plano de atividades anual, em coordenação com os restantes Vice-Presidentes;
 - e) Distribuir e coordenar as atividades dos restantes membros da área Sindical;
 - f) Avocar as competências dos restantes membros da sua área.

Artigo 54.º

Secretário-Geral

Compete ao Secretário-Geral:

- a) Coadjuvar o Vice-Presidente para a área sindical;
- b) Substituir o Vice-Presidente para a área sindical nas suas ausências e impedimentos;

- c) Manter permanentemente atualizados e disponíveis para consulta, durante as reuniões e sempre que oficiosamente solicitado, os ficheiros e atas;
- d) Definir as funções ao Secretário-Geral Adjunto.

Artigo 55.º

Secretário-Geral Adjunto

Compete ao Secretário-Geral Adjunto coadjuvar o Secretário-Geral nas suas funções e cumprir as funções que aquele lhe determinar.

Artigo 56.º

Secretário da Direção Nacional

Compete ao Secretário da direção nacional:

- a) Coadjuvar a Direção;
- b) Lavrar as atas das reuniões de Direção e do Executivo da Direção;
- c) Cumprir o que lhe for determinado pela Direção.

Artigo 57.º

Secretário e Secretário-Adjunto

Compete ao Secretário e Secretário-Adjunto da área sindical cumprir as tarefas que lhe forem determinadas pela Direção.

Artigo 58.º

Coordenador Nacional de delegados sindicais

Compete ao Coordenador nacional de delegados sindicais:

- a) Organizar e coordenar a eleição e destituição dos delegados sindicais, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Coordenar as atividades dos delegados sindicais;

- c) Presidir a reuniões de delegados sindicais em que estiver presente;
- d) Manter um registo atualizado de todos os delegados sindicais;
- e) Designar as tarefas do Vice-Coordenador nacional de delegados sindicais;
- f) Cumprir o que lhe for determinado pela Direção.

Artigo 59.º

Vice-Coordenador Nacional de Delegados Sindicais

Compete ao Vice-Coordenador nacional de delegados sindicais:

- a) Coadjuvar o Coordenador nacional de delegados sindicais;
- b) Cumprir as tarefas determinadas pelo Coordenador nacional de delegados sindicais e pela Direção.

Artigo 60.º

Coordenadores Regionais de Delegados Sindicais

1- Compete aos Coordenadores Regionais de delegados sindicais:

- a) Coadjuvar o Coordenador Nacional de delegados sindicais;
- b) Cumprir as tarefas determinadas pelo Coordenador e Vice-Coordenador Nacional de delegados sindicais, bem como pela Direção Nacional;
- c) Coordenar as atividades dos delegados sindicais da sua região;
- d) Presidir a reuniões regionais de delegados sindicais em que estiver presente;
- e) Manter um registo atualizado de todos os delegados sindicais da sua região.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os Coordenadores Regionais de delegados sindicais coordenam as atividades dos delegados sindicais dos seguintes distritos/regiões:

- a) Coordenador Regional de delegados sindicais do Norte - compreende os distritos de Viana do Castelo, Braga, Porto, Vila Real e Bragança;
- b) Coordenador Regional de Delegados Sindicais do Centro - compreende os distritos de Aveiro, Viseu, Guarda, Coimbra, Leiria, Santarém e Castelo Branco;
- c) Coordenador Regional de Delegados Sindicais do Sul - compreende os distritos de Lisboa, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja e Faro;
- d) Coordenador Regional de Delegados Sindicais das regiões autónomas - compreende os arquipélagos da Madeira e Açores.

SUBSECÇÃO VI

Área jurídica e disciplinar

Artigo 61.º

Composição

- 1- A área jurídica e disciplinar, que é parte integrante da direção nacional, é composta por:
 - a) Um Vice-Presidente para a área jurídica e disciplinar;
 - b) Um Secretário da área jurídica e disciplinar;
 - c) Um Secretário-Adjunto da área jurídica e disciplinar.

Artigo 62.º

Vice-Presidente para a área jurídica e disciplinar

- 1- O Vice-Presidente para a área jurídica e disciplinar é o coordenador desta área.
- 2- Compete, em especial, ao Vice-Presidente para a área jurídica e disciplinar:
 - a) Coadjuvar o Presidente e Vice-Presidente Adjunto do Sindicato;
 - b) Instruir os processos disciplinares instaurados aos associados que violem o disposto nos presentes estatutos;
 - c) Promover, em coordenação com o Tesoureiro, o pagamento atempado dos honorários dos advogados;
 - d) Solicitar pareceres jurídicos aos advogados do Sindicato;
 - e) Receber os pedidos de patrocínio jurídico dos associados e encaminhá-los para os advogados do Sindicato;
 - f) Manter atualizada a legislação da página oficial do Sindicato na Internet;
 - g) Elaborar relatório anual da atividade dos advogados do Sindicato e apresentá-lo à Direção Nacional;
 - h) Distribuir e coordenar as funções dos restantes membros da área jurídica;
 - i) Avocar as competências dos restantes membros da sua área.

Artigo 63.º

Secretário da Área Jurídica e Disciplinar

Compete ao Secretário da área jurídica e disciplinar:

- a) Coadjuvar o Vice-Presidente da área jurídica e disciplinar;
- b) Substituir o Vice-Presidente da área jurídica e disciplinar nas suas ausências e impedimentos;
- c) Redigir os atos processuais dos processos disciplinares;
- d) Realizar as funções que lhe forem determinadas.

Artigo 64.º

Secretário-Adjunto da área jurídica e disciplinar

Compete ao Secretário da área jurídica e disciplinar:

- a) Coadjuvar o Vice-Presidente e Secretário da área jurídica e disciplinar;
- b) Redigir os atos processuais dos processos disciplinares;
- c) Realizar as funções que lhe forem determinadas.

SUBSECÇÃO VII

Área de relações públicas e externas

Artigo 65.º

Composição

- 1- A área de relações públicas e externas, que é parte integrante da direção nacional, é composta por:
 - a) Um Vice-Presidente para a área de relações públicas e externas;
 - b) Dois secretários da área de relações públicas;
 - c) Três secretários da área de relações externas.

Artigo 66.º

Vice-Presidente para a área de relações públicas e externas

- 1- O Vice-Presidente para a área de relações públicas e externas é o coordenador desta área.

- 2- Compete, em especial, ao Vice Presidente para a área de relações públicas e externas:
- a) Coadjuvar o Presidente e Vice-Presidente Adjunto do Sindicato;
 - b) Nas suas ausências e impedimentos, designar o Secretário de relações públicas que o substituirá;
 - c) Elaborar comunicados e divulgá-los;
 - d) Coordenar a página oficial do Sindicato na Internet;
 - e) Coordenar as páginas do Sindicato nas redes sociais;
 - f) Representar oficialmente o Sindicato na assinatura de protocolos e parcerias;
 - g) Promover a divulgação dos protocolos e parcerias aos associados;
 - h) Distribuir e coordenar os restantes membros da área de relações públicas e externas;
 - i) Avocar as competências dos restantes membros da sua área.

Artigo 67.º

Secretários de relações públicas

Compete aos Secretários de relações públicas:

- a) Coadjuvar o Vice-Presidente para a área de relações públicas e externas;
- b) Representar o Sindicato perante os meios de comunicação social;
- c) Gerir a página de internet do Sindicato, nas redes sociais e outras situações determinadas pela Direção;
- d) Promover a divulgação atempada das ações realizadas pelo Sindicato;
- e) Realizar estudos, inquéritos, sondagens a sócios e outros profissionais da PSP, propondo ao Vice-Presidente da sua área medidas a tomar pelo Sindicato.

Artigo 68.º

Secretários de relações externas

1- Compete aos Secretários de Relações Externas:

- a) Coadjuvar o Vice-Presidente para a área de relações públicas e externas;
- b) Promover a assinatura de novos protocolos e parcerias de utilidade para os associados e submetê-los a ratificação pelo Vice-Presidente para a área de relações públicas.

CAPÍTULO VIII

Do conselho fiscal

Artigo 69.º

Composição e funcionamento

- 1- O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário, um vogal e dois suplentes.
- 2- O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros e deliberar por maioria simples.

Artigo 70.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- b) Reunir mensalmente para examinar a contabilidade do sindicato e apresentar à Direção relatório sumário, nos 10 (dez) dias subsequentes;
- c) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos em matéria económica e financeira;
- d) Emitir anualmente parecer sobre o relatório e contas, assim como sobre o plano de atividades e orçamento e o sistema de quotização;
- e) Apresentar à direção nacional as sugestões que entenda de interesse para a vida do Sindicato;
- f) Redigir e assinar o livro das atas referentes a todas as reuniões;
- g) Proceder à liquidação dos bens do sindicato aquando da sua dissolução.

CAPÍTULO IX

Dos órgãos regionais

Artigo 71.º

Funcionamento

O funcionamento dos respectivos órgãos regionais depende, diretamente, da direção nacional do SNCC/PSP, que regulamenta a sua ação em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, cujas diretivas e propostas serão discutidas pela direção, que as remeterá à assembleia-geral para aprovação.

Artigo 72.º

Assembleia regional

A assembleia regional será constituída por todos os associados que exercem a sua atividade profissional na região, no pleno gozo dos seus direitos associativos, competindo-lhe elaborar e aprovar o regulamento do seu funcionamento, eleger a mesa da assembleia e, ainda, tomar posição e deliberar sobre questões que lhe sejam submetidas pela Direção Regional.

Artigo 73.º

Direção regional

- 1- A direção regional será composta pelo presidente, vice-presidente e secretário.
- 2- Compete, em especial, à direção regional:
 - a) Elaborar e aprovar o regulamento do seu funcionamento;
 - b) Dirigir, assegurar, coordenar as atividades do Sindicato, na região, de acordo com as orientações dimanadas pela direção nacional;
 - c) Manter contacto com o coordenador nacional de delegados sindicais, dando-lhe conhecimento de toda a atividade desenvolvida na região, nomeadamente daquela que possa exigir a intervenção da direção nacional;
 - d) Representar o Sindicato junto das entidades regionais, no exercício das suas funções próprias ou a solicitação da direção nacional;
 - e) Convocar o conselho regional de delegados;
 - f) Administrar e gerir as dotações do Sindicato, ao nível regional, sob dependência direta do Tesoureiro nacional e Vice-Presidente para a área de finanças;
 - g) Dar parecer sobre todos os pedidos de filiação ou de readmissão de associados;
 - h) Definir as funções dos membros que compõem a direção regional;
 - i) Manter informados os delegados sindicais sobre as atividades e posições do Sindicato;
 - j) Redigir as atas das reuniões.

Artigo 74.º

Reuniões da Direção Regional

A Direção Regional deverá reunir regularmente, sendo convocada, para o efeito, pelo presidente ou a pedido de, pelo menos, metade dos seus membros.

Artigo 75.º

Conselho regional dos delegados sindicais

O Conselho Regional de delegados sindicais é constituído pelos delegados sindicais de cada região e pelo respetivo Coordenador Regional, que preside.

Artigo 76.º

Atribuições e competências

Compete, em especial, ao Conselho Regional de delegados sindicais:

- a) Analisar a situação político-sindical, a nível regional, na perspetiva da defesa dos interesses dos associados da região;
- b) Executar, em colaboração com a Direção Regional, as deliberações dos órgãos do Sindicato;
- c) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam postas pelos órgãos do Sindicato;
- d) Redigir as atas das reuniões.

Artigo 77.º

Reuniões do conselho regional dos delegados sindicais

As reuniões do Conselho Regional de delegados sindicais são convocadas pelo Coordenador Regional de delegados sindicais da respetiva região.

CAPÍTULO X

Dos Órgãos Distritais

Artigo 78.º

Órgão Distritais

O disposto no capítulo anterior é correspondentemente aplicável aos órgãos distritais do Sindicato, com as devidas adaptações.

CAPÍTULO XI

Órgão ao nível local

Artigo 79.º

Delegados sindicais

- 1- Serão nomeados por proposta à Direção Nacional do SNCC/PSP, pelo menos um delegado sindical por cada unidade orgânica da PSP de entre os sócios do sindicato, e são eleitos e destituídos em escrutínio direto e secreto nos termos dos presentes estatutos.
- 2- Os delegados sindicais são elementos de dinamização e de coordenação da atividade sindical nos locais de trabalho e representam o interesse dos associados junto dos órgãos do sindicato, neles participando nos termos previstos nestes estatutos.
- 3- No desempenho das suas funções, os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo Sindicato.

Artigo 80.º

Comunicação

A nomeação, substituição ou exoneração dos delegados sindicais, será afixada nos locais existentes nas esquadras para conhecimento dos sócios e comunicada pelo sindicato, no prazo de 10 (dez) dias, à direção do serviço ou departamento onde exercem a sua atividade.

Artigo 81.º

Atribuições e competências

Compete, em especial, aos delegados sindicais:

- a) Representar o Sindicato, dentro dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os associados e o Sindicato;
- c) Manter os associados informados da atividade sindical;
- d) Comunicar ao Coordenador Regional de delegados sindicais todas as irregularidades ou problemas que afetem qualquer associado, prestando-lhes de imediato o apoio possível;
- e) Estimular a participação dos associados na vida sindical;
- f) Incentivar a filiação no SNCC/PSP;
- g) Promover a regularidade do pagamento da quotização dos associados;

- h) Comunicar ao Coordenador Regional de delegados sindicais admissões e perdas de qualidade de associado, bem como eventuais alterações de dados constantes da alínea i) do artigo 14.º;
- i) Assumir a defesa do SNCC/PSP e de cada associado em especial;
- j) Exercer as atribuições que lhe sejam reconhecidas pelos órgãos nacionais do Sindicato, designadamente através da sua participação nas reuniões do conselho distrital de delegados;
- k) Cumprir o que lhe for estipulado pelos Coordenadores de delegados;
- l) Consultar regularmente a página oficial do Sindicato na Internet;
- m) Promover a atualização de dados dos associados do SNCC/PSP da sua unidade ou subunidade;
e
- n) Comparecer às reuniões para as quais tenha sido previamente convocado.

Artigo 82.º

Cessação de funções

Os delegados sindicais cessarão o seu mandato nos mesmos termos e condições definidos para os corpos gerentes.

CAPÍTULO XII

Regime económico do Sindicato

Artigo 83.º

Património e receitas

- 1- O património do SNCC/PSP é constituído por bens móveis e imóveis.
- 2- Constituem receitas do Sindicato:
 - a) As quotas pagas pelos associados;
 - b) As receitas extraordinárias provenientes de iniciativas levadas a cabo por associados ou por órgãos do Sindicato;
 - c) Os subsídios doados por entidades no âmbito de seminários, conferências, congressos ou outras iniciativas públicas organizadas pelo Sindicato.
- 3- O património do SNCC/PSP é insuscetível de divisão ou partilha.
- 4- A expulsão ou a saída de qualquer membro eleito não lhe confere o direito a qualquer quota do património do Sindicato.

Artigo 84.º

Despesas

As receitas do Sindicato terão as seguintes aplicações prioritárias:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos do Sindicato, tal como consta de regulamento financeiro próprio;
- b) Constituição de um fundo de reserva nacional, no valor de 3 % das receitas de quotização, destinado a fazer face a situações graves ou relevantes que justifiquem a sua movimentação, cujas normas constam de regulamento próprio;

Artigo 85.º

Princípios orçamentais

- 1- O Sindicato rege-se pelos princípios da unidade e universalidade das receitas e despesas, através da existência de um orçamento nacional e de uma única contabilidade.
- 2- O poder de decisão cabe à Direção Nacional.
- 3- Na elaboração dos orçamentos, a Direção Nacional deverá ter em conta a garantia das despesas correntes e de funcionamento nacional, regional e distrital.

Artigo 86.º

Gestão e contabilidade

- 1- A contabilidade e o período de gestão financeira serão ajustados em cada ano civil, devendo ser adotada uma metodologia de escrituração simples e uniforme, a todos os níveis de execução.
- 2- Os relatórios de contas e orçamento devem ser elaborados com a devida antecedência, a fim de poderem ser apresentados aos órgãos estatutariamente competentes.

CAPÍTULO XIII

Fusão e dissolução

Artigo 87.º

Requisitos especiais

- 1- A fusão do Sindicato ocorrerá quando, em Assembleia-geral expressamente convocada para o efeito, se pronunciem favoravelmente dois terços dos sócios presentes.
- 2- A dissolução do Sindicato ocorrerá quando, em Assembleia-geral expressamente convocada para o efeito com a presença de um número de associados nunca inferior a 20 % do total de sócios efetivos do SNCC/PSP, se pronunciem favoravelmente quatro quintos dos sócios presentes.
- 3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, a votação será secreta e o presidente do Sindicato continuará a ter voto de qualidade.

Artigo 88.º

Destino do património

A Assembleia-geral definirá os termos em que se processará a fusão ou a dissolução, não podendo em caso algum o património do Sindicato ser distribuído pelos sócios.

CAPITULO XIV

Alteração dos Estatutos

Artigo 89.º

Requisitos especiais

- 1- Os presentes estatutos só podem ser alterados pela assembleia-geral, quando convocada expressamente para o efeito, indicando-se na convocatória os artigos que se pretendem alterar, revogar e/ou aditar.
- 2- A convocatória da assembleia-geral para a alteração dos estatutos deverá, cumulativamente, ser divulgada com a antecedência mínima de 15 dias:
 - a) Em dois jornais de tiragem nacional;
 - b) Por aviso afixado na sede e delegações; e
 - c) Na página oficial do Sindicato na Internet.
- 3- As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por três quartos dos sócios presentes na assembleia-geral.

CAPÍTULO XV

Regime Eleitoral

Artigo 90.º

Princípio geral

- 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 eleitorais.
- 2- Só poderão candidatar-se às eleições os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais três meses.

Artigo 91.º

Eleição para os órgãos dirigentes nacionais

- 1- São eleitos em assembleia-geral ordinária, pelo sistema maioritário, em lista completa, os seguintes órgãos dirigentes nacionais:
 - a) Mesa da assembleia-geral;
 - b) Direção nacional;
 - c) Conselho fiscal.
- 2- Não são permitidas candidaturas por mais de uma lista, sendo obrigatória a apresentação de declaração, individual ou coletiva, de aceitação da candidatura.
- 3- Considera-se eleita a lista que obtiver a maioria simples dos votos expressos.
- 4- Caso não haja listas concorrentes ao ato eleitoral previamente convocado, a mesa da Assembleia-geral eleitoral designará uma comissão de gestão, a quem competirá assegurar os assuntos correntes do Sindicato até à data da sua substituição.
- 5- Para solucionar o vazio diretivo, a mesa da assembleia-geral eleitoral marcará novas eleições, a realizar num prazo máximo de 90 (noventa) dias, sendo a organização e logística da responsabilidade da comissão de gestão.

Artigo 92.º

Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia-geral:

- a) Marcar a data das eleições com pelo menos 30 (trinta) 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 35.º dos presentes estatutos;
- c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações sobre eles apresentadas.

Artigo 93.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do sindicato e nas delegações regionais, até 10 (dez) dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

Artigo 94.º

Candidaturas

- 1- A apresentação de candidaturas poderá ser feita pelo mínimo de 41 associados, constituintes da(s) lista(s) apresentada(s) a sufrágio.
- 2- A apresentação da candidatura abrange obrigatoriamente todos os corpos gerentes.
- 3- As listas serão apresentadas até ao 30º (trigésimo) dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designada a lista dos seus representantes à comissão eleitoral e entregue o programa de ação.
- 4- A direção apresentará obrigatoriamente uma lista de candidatos, que poderá retirar se houver outras listas concorrentes.
- 5- O presidente da mesa da assembleia-geral, providenciará, no prazo de 5 (cinco) dias, posteriores ao termo do prazo para apresentação de listas, a sua afixação na sede do sindicato e nas delegações distritais.

Artigo 95.º

Comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral é composta por um mínimo de três associados em pleno uso dos seus direitos, 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, salvo o disposto na parte final do número anterior.
- 3- A comissão eleitoral será empossada pela presidente da mesa da assembleia-geral no decurso de 48 horas, após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

Artigo 96.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, até 8 (oito) dias após a sua tomada de posse;
- b) Deliberar no prazo de 48 horas sobre todas as reclamações recebidas;
- c) Dar conhecimento, imediato, ao primeiro subscritor das listas em que forem detetadas irregularidades, para proceder às devidas correções, no prazo de 5 (cinco) dias, contados a partir da data da comunicação;
- d) Proceder, nas 24 (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 funcionamento as mesas de voto, bem como o apuramento dos resultados do escrutínio;
- g) Proceder à divulgação dos resultados provisórios até 24 (vinte e quatro) horas depois de encerradas as mesas de voto,
- h) Deliberar, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, sobre qualquer recurso interposto do ato eleitoral;
- i) Informar a mesa da assembleia-geral dos resultados definitivos do ato eleitoral nas 24 (vinte e quatro) horas seguintes à decisão proferida acerca de eventuais recursos.

Artigo 97.º

Recursos

- 1- Do ato eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.
- 2- Das decisões da comissão eleitoral, cabe recurso para a assembleia-geral.

Artigo 98.º

Campanha eleitoral

- 1- O período de campanha eleitoral inicia-se no 15.º dia anterior ao ato eleitoral e termina 48 (quarenta e oito) horas antes da realização deste.
- 2- A utilização dos meios e serviços do sindicato deve ser assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

Artigo 99.º

Voto

- 1- O voto é direto e secreto e o seu direito não pode ser exercido por procuração.
- 2- O voto por correspondência é permitido desde que, cumulativamente:
 - a) A folha com as listas candidatas esteja dobrada em quatro e contida em sobrescrito fechado;
 - b) Do referido sobrescrito conste a assinatura, número e endereço do sócio votante;
 - c) O sobrescrito seja remetido dentro de outro, para a sede do Sindicato e dirigido ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Artigo 100.º

Casos omissos, interpretação e pareceres

- 1- Como autor e proprietário intelectual dos presentes estatutos, o SNCC/PSP tem competência exclusiva para esclarecer quaisquer dúvidas de interpretação que possam subsistir sobre o seu teor e, bem assim, os casos omissos.
- 2- Os pedidos de esclarecimentos ou pareceres sobre os presentes estatutos deverão ser dirigidos ao Vice-Presidente para a área jurídica do SNCC/PSP que, no prazo de 30 (trinta) dias, prestará a informação necessária através do gabinete jurídico.
- 3- Não são permitidos quaisquer pareceres ou interpretações sobre os presentes estatutos, designadamente por parte do Ministério da Administração Interna e da Direção Nacional da PSP.
- 4- O disposto no número anterior não se aplica ao Ministério Público.

Artigo 101.º

Foro

Para as questões suscitadas entre o SNCC/PSP e os associados, resultantes da aplicação e cumprimento dos presentes estatutos, é competente o foro da comarca da sede do Sindicato, com renúncia expressa a qualquer outro.

Artigo 102.º

Entrada em vigor

O presente estatuto entra em vigor 15 (quinze) dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO I

SÍMBOLO DO SNCC/PSP



Registado em 02/04/2013 ao abrigo do artigo 317.º da Lei nº 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 24 a fl. 154, do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil-Região Norte – Alteração

Alteração aprovada em 16 de março de 2013, com última publicação de estatutos no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 47, de 22 de dezembro de 2012](#).

CAPÍTULO V

Do regime disciplinar

Artigo 20.º

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) repreensão,
- b) suspensão até 12 meses,
- c) expulsão.

Artigo 21.º

- 1- Incorrem na pena de repreensão os associados que, de forma injustificada:
 - a) não cumpram os deveres estabelecidos no artigo. 17.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.
- 2- Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidam nas infrações previstas no número anterior.
- 3- Incorrem na pena de expulsão os associados que violem gravemente os deveres fundamentais previstos nestes estatutos.

Artigo 22.º

Nenhuma pena será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 23.º

- 1- O poder disciplinar será exercido pela direção, a qual nomeará para o efeito, uma comissão de inquérito.
- 2- Mediante participação escrita do ocorrido pela Direção, a comissão de inquérito, averiguará todos os factos e elaborará uma nota de culpa, reduzida a escrito, de onde conste a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.
- 3- A Direção poderá, por proposta escrita da comissão de inquérito, juntamente com a nota de culpa, suspender preventivamente o exercício dos direitos do associado, antes de proferida a decisão da Direção.
- 4- O associado dispõe de 10 dias úteis para apresentar a sua defesa, também por escrito, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar 3 testemunhas por cada facto.
- 5- Ouvida e analisada a prova oferecida, a comissão de inquérito elaborará relatório escrito, com proposta de pena que julgue adequada, e o processo será entregue à Direção.
- 6- A Direção tomará a decisão definitiva, por escrito, nos termos que entender e no prazo de 10 dias úteis após receber o processo.
- 7- Da decisão definitiva tomada pela Direção cabe recurso, a apresentar sob a forma escrita, para a assembleia geral, no prazo de 10 dias a contar da data da comunicação da decisão ao associado.
- 8- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira assembleia geral que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.
- 9- Ao associado é reconhecido ainda o direito de recurso nos termos da lei geral.

Registado em 1 de abril de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fls 154 do livro n.º 2

Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários-SINFB – Nulidade parcial

Por acórdão proferido em 7 de dezembro de 2012 pelo Tribunal da Relação de Évora, transitado em julgado em 18 de fevereiro de 2013, sobre o recurso da sentença proferida no âmbito do processo que o Ministério Público intentou contra o Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários-SINFB, que correu termos no Juízo Único do Tribunal do Trabalho de Abrantes, sob o n.º 133/11.8TTABT, foram declaradas nulas as disposições constantes do n.º 3 do artigo 15.º e da alínea b) do n.º 1 do artigo 22.º dos estatutos, por preverem a participação do Presidente do Conselho Fiscalizador de Contas como membro, quer do Congresso, quer do Conselho Geral, violando, deste modo, o disposto no n.º 3 do artigo 451.º do *Código do Trabalho*, bem como a disposição constante do n.º 6 do artigo 24.º dos mesmos estatutos, por não permitir determinar qual a maioria válida para a aprovação das deliberações do Conselho Geral violando, desta feita, o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 450.º do *Código do Trabalho*.

União Sindical de Torres Vedras (USTV) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em plenário em 22 de fevereiro de 2013, à última alteração dos estatutos publicada no [*BTE*, 1.ª série, n.º 25 de 2005/07/08](#).

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1º

Denominação e âmbito

A União Sindical de Torres Vedras também abreviadamente designada por (USTV), é uma associação sindical constituída pelos sindicatos nela filiados que exerçam a sua atividade nos concelhos de Cadaval, Lourinhã, Mafra, Torres Vedras e Sobral de Monte Agraço.

Artigo 2º

Sede

A União Sindical de Torres Vedras tem a sua sede em Torres Vedras.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objetivos

Artigo 3.º

Princípios fundamentais

A USTV, como parte integrante da estrutura da União dos Sindicatos de Lisboa/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional, orienta a sua ação pelos princípios por ela definidos da liberdade, da unidade, da democracia e da independência sindical e da solidariedade entre os trabalhadores, na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem, sem qualquer discriminação.

Artigo 4.º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido pela União Sindical de Torres Vedras, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

Artigo 5.º

Unidade sindical

A União Sindical de Torres Vedras reconhecendo a existência no seu seio da pluralidade do mundo laboral defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condições e garantias da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo as ações tendentes à sua divisão.

Artigo 6.º

Democracia sindical

- 1- A democracia sindical garante a unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna da União Sindical de Torres Vedras, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores.
- 2- A democracia sindical, simultaneamente representativa e participativa, em que a União Sindical de Torres Vedras assenta a sua ação expressa-se, designadamente, no direito de participar ativamente na ação sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

Artigo 7.º

Independência sindical

A União Sindical de Torres Vedras define os seus objetivos, determina e desenvolve a sua atividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical, combatendo todas as formas de ingerência, como condição para o reforço da sua própria unidade.

Artigo 8.º

Natureza de classe e solidariedade internacional

A União Sindical de Torres Vedras, enquanto organização de massas reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e a solidariedade de interesses existente entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista, na perspetiva histórica da edificação duma sociedade sem classes.

Artigo 9.º

Objetivos

A USTV tem por objetivos, em especial:

- a) Dirigir, coordenar e dinamizar a atividade sindical a nível dos Concelhos do seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações da União dos Sindicatos de Lisboa/CGTP-IN;
- b) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses dos associados e dos trabalhadores;
- c) Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos associados e dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;
- d) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- e) Lutar pela emancipação dos trabalhadores e a construção de uma sociedade sem classes;
- f) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou a quaisquer direitos dos trabalhadores;
- g) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores na coordenação e dinamização do controlo de gestão a nível dos concelhos do seu âmbito geográfico.

CAPÍTULO II

Artigo 10.º

Estrutura e Organização

- 1- A USTV faz parte da estrutura descentralizada da União dos Sindicatos de Lisboa/CGTP-IN, como associação sindical intermédia que desenvolve a sua ação com base nas delegações, secções, secretariados de zona ou outras formas de organização descentralizada dos sindicatos existentes nos concelhos do seu âmbito geográfico.
- 2- A USTV participa na União dos Sindicatos de Lisboa e na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional, nos termos previstos nos respectivos estatutos.
- 3- Para efeitos do número anterior, consideram-se automaticamente como associados da USTV todos os sindicatos que estejam filiados na União dos Sindicatos de Lisboa.

CAPÍTULO III

Associados

Artigo 11.º

Filiação

- 1- Têm o direito de se filiar na USTV todos os sindicatos que exerçam a sua atividade no âmbito geográfico da União Sindical de Torres Vedras.

Artigo 12.º

Pedido de filiação

- 1- A filiação é automática para o caso de sindicatos já filiados na União dos Sindicatos de Lisboa, cuja filiação prevê a participação dos associados aos vários níveis da estrutura.
- 2- Nos casos dos sindicatos não filiados na União dos Sindicatos de Lisboa, o pedido de filiação deverá ser dirigido ao Secretariado da USTV, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:
 - a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respetivo sindicato;
 - b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
 - c) Ata da eleição dos corpos gerentes;
 - d) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua atividade no âmbito da USTV;

- e) Ultimo relatório e contas aprovado.

Artigo 13.º

Aceitação ou recusa de filiação

- 1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência do Secretariado da USTV.
- 2- Da decisão de recusa cabe recurso para o Plenário de Sindicatos da USTV, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada.

Artigo 14.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Ser eleito, eleger e destituir os membros do secretariado, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam diretamente respeito;
- c) Participar nas atividades da USTV a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do plenário, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da ação desenvolvida pela USTV em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Serem informados regularmente da atividade desenvolvida pela USTV;
- f) Deliberar sobre o orçamento e o plano geral de atividades, bem como sobre as contas e o seu relatório justificativo, a apresentar anualmente pelo secretariado;
- g) Formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à atuação e às decisões dos órgãos da USTV, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- h) Definir a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e gestão democrática das associações sindicais.

Artigo 15.º

Direito de tendência

- 1- A União Sindical de Torres Vedras, pela sua natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.
- 2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.
- 3- As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

Artigo 16.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar nas atividades da USTV e manter-se delas informado;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar ativamente as ações da USTV na prossecução dos seus objetivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e os objetivos do movimento sindical, com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos e promover junto dos trabalhadores, os ideais de solidariedade internacionalista;
- f) Fortalecer a ação sindical na área da sua atividade e a respetiva organização sindical, criando condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- h) Defender o regime democrático, assente nas conquistas da Revolução de Abril;
- i) Comunicar ao Secretariado, no prazo máximo de 15 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos.

Artigo 17.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado aqueles que:

- a) a) Se retirem voluntariamente mediante comunicação escrita ao Secretariado da USTV com a antecedência mínima de 30 dias;
- b) b) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- c) c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução por vontade expressa dos associados.

Artigo 18.º

Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo Plenário de Sindicatos da USTV e votado favoravelmente por, pelo menos, por dois terços dos votos apurados.

CAPÍTULO IV

Órgãos da União (USTV)

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 19.º

Órgãos da USTV

Os órgãos da USTV são:

- a) A Conferência;
- b) O Plenário de Sindicatos;
- c) O Secretariado;
- d) A Comissão de Fiscalização

Artigo 20.º

Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada órgão da União Sindical de Torres Vedras processa-se com observância dos princípios democráticos que regulam a vida interna da USTV:

- a) Convocação de reuniões de forma a assegurar a possibilidade de participação efetiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respetiva ordem de trabalhos e local de funcionamento;
- b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;
- c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum quando se justifique devendo, neste caso ser explicitamente definido;
- d) Exigência de quórum para as reuniões;
- e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;
- f) Obrigatoriedade do voto presencial;
- g) Elaboração de atas das reuniões;
- h) Divulgação obrigatória, aos membros do respetivo órgão, das atas das reuniões;
- i) Responsabilidade coletiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu, pela ação desenvolvida;
- j) Responsabilidade coletiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

Artigo 21.º

Exercício dos corpos associativos

- 1- O exercício dos corpos associativos é gratuito.
- 2- Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, deixem de receber, parcial ou totalmente, a retribuição do seu trabalho têm direito a ser reembolsados dos valores correspondentes.

SECÇÃO II

Conferência

Artigo 22.º

Natureza

A Conferência é o órgão deliberativo máximo da União Sindical de Torres Vedras.

Artigo 23.º

Composição

- 1- A Conferência é composta pelos sindicatos filiados na União Sindical de Torres Vedras.
- 2- Cabe ao Plenário da União Sindical de Torres Vedras deliberar sobre a participação ou não na Conferência dos sindicatos não filiados e, bem assim, de ativistas sindicais de sindicatos não filiados e que nele não participem e, em caso afirmativo, definir a forma dessa participação.

Artigo 24.º

Representação

- 1- A representação dos sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores neles sindicalizados exercendo a sua atividade profissional no âmbito geográfico da USTV.
- 2- O número de Delegados a atribuir a cada Sindicato será determinado pela aplicação da seguinte forma:

Sindicatos até 50 associados – 1 delegado

De 51 a 100 associados – 2 delegados

De 101 a 150 associados – 3 delegados

De 151 a 200 associados – 4 delegados

Sindicatos com mais de 200 associados - mais um delegado por cada fração de 100 associados acima dos 200 associados, arredondados por excesso ou por defeito.

Artigo 25.º

Participação do Secretariado

Os membros do Secretariado participam na Conferência como delegados de pleno direito.

Artigo 26.º

Deliberações

- 1- As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição expressa em contrário.
- 2- A votação é por braço levantado, com exibição do respetivo cartão de voto, salvo no caso de eleição do Secretariado, que é por voto direto e secreto.
- 3- A cada delegado à Conferência caberá um voto.

Artigo 27.º

Competência

Compete à Conferência:

- a) Aprovar, quadrienalmente, o relatório da atividade desenvolvida pela União Sindical de Torres Vedras;
- b) Definir as orientações para a atividade sindical no seu âmbito, em harmonia com a orientação geral da União dos Sindicatos de Lisboa;
- c) Alterar os estatutos
- d) Apreciar a atividade desenvolvida pelo Secretariado;
- e) Eleger e destituir o Secretariado da União Sindical de Torres Vedras.

Artigo 28.º

Reuniões

- 1- A Conferência reúne quadrienalmente em sessão ordinária para exercer as atribuições previstas no artigo anterior.
- 2- O Congresso reúne em sessão extraordinária:
 - a) Por deliberação do Plenário da USTV;
 - b) A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um quinto dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua atividade na área da USTV.

Artigo 29.º

Data e Ordem de Trabalhos

- 1- A data da Conferência, bem como a sua ordem de trabalhos, são fixadas pelo Plenário, mediante proposta do Secretariado.
- 2- No caso de a reunião da Conferência ser convocada nos termos da alínea b) do nº 2 do artigo anterior, a ordem de trabalhos deverá incluir, pelo menos, os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

Artigo 30.º

Convocação

- 1- A convocação da Conferência incumbe ao Secretariado da USTV, após o cumprimento do nº 1 do artigo 28.º e deverá ser enviada aos sindicatos, e publicada, num jornal editado no âmbito geográfico da USTV, com a antecedência mínima de 30 dias.
- 2- Em caso de urgência comprovada na reunião da Conferência, o prazo de convocação referido no número anterior poderá ser reduzido para quinze dias.

Artigo 31.º

Mesa da Conferência

- 1- A Mesa da Conferência é constituída pelo Secretariado e presidida por um dos seus membros, a escolher entre si.
- 2- Poderão ainda fazer parte da Mesa da Conferência delegados eleitos à Conferência, sob proposta do Secretariado.
- 3- No caso dos membros do Secretariado serem destituídos pela Conferência, este deverá eleger uma mesa constituída por pelo menos cinco delegados.

SECÇÃO III

Plenário

Artigo 32.º

Composição

- 1- O Plenário é o órgão máximo entre Conferências e é composto pelos sindicatos filiados na União Sindical de Torres Vedras.
- 2- Poderão participar no Plenário as delegações conjuntas e os sindicatos não filiados, bem como delegados sindicais de sindicatos não filiados que nele não participem, desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.
- 3- Os membros do Secretariado da USTV participam de pleno direito nos trabalhos do Plenário.

Artigo 33.º

Competência

Compete, em especial, ao Plenário:

- a) Pronunciar-se, entre as reuniões da Conferência, sobre todas as questões que se coloquem ao movimento sindical e sobre as que o Secretariado entenda dever submeter à sua apreciação;
- b) Acompanhar a aplicação prática das deliberações da Conferência;
- c) Definir as medidas que no âmbito da USTV se mostrem necessárias à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, em conformidade com a sua apreciação da situação político-sindical e com as deliberações e orientações aprovadas pelos órgãos da USL/CGTP.
- d) Fixar a data da Conferência, e a ordem de trabalhos mediante proposta do Secretariado;
- e) Aprovar o regulamento de funcionamento interno da Conferência;
- f) Aceitar ou recusar o pedido de filiação dos sindicatos não filiados na USL.
- g) Deliberar sobre a readmissão de associados que hajam sido expulsos;
- h) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões do Secretariado;
- i) Apreciar a atuação do Secretariado ou dos seus membros;
- j) Aprovar, modificar ou rejeitar, até 31 de março de cada ano, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento para o ano seguinte, bem como os pareceres da comissão de fiscalização que o acompanhem;
- k) Pronunciar-se sobre todas as questões que sejam submetidas à sua apreciação pelo Secretariado ou pelos associados;
- l) Deliberar sobre a participação ou não na Conferência dos sindicatos não filiados;
- m) Deliberar sobre as quotizações extraordinárias a pagar pelos associados;
- n) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos;
- o) Eleger e destituir a comissão de fiscalização;
- p) Deliberar sobre o preenchimento de vagas no Secretariado;

Artigo 34.º

Reuniões

1- O plenário reúne em sessão ordinária:

- a) Até 31 de março e 31 de dezembro de cada ano, para exercer as atribuições previstas na alínea j) do artigo anterior;

2- O Plenário reúne em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do Plenário;
- b) Sempre que o Secretariado da USTV o entenda necessário;

- c) A requerimento dos sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a sua atividade na área da União Sindical de Torres Vedras.
- 3- O Plenário reunirá, no mínimo, duas vezes por ano.
- 4- A requerimento da comissão de fiscalização

Artigo 35.º

Convocação

- 1- A convocação do Plenário é feita por escrito pelo Secretariado da USTV com a antecedência mínima de quinze dias.
- 2- Em caso de urgência devidamente justificada a convocação do Plenário pode ser feita com a antecedência mínima de cinco dias, através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

Artigo 36.º

Mesa do Plenário

A mesa do plenário é constituída por 5 membros do Secretariado escolhidos entre os seus membros, o Secretariado também escolherá quem presidirá.

Artigo 37.º

Deliberações

- 1- As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.
- 2- O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados que exerçam a sua atividade na área da USTV.
- 3- Não é permitido o voto por correspondência ou procuração.

Artigo 38.º

Representação

- 1- A participação de cada sindicato no Plenário de Sindicatos incumbe aos respectivos corpos gerentes e à sua estrutura descentralizada responsável pela atividade na área da USTV, através de delegações com a seguinte composição:

Sindicatos até 50 associados – 1 delegado

De 51 a 100 associados – 2 delegados

De 101 a 150 associados – 3 delegados

De 151 a 200 associados – 4 delegados

Sindicatos com mais de 200 associados - mais um delegado por cada fração de 100 associados acima dos 200 associados, arredondados por excesso ou por defeito.

- 2- A representação dos sindicatos não filiados será nas mesmas proporções desde que os sindicatos filiados decidam da sua participação.
- 3- Os representantes das associações sindicais serão indicados por estes de acordo com a proporcionalidade indicada no nº 1.
- 4- A cada representante caberá um voto.
- 5- No exercício do direito de voto, os delegados deverão exprimir a vontade coletiva dos respectivos sindicatos.

Artigo 39.º

Atas

De cada reunião do plenário lavrar-se-á ata, a qual será enviada a todos os associados.

SECÇÃO IV

Secretariado

Artigo 40.º

Composição

O secretariado é composto por um mínimo de 14 e um máximo de 20 membros, eleitos quadrienalmente pela Conferência.

Artigo 41.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros do secretariado é de quatro anos, podendo ser reeleitos.

Artigo 42.º

Competência

1- Compete, em especial, ao Secretariado da USTV:

- a) Dirigir, coordenar e dinamizar a atividade do Secretariado, de acordo com as deliberações da Conferência e do Plenário, e as orientações gerais da União dos Sindicatos de Lisboa;
- b) Promover a discussão coletiva das grandes questões que forem colocadas ao movimento sindical com vista à adequação permanente da sua ação em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- c) Dinamizar e desenvolver no seu âmbito a ligação entre as associações sindicais e os trabalhadores;
- d) A presidência da Conferência e do Plenário de Sindicatos;
- e) A representação externa da USTV em juízo e fora dele.

2- Compete ainda ao Secretariado:

- a) Elaborar o relatório e contas, bem como o orçamento anual da União Sindical de Torres Vedras;
- b) Convocar a Conferência de acordo com o artigo 28.º, n.º1;
- c) Eleger e destituir a Comissão executiva do secretariado e o coordenador do secretariado;
- d) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas de carácter eventual na sua direta dependência;
- e) Convocar encontros, seminários ou conferências para debater e propor orientações sobre questões específicas;
- f) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe forem apresentadas por qualquer dos seus membros ou pela Comissão Executiva do Secretariado;
- g) Aprovar o regulamento do seu funcionamento interno.

Artigo 43.º

Definição de Funções

O secretariado, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Definir as funções de cada um dos seus membros;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento interno;
- c) Eleger de entre os seus membros um coordenador, se assim o entender necessário.

Artigo 44.º

Reuniões

- 1- O secretariado reúne sempre que necessário e, em princípio, uma vez por mês, sendo as suas deliberações tomados por simples maioria de votos dos membros presentes.
- 2- O secretariado só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 45.º

Comissões

O secretariado poderá constituir de entre os seus membros uma comissão de carácter permanente, que se designará por comissão executiva, até três membros, que será presidida pelo coordenador, caso exista.

Artigo 46.º

Competência da comissão executiva

Por delegações de poder, compete à comissão executiva, em geral, a execução das deliberações do secretariado, assim como:

- a) A representação externa da USTV, nomeadamente em juízo ou fora dele;
- b) Obrigar a USTV perante terceiros, mediante a assinatura de dois dos seus membros;
- c) Definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em atenção a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;
- d) Definir e aprovar o regulamento do seu funcionamento.

SECÇÃO V

Comissão de Fiscalização

Artigo 47.º

Composição

- 1- A comissão de fiscalização é constituída por três membros.
- 2- Os membros da comissão de fiscalização serão eleitos por lista, sendo eleita a que obtiver a maioria dos votos em votação direta e secreta.
- 3- As listas serão constituídas por representantes dos sindicatos filiados, não podendo integrar membros do secretariado.

Artigo 48.º

Mandato

A duração do mandato da comissão de fiscalização é de quatro anos.

Artigo 49.º

Competência

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar as contas da USTV, bem como o cumprimento dos estatutos;
- b) Emitir parecer sobre o orçamento, plano de atividades e o relatório e as contas apresentados pelo secretariado.
- c) Responder perante o plenário e requerer a sua convocação, sempre que o entender necessário.

Artigo 50.º

Reuniões e deliberações

- 1- A comissão de fiscalização reúne sempre que necessário e pelo menos duas vezes por ano.
- 2- A comissão de fiscalização poderá ainda reunir a pedido da maioria dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da USTV.

- 3- A comissão de fiscalização só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO V

Fundos

Artigo 51.º

Fundos

Constituem fundo da USTV:

- a) As quotizações;
- b) As comparticipações da USL;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

Artigo 52.º

Contribuições ordinárias

- 1- As comparticipações ordinárias da União dos Sindicatos de Lisboa/CGTP-IN serão as que forem aprovadas no seu plenário, devendo para o efeito a USTV enviar, até 15 de novembro de cada ano, uma proposta discriminatória das suas despesas e receitas para o ano seguinte, de onde conste o montante previsto de comparticipação da União dos Sindicatos de Lisboa.
- 2- Assiste à União dos Sindicatos de Lisboa o direito de examinar as contas da USTV, para fiscalizar a execução dos orçamentos respectivos.

Artigo 53.º

Quotizações

A quotização de cada associado filiado diretamente na USTV é de 2 % da sua receita mensal proveniente da quotização dos trabalhadores sindicalizados no âmbito da USTV.

Artigo 54.º

Relatório, contas e orçamento

- 1- O relatório e contas, bem como o orçamento, deverão ser enviados aos associados até 15 dias antes da data da realização do plenário que os apreciará.
- 2- Durante os prazos referidos no número anterior serão facultados aos associados os livros e documentos da contabilidade da USTV.
- 3- Os sindicatos não filiados não participam nas apreciações sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento.

CAPÍTULO VI

Artigo 55.º

Regime disciplinar

Podem ser aplicadas aos associados sanções de repreensão, suspensão até doze meses e expulsão.

Artigo 56.º

Infrações

- 1- 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 16.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.
- 2- A sanção de expulsão referida no n.º anterior apenas poderá ser aplicada em casos de grave violação dos deveres fundamentais.

Artigo 57.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

Artigo 58.º

Poder disciplinar

- 1- O poder disciplinar será exercido pelo Secretariado da USTV, o qual poderá nomear para o efeito uma comissão de inquérito.
- 2- Da decisão do Secretariado cabe recurso para o Plenário de Sindicatos, que decidirá em última instância.
- 3- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorre após a decisão, salvo se o Plenário de Sindicatos da União Sindical de Torres Vedras já tiver sido convocado.

CAPÍTULO VII

Eleições

Artigo 59.º

Competência

Os membros do Secretariado da USTV são eleitos pela Conferência.

Artigo 60.º

Eleição do secretariado

A eleição do secretariado é por voto secreto e direto.

Artigo 61.º

Candidaturas

- 1- Podem apresentar listas de candidatura ao Secretariado:
 - a) O Secretariado cessante;
 - b) 1/20 Dos delegados inscritos na Conferência.
 - c) Os sindicatos que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a atividade no âmbito da USTV.
- 2- As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes das associações sindicais. Sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos em votação direta e secreta.

- 3- Podem ainda integrar as listas quaisquer delegados à Conferência, bem como os participantes definidos no n.º 2 do artigo 23.º dos presentes estatutos.

Artigo 62.º

Comissão Eleitoral

- 1- A organização do processo eleitoral compete a uma Comissão constituída por 3 membros da mesa da conferência ou seus representantes e por um representante de cada uma das listas concorrentes.
- 2- Os membros que integram as listas de candidaturas concorrentes às eleições não poderão fazer parte da Comissão Eleitoral.
- 3- A Comissão Eleitoral assegurará igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes às eleições.

Artigo 63.º

Votação

- 1- O voto é secreto.
- 2- Não é permitido o voto por procuração nem por correspondência.

Artigo 64.º

Escrutínio e Proclamação dos resultados

Terminada a votação, proceder-se-á à contagem dos votos e ao respetivo apuramento final, procedendo-se seguidamente à proclamação da lista vencedora e dos resultados finais.

Artigo 65.º

Convocação

A convocação da Conferência que elegerá os membros do secretariado será feita por carta registada e por meio de anúncios convocatórios afixados na sede da União e publicados num dos jornais mais lidos no concelho com a antecedência mínima de 30 dias.

Artigo 66.º

Cadernos Eleitorais

Compete à mesa da Conferência organizar cadernos eleitorais, que deverão ser afixados nas instalações onde decorrer a Conferência da USTV.

Artigo 67.º

Candidaturas

A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita até 3 horas antes do início do ato eleitoral.

Artigo 68.º

Listas de candidaturas

A apresentação das candidaturas consistirá na entrega à mesa do plenário das listas contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada de:

- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, estado, profissão, morada, idade, número de sócio e sindicato em que está filiado).
- b) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- c) Declaração de aceitação da candidatura por cada um dos seus membros.

Artigo 69.º

Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Apreçar as reclamações dos cadernos eleitorais;
- d) Promover a confeção e distribuição dos boletins de voto a cada um dos sindicatos participantes na votação;
- e) Fiscalizar o ato eleitoral.

Artigo 70.º

- 1- A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas até uma hora após o encerramento do prazo para a entrega das
- 2- Com vista ao suprimimento de eventuais irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista em falta, que deverá promover o saneamento de tais irregularidades ou deficiências no prazo máximo de uma hora.
- 3- Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá na meia hora seguinte pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 71.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições serão distribuídas aos sindicatos participantes, após a Comissão eleitoral validar as listas concorrentes.

Artigo 72º

A comissão eleitoral procederá, por sorteio, à atribuição de letras a cada uma das listas de candidatura concorrentes à eleições.

Artigo 73.º

Os boletins de voto serão editados pela comissão eleitoral e terão forma retangular, com as dimensões de 21 cm X 15 cm, devendo ser em papel branco liso e não transparente e sem marcas ou sinais exteriores.

Artigo 74.º

Cada boletim de voto conterà, impressas, as letras correspondentes a cada uma das listas de candidatura concorrentes às eleições. Em frente de cada uma das letras será impresso um quadrado, onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

Artigo 75.º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

Artigo 76.º

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação do cartão de Delegado à Conferência.

Artigo 77.º

- 1- Após a identificação de cada sindicato participante nas eleições, ser-lhe-ão entregues tantos boletins de voto quantos os correspondentes ao número de votos que lhe cabem nos termos do artigo 24.º, destes estatutos.
- 2- Inscrito o seu voto, o sindicato participante entregará ao presidente da mesa, dobrado em quatro, tantos boletins de voto quantos lhe foram entregues, que este depositará na urna.
- 3- Em caso de inutilização de qualquer boletim de voto, o sindicato participante devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

Artigo 78.º

Funcionarão no local onde decorrer o ato eleitoral tantas mesas de voto quantas se mostrarem necessárias ao bom andamento do processo eleitoral.

Artigo 79.º

Cada mesa de voto será constituída por um representante a indicar pelo secretariado e por cada uma das listas de candidatura concorrentes às eleições.

Artigo 80.º

Terminada a votação, proceder-se-á em cada mesa à contagem de votos, elaborando-se logo a ata dos resultados, que será devidamente assinada por todos os membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

Artigo 81.º

Após a receção das atas de todas as mesas, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final, fazendo-se seguidamente a proclamação da lista vencedora e dos resultados finais.

Artigo 82.º

A comissão eleitoral elaborará a ata final da eleição, que entregará à mesa do plenário.

CAPÍTULO VIII

Artigo 83º

Alteração dos estatutos

- 1- Os presentes estatutos só podem ser alterados pela Conferência, convocada expressamente para o efeito com a antecedência mínima de 30 dias.
- 2- As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por sindicatos filiados representativos de, pelo menos, dois terços dos trabalhadores que exerçam a sua atividade na área da USTV inscritos nos sindicatos filiados.

CAPÍTULO IX

Artigo 84.º

Fusão e dissolução

A fusão e dissolução da USTV só se verificará por deliberação da Conferência, expressamente convocado para o efeito com a antecedência mínima de 30 dias.

Artigo 85.º

Competência

As deliberações relativas à fusão ou dissolução deverão ser aprovados por, pelo menos, sindicatos filiados representativos de dois terços dos trabalhadores que exerçam a sua atividade na área da USTV inscritos nos sindicatos filiados.

Artigo 86.º

Deliberação

A Conferência que deliberar a fusão ou a dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que processará.

ANEXO I

Regulamento eleitoral do secretariado da USTV

Projeto

Artigo 1.º

- 1- A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por três membros da mesa da Conferência ou seus representantes e por um representante de cada uma das listas concorrentes.
- 2- Os membros que integram as listas de candidatura concorrentes às eleições não poderão fazer parte da comissão eleitoral.

Artigo 2.º

- 1- Compete à comissão eleitoral:
 - a) Organizar o processo eleitoral;
 - b) Verificar a regularidade das candidaturas;
 - c) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto aos participantes na votação;
 - d) Constituir as mesas de voto;
 - e) Fiscalizar o ato eleitoral.
- 2- Compete ainda à comissão eleitoral assegurar a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes à eleição.

Artigo 3.º

- 1- Podem apresentar listas de candidaturas para o Secretariado:
 - a) O Secretariado cessante;

- b) 1/20 dos delegados inscritos na Conferência;
 - c) Os sindicatos que representem, pelo menos, um décimo dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados e que exerçam a atividade no âmbito geográfico da USTV
- 2- As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes de associações sindicais ou de delegados à Conferência, sendo eleita aquela que obtiver a maioria dos votos validamente expressos em votação direta e secreta.
- 3- Nenhum candidato poderá integrar mais do que uma lista de candidatura.

Artigo 4.º

- 1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da Conferência da lista contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada de:
- a) Identificação completa dos seus componentes (nome, data de nascimento, estado civil, residência, profissão, empresa onde trabalha, número de sócio e sindicato em que está filiado);
 - b) Declaração, individual ou colectiva, de aceitação da candidatura;
 - c) Documento comprovativo da qualidade de membro dos corpos gerentes de associação sindical ou de delegado à Conferência;
 - d) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
 - e) Nome e assinatura dos subscritores da lista, acompanhada de documento comprovativo da qualidade em que a subscrevem.
- 2- As listas referidas no número um do presente artigo devem ser apresentadas à mesa da Assembleia até três horas antes do ato eleitoral.

Artigo 5.º

- 1- A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas até uma hora após o encerramento do prazo para entrega das listas.
- 2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou deficiências a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista em falta que deverá promover o saneamento de tais irregularidades ou deficiências no prazo de uma hora.
- 3- Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, na meia hora seguinte, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 6.º

Após a deliberação prevista no número 3 do artigo anterior a comissão eleitoral procederá, por sorteio, à atribuição de letras a cada uma das listas concorrentes às eleições, procedendo de imediato à sua distribuição pelos delegados participantes e à respetiva afixação no local de realização da Conferência.

Artigo 7.º

O ato eleitoral não poderá ter início antes de decorrida uma hora a contar da afixação das listas de candidaturas.

Artigo 8.º

Os boletins de voto são editados pela comissão eleitoral, devendo ser em papel branco e liso, não transparente e sem marcas ou sinais exteriores, e com as dimensões apropriadas para nele caberem as listas concorrentes.

Artigo 9.º

Cada boletim de voto conterà impresso a designação da Conferência, o ato a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas concorrentes às eleições, e à frente de cada uma das letras será impresso um quadrado onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

Artigo 10.º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

Artigo 11.º

Os cadernos eleitorais são constituídos pelos delegados á Conferência.

Artigo 12.º

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação do seu cartão de delegado á Conferência.

Artigo 13.º

- 1- Após a identificação de cada delegado participante na eleição, ser-lhe-á entregue o boletim de voto.
- 2- Inscrito o seu voto, o delegado participante depositará na urna, dobrado em quatro, o boletim de voto, dando a mesa a correspondente descarga nos cadernos eleitorais.
- 3- Em caso de inutilização do boletim de voto, o delegado participante devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

Artigo 14.º

Funcionarão no local onde decorrer a Conferência tantas mesas de voto quantas a comissão eleitoral considerar necessárias para o bom andamento do processo eleitoral.

Artigo 15.º

Cada mesa será constituída por um representante da comissão eleitoral, que presidirá, um escrutinador e um representante de cada uma das listas concorrentes às eleições.

Artigo 16.º

Terminada a votação, proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se de imediato a ata dos resultados que será devidamente assinada pelos membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

Artigo 17.º

Após a receção das atas de todas as mesas de voto, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final, proclamando, os resultados finais e a lista vencedora.

Artigo 18.º

A comissão eleitoral elaborará a ata final da eleição que entregará à mesa da Conferência.

Artigo 19.º

A comissão eleitoral dará posse ao Secretariado eleito no prazo máximo de 30 dias, a contar da data da respectiva eleição.

ANEXO II

Regulamento eleitoral da comissão fiscalização da USTV

Artigo 1º

Listas de candidaturas

- 1- Os membros da comissão fiscalizadora são eleitos por listas
- 2- Podem apresentar listas de candidaturas para a comissão fiscalização:
 - a) O Secretariado;
 - b) Um mínimo de três sindicatos.
- 3- Nenhum candidato poderá integrar mais de que uma lista.

Artigo 2.º

Organização do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral, constituída por três membros do Secretariado, designados e ainda por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 3.º

Apresentação das candidaturas

A apresentação das candidaturas consiste na entrega à comissão eleitoral da lista, até uma hora após o início dos trabalhos do plenário de sindicatos, contendo a denominação dos sindicatos candidatos, que não registem um atraso superior a três meses no pagamento da quotização à USTV, bem como o nome dos respectivos representantes, efetivo e suplente, a eleger, acompanhada da declaração de aceitação da candidatura e assinada pelo proponente ou proponentes devidamente identificados.

Artigo 4.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais são constituídos pela lista de presenças no plenário de sindicatos.

Artigo 5º

Votação

- 1- A votação é por voto direto e secreto.
- 2- Cada boletim de voto conterá impresso o ato a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições, e à frente de cada uma das letras será impresso um quadrado, onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.
- 3- São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no número anterior.
- 4- A votação será por sindicatos
- 5- Após a identificação do representante de cada sindicato participante na eleição, ser-lhe-ão entregues tantos boletins de voto, quanto o número de votos a que tem direito.

Artigo 6.º

Mesa de voto

- 1- Funcionarão no local onde decorrer o plenário de sindicatos tantas mesas de voto quantas forem necessárias para o bom andamento do processo eleitoral.
- 2- Cada mesa será constituída por um representante da comissão eleitoral, que presidirá, por um escrutinador e, ainda, por um representante de cada uma das listas concorrentes às eleições.

Artigo 7.º

Apuramento dos resultados

- 1- Terminada a votação proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se de imediato a ata dos resultados que será devidamente assinada pelos membros da mesa e entregue à comissão eleitoral, para o processo eleitoral.
- 2- Após a receção das atas de todas as mesas de voto, proceder-se-á ao apuramento final, proclamando-se os resultados finais e a lista vencedora.

Artigo 8.º

Suplentes e preenchimento de vagas

- 1- Só por impedimento absoluto e definitivo de um membro efetivo da comissão de fiscalização ocorrerá a sua substituição pelo membro suplente do respetivo sindicato.
- 2- O preenchimento de vagas decorrentes, nomeadamente de membro ou membros da Comissão Fiscalização deixarem de pertencer aos corpos gerentes dos sindicatos eleitos ou de os respectivos sindicatos registarem um atraso superior a três meses no pagamento da quotização à USTV e não suprido no prazo de 30 dias, será feita pelo plenário de sindicatos, nos termos do disposto no artigo 3 deste Regulamento.

Registado em 26/03/2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fls 154 do livro n.º 2

II – Direção

CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

Eleição em 27 e 28 de fevereiro e 1 de março de 2013, para o mandato de quatro anos

Nome	N.º Sócio	Empresa	Local de Trabalho	Del. local	Del. Regional
António José Matias Ventura	55.504	SAPJU - Carnes SA	Beja	Beja	Alentejo
Casimiro Manuel Serra dos Santos	10.478	Sintab	Beja	Beja	Alentejo
Isabel Maria Trindade Silva Dias Horta	50.308	Fund. Joaquim H. Raposo	Salvada	Beja	Alentejo
Maria Helena Silva Afonso	45.877	SCM Aljustrel	Aljustrel	Beja	Alentejo
Pedro Daniel Ivo Jacinto	43.746	Worten	Beja	Beja	Alentejo
Frederico Jorge Pavia Campos	85.829	Electro Requotim	Évora	Évora	Alentejo
Jorge Humberto Silva Lavado	57.534	Lidl & Cia	Arraiolos	Évora	Alentejo
Manuel Romão Balei- ção Fialho	11.138	Ass. Terras Den- tro	Alcáçovas	Évora	Alentejo
Maria Cristina Grilo Barrambanas	79.746	SCM Évora	Évora	Évora	Alentejo
Maria de Fátima Gre- go Oliveira	30.803	Pingo Doce	Estremoz	Évora	Alentejo
Diogo Júlio Cleto Serra	6.827	USNA - Portale- gre	Portalegre	Évora	Alentejo
José António Vila Nova da Silva	24.267	Centro B. Estar Social	Arronches	Portalegre	Alentejo
Maria José Peixe Fonseca	85.664	Desempregada	Portalegre	Portalegre	Alentejo
Paula Cristina Ponci-	86.958	SCM Portalegre	Portalegre	Portalegre	Alentejo

Nome	N.º Sócio	Empresa	Local de Trabalho	Del. local	Del. Regional
ano Neves					
Sónia Jesus Alegria Batista Branco	84.093	Modalfa , SA - Elvas	Elvas	Portalegre	Alentejo
Fernando Gomes Sousa	81.569	Auchan Portugal Hipermercados	Faro	Portalegre	Algarve
José António Mendes Duarte	25.100	Securitas	Salgados	Faro	Algarve
Maria José Jesus Fernandes Madeira	63.232	Alisuper	Vila Real Sto. António	Faro	Algarve
Monica Isabel Este- vão David	48.100	Pingo Doce	Patinha - Olhão	Faro	Algarve
Sandro Miguel Con- ceição Gil Guerreiro	58.546	Dia Portugal	Vila Real Santo António	Faro	Algarve
Alexandra Aleixo Matos	59.976	SCM Portimão	Portimão	Faro	Algarve
Ana Paula Galeano Rodrigues Araújo	57.467	SCM Albufeira	Albufeira	Portimão	Algarve
Fátima Sofia Correia Alves	51.712	Lidl & Cia	Portimão	Portimão	Algarve
Luis Filipe Duarte Santos	82.764	Radio Popular	Guia - Albufeira	Portimão	Algarve
Joaquim Paulo Mar- ques Alegria	47.983	Adega Coop. Fundão	Fundão	Portimão	Beira Interior
Maria Albertina Costa Martins Calheiros	79.049	Eulen, SA	C.Branco	C.Branco	Beira Interior
Maria Gloria Campos Fernandes	46.595	Auchan Portugal Hipermercados	Castelo Branco	C.Branco	Beira Interior
Maria Delfina Dias Brás	14.452	SFPSA	Castelo Branco	C.Branco	Beira Interior
Sandra Cristina Pires Cardoso Pereira	21.120	Pingo Doce	Covilhã	C.Branco	Beira Interior
Fernanda Maria Silva Bernardo	48.244	US Guarda	Guarda	C.Branco	Beira Interior
Ilda Pires Fernandes	37.435	Fundação Augus- to Gil	Guarda	Guarda	Beira Interior
José António Gouveia Geraldes	40.704	Desempregado	Guarda	Guarda	Beira Interior
Margarida Maria Silva Abrantes Figuei- redo	25.205	Sindicato Prof Região Centro	Seia	Guarda	Beira Interior

Nome	N.º Sócio	Empresa	Local de Trabalho	Del. local	Del. Regional
Maria Luisa Bráz Saraiva Martins	33.412	Lab. Análises L. Chaves	Seia	Guarda	Beira Interior
Ana Carina Pereira Oliveira	77.725	Lidl & Cia	Tondela	Guarda	Beira Interior
Anabela Lopes Ferreira	71.319	Auchan Portugal Hipermarcados	Viseu	Viseu	Beira Interior
Celina Maria Matias Pereira Fernandes	50.652	Charon - Emp. Segurança, SA	Viseu	Viseu	Beira Interior
João Carlos Soares Ferreira	48.216	Moviflor-Com. Mobiliário, SA	Viseu	Viseu	Beira Interior
Marisa Martins Silva Dias	74.151	Intermarché-Supercombadão	Stª Comba Dão	Viseu	Beira Interior
Andrea Isabel Araújo Doroteia	22.411	Desempregada	Aveiro	Viseu	Beira litoral
Catarina Luisa Canhoto Matos de Almeida	62.798	SCM Estarreja	Estarreja	Aveiro	Beira litoral
Claudia Susana Lima Pereira	40.751	Propel - Prod.Petróleo	Aveiro	Aveiro	Beira litoral
Joana Filipa Moreira Dias	68.894	Cerci - IPSS	S.João da Madeira	Aveiro	Beira litoral
José Manuel Cardoso Costa	38.505	Recheio	Aveiro	Aveiro	Beira litoral
Liberta Maria Pereira de Sá Fonseca	71.117	Pingo Doce	Espinho	Aveiro	Beira litoral
Maria do Rosário Moreira Rodrigues	65.649	E.Leclerc	St.ª Maria Feira	Aveiro	Beira litoral
Ana Paula Ferreira de Oliveira	24.251	Assoc. Académica Coimbra	Coimbra	Aveiro	Beira litoral
Claudia Faria Reis	65.765	Auchan Portugal Hipermarcados	Coimbra	Coimbra	Beira litoral
Maria João da Silva Pimenta	11.709	Sind. Prof. Reg. Centro	Coimbra	Coimbra	Beira litoral
Paulo Jorge Marques Simões	60.465	Modelo Continente	Coimbra	Coimbra	Beira litoral
Rosa Maria Santos Marques	50.281	Auchan Portugal Hipermarcados	Coimbra	Coimbra	Beira litoral
Ana Paula Quintela Rodrigues	81.813	APPACDM	Braga	Coimbra	Braga
Joana Marlene Rodri-	86.959	Moviflor-Com.	Braga	Braga	Braga

Nome	N.º Sócio	Empresa	Local de Trabalho	Del. local	Del. Regional
gues da Silva		Mobiliário, SA			
Manuel Ferreira Carvalho	20.045	Desempregado	Braga	Braga	Braga
Maria Adelaide Barros Pereira Azevedo	19.981	Clínica Stª. Tecla	Braga	Braga	Braga
Maria de Fátima Silva Batista	30.025	Modelo Continente	Guimarães	Braga	Braga
Maria do Rosário Sousa Miranda	40.094	Pingo Doce	S. Victor	Braga	Braga
Maria Doroteia Gonçalves Cabo	58.114	Centro Paroquial Ferreiros	Braga	Braga	Braga
Ricardo Ferreira Dias	32.891	ASCENDI	Portagens do Ave	Braga	Braga
Teresa de Jesus Peixoto da Rocha	33.272	Continente Hipermercados	Braga	Braga	Braga
Ana Paula Navalho David Cruz	53.962	Pingo Doce	Abrantes	Braga	Leiria/Santarém
Cândida Santos Sequeira Franco	46.447	Modelo Continente	Santarém	Santarém	Leiria/Santarém
Carmen Sofia Faria Matos Rodrigues	75.022	Sodimago - Intermarché	Salva terra de Magos	Santarém	Leiria/Santarém
José António Marques	1.296	Agro Ribatejo, Lda	Santarém	Santarém	Leiria/Santarém
Maria Fátima Graça Henriques Dias	50.400	SCM Ferreira do Zêzere	Ferreira do Zêzere	Santarém	Leiria/Santarém
Ricardo Jorge Santos Moreira	67.864	Lidl & Cia (Entrepósito)	Torres Novas	Santarém	Leiria/Santarém
Valter José Galrinho Guia Martins Ferreira	52.143	Dia Portugal	Torres Novas	Santarém	Leiria/Santarém
Ana Maria Sousa Santos Oliveira	33.496	Modelo Continente	Leiria	Santarém	Leiria/Santarém
Flávio Augusto Santos Rodrigues	81.808	Modelo Continente	Nazaré	Leiria	Leiria/Santarém
Ivo Monteiro Santos	29.274	Brisa	Leiria	Leiria	Leiria/Santarém
Alexandra Basciu Pais	41.428	Emel	Lisboa	Leiria	Lisboa
Ana Isabel Lopes Pires	43.387	Emel	Lisboa	Lisboa	Lisboa
Ana Paula Rios Libório Silva	15.437	Pingo Doce	Alto da Barra	Lisboa	Lisboa

Nome	N.º Sócio	Empresa	Local de Trabalho	Del. local	Del. Regional
Ana Paula Sousa Marques Fernandes	18.897	Auchan Portugal Hipermercados	Alverca	Lisboa	Lisboa
Ana Sofia Almeida Rodrigues Silva Luz	78.198	El Corte Ingles	Lisboa	Lisboa	Lisboa
Aniceto Augusto de Oliveira Fonseca Soares	47.800	Continente Hiper	Oeiras	Lisboa	Lisboa
António José Pinto dos Santos	67.253	Loja Gato Preto	Lisboa	Lisboa	Lisboa
Carlos Alberto Oliveira Cavaco	81.366	Ass. Luis Pereira Mota	Loures	Lisboa	Lisboa
Catarina Maria Silva Fachadas	58.048	SCM Lisboa	Lisboa	Lisboa	Lisboa
Diogo Nuno Conceição Cardozo Leitão	77.279	FNAC	Cascais	Lisboa	Lisboa
Elisabete da Conceição Santos Alcobia Santos	20.659	Pingo Doce	Alfragide	Lisboa	Lisboa
Francisco José Abrantes Duarte	34.534	Dia Portugal	Lisboa	Lisboa	Lisboa
Isabel Maria Robert Lopes Perdigão Camarinha	9.300	STAL	Lisboa	Lisboa	Lisboa
Isabel Teixeira Nunes	26.295	Auchan Portugal Hipermercados	Cascais	Lisboa	Lisboa
Joana Alves Teixeira Mendes Matos	41.771	SINTAB	Lisboa	Lisboa	Lisboa
João Carlos Vargas Mariani	51.574	Brisa	Carcavelos	Lisboa	Lisboa
João Carlos Vieira Melo Ferreira	82.460	PC Clinic	Lisboa	Lisboa	Lisboa
João Filipe Duarte Rodrigues	59.715	Audiogest	Lisboa	Lisboa	Lisboa
Luisa Henriqueta Peguinho Alves	27.663	Pingo Doce	Olivais	Lisboa	Lisboa
Maria Cristina Fonseca	34.980	Pingo Doce	Telheiras	Lisboa	Lisboa
Maria de Jesus Alves dos Santos	22.774	AKI	Lisboa	Lisboa	Lisboa
Maria Emilia Marques	8.396	Auchan Portugal	Lisboa	Lisboa	Lisboa

Nome	N.º Sócio	Empresa	Local de Trabalho	Del. local	Del. Regional
		Hipermercados			
Maria Fátima Moura Morais Rodrigues	13.333	Pingo Doce	Rebelva	Lisboa	Lisboa
Maria Helena Viegas	30.678	Worten	Lisboa	Lisboa	Lisboa
Maria Isabel Delgado Justino Fernandes	8.472	Pingo Doce	Lisboa	Lisboa	Lisboa
Maria Isabel Pereira Mateus	50.154	JMR	Azambuja	Lisboa	Lisboa
Paulo Alexandre An- tunes Borba	22.254	Dia Portugal	Lisboa	Lisboa	Lisboa
Paulo Alexandre San- tos Ricardo	37.261	BCI	Alverca	Lisboa	Lisboa
Ricardo Álvaro Duar- te Mateus Mendes	64.082	DHL - EXEL	Alverca	Lisboa	Lisboa
Rui Alberto Évora Chantre Ferrage	64.104	Modelo Conti- nente	Azambuja	Lisboa	Lisboa
Rute Lourenço Matos Conceição	55.303	Cortefiel	Lisboa	Lisboa	Lisboa
Susana Rute Fernan- des Neves Soares	58.028	Zara	Lisboa	Lisboa	Lisboa
Elisa Margarita dos Santos Mendonça	84.281	Local Visível, Lda	R. Imperatriz D. Amélia	Lisboa	Lisboa
Fernão Manuel Gon- çalves Rodrigues	84.001	Sindicato Rodo- viários RAM	R. das Fontes, 25 Funchal	Madeira	Lisboa
Maria José Gomes Afonseca Alves	84.283	Ass. Deleg. Sin- dicaís RAM	R. Ferreiros, 151-3.º Funchal	Madeira	Lisboa
Joaquim Vasconcelos Pinto	72.577	Modelo Conti- nente	Maia	Madeira	Porto V. Real e Bragança
Ana Paula Pinto Va- lente Ribeiro	44.879	Pingo Doce	Maia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
António Carlos Va- lente Machado Vieira	17.036	Brisa	Maia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
António José Ferreira Moreira	39.600	Brisa	Maia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
António Silva Sá	13.792	Coop. Agrícola Leiteira	Póvoa Varzim	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Elisabete Maria Mar- tins Sousa S. Gomes Cruz	60.076	SCM Póvoa Varzim	Póvoa Varzim	Porto	Porto, V. Real e Bragança

Nome	N.º Sócio	Empresa	Local de Trabalho	Del. local	Del. Regional
Francisco Manuel Silva Martins	66.466	Modelo Continente	Maia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Guilhermina Silva Soares Maia	76.670	Via Verde	Vila Nova Gaia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Inês Maria Silva Vieira	49.438	Izibuild	Maia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Jorge Manuel Silva Pinto	10.780	Arnaldo Trindade	Porto	Porto	Porto, V. Real e Bragança
José Manuel Silva Monteiro	21.506	Modelo Continente	V. N. Gaia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Maria Cristina Escarducha Faria Monteiro	32.592	Continente Hiper	V. N. Gaia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Maria Fernanda Santos Costa Martins	33.088	Modelo Continente	Gondomar	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Maria Natália Martins Pinto	5.452	Pingo Doce	Porto	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro	15.873	Auchan Portugal Hipermercados	Maia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Marlene Dias Almeida Pinto	23.692	Auchan Portugal Hipermercados	Maia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Pedro Nuno Rabaça Ramalho	71.442	Dia Portugal	V. N. Gaia	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Lurdes Afonso Lagoa	76.050	Modelo Contiente	Bragança	Porto	Porto, V. Real e Bragança
Lurdes Conceição Paulino Alves Cunha	35.570	Pingo Doce	Bragança	Porto/Bragança	Porto, V. Real e Bragança
Carla Maria Fonseca Teixeira	33.787	Modelo Continente	Vila Real	Porto/Bragança	Porto, V. Real e Bragança
José Carlos Carvalho Fernandes	84.589	SCM Chaves	Chaves	Porto/Vila Real	Porto, V. Real e Bragança
Fernando José Coelho Pais	47.734	Continente Hiper	Montijo	Setúbal	Setúbal
Helena Maria Sousa Pereira	17.416	Auchan Portugal Hipermercados	Setúbal	Setúbal	Setúbal
Manuel Francisco Guerreiro	3.085	Auchan Portugal Hipermercados	Almada	Setúbal	Setúbal
Maria Céu Mendes Fadista	21.939	Intermarché - Moita	Moita	Setúbal	Setúbal
Maria de Fátima Mar-	72.150	BCI	Grandola	Setúbal	Setúbal

Nome	N.º Sócio	Empresa	Local de Trabalho	Del. local	Del. Regional
tins Santos Leite					
Maria Jesus Sacramento Neto	13.550	Pingo Doce	Almada	Setúbal	Setúbal
Maria Manuela Parreira Sacramento Carreira	4.391	Pingo Doce	Setúbal	Setúbal	Setúbal
Maria Teresa Lobão Policarpo Costa	15.317	Pingo Doce	Barreiro	Setúbal	Setúbal
Sónia Margarida Serrão Neves	46.006	Auchan Portugal Hipermercados	Almada	Setúbal	Setúbal
Sónia Margarida Pereira da Cruz Mirco Fernandes	60.834	Curpic	Almada	Setúbal	Setúbal
Amândio João Matos Caldas	63.019	SCM Ponte de Liima	Ponte de Lima	Setúbal	Viana Castelo
Anabela Neves Rego	38.741	SCM Ponte da Barca	Ponte da Barca	Viana Castelo	Viana Castelo
Carla Maria Gonçalves de Araújo	76.985	Santa Casa Misericórdia Viana	Viana do Castelo	Viana Castelo	Viana Castelo
José Moreira Branco	79.872	Pingo Doce	Sta. Marta Portuzelo	Viana Castelo	Viana Castelo
Maria Ivone Pinto Viana	69.047	APPACDM	Viana do Castelo	Viana Castelo	Viana Castelo
Olinda Maria Pereira Pinto Rachão Moreno	34.281	Modelo Continente	Viana do Castelo	Viana Castelo	Viana Castelo
Rosa Maria Fernandes Sousa Silva	38.876	Ancorensis - Coop. Ensino	Caminha	Viana Castelo	Viana Castelo
Teresa de Jesus Lago Matos Barros	18.581	Casa Caridade - Ponte de Lima	Ponte de Lima	Viana Castelo	Viana Castelo
Célia Cristina Oliveira Lopes	23.763	Sind. Têxteis Aveiro	Aveiro	Porto/Vila Real	Setúbal

CGSI – Confederação Geral de Sindicatos Independentes

Direção eleita em 16 de março de 2013, para o mandato de quatro anos

Efetivos:

Coordenador Geral – Amandio Cerdeira Madaleno, portador do cartão de cidadão n.º 04381430, válido até 20/7/2016.

Coordenador Geral-adjunto – Antonio José de Jesus Pombo, portador do cartão de cidadão n.º 04252679, válido até 14/4/2016.

Coordenadores:

Manuel Jorge Mendes Oliveira, bilhete de identidade n.º 7631256, de 15 de dezembro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Elisabete Maria Ribeiro Cruz Barata Baptista, bilhete de identidade n.º 5016802, de 8 de novembro de 2007, do arquivo de identificação de Castelo Branco.

José de Oliveira Vilela, portador do cartão de cidadão n.º 04416996, válido até 28 de março de 2017.

Rute Mafalda Oliveira Zorrinho Henriques, portador do cartão de cidadão n.º 13923933, válido até 16 de abril de 2017.

Paulo Fernando Silva Rodrigues, portador do cartão de cidadão n.º 98077332, válido até 25 de maio de 2014.

Daniela Fernanda Cartaxo Serralha, portador do cartão de cidadão n.º 13614982, válido até 22 de agosto de 2016.

Virgílio Emanuel dos Reis Rivotti, bilhete de identidade n.º 20344947, de 31 outubro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Eugenia Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 10341497, válido até 8 de maio de 2015.

Vogais:

Paulo Jorge dos Santos Alves, portador do cartão de cidadão n.º 11106398, válido até 1 setembro de 2013.

Elsa Susana Alves Neves, portador do cartão de cidadão n.º 10348821, válido até 9 de dezembro de 2018.

Fernando José Gerales Brazinho, portador do cartão de cidadão n.º 101712015, válido até 22 maio de 2017.

Pedro Miguel Prazeres Susana, bilhete de identidade n.º 917808, de 25 de junho de 2005, do arquivo de identificação de Castelo Branco.

Antonio Manuel Neves Matanço, portador do cartão de cidadão n.º 01558794, válido até 4 de junho de 2017.

Catarina Eufémia Salvado Pombo, bilhete de identidade n.º 11917064, de 18 de fevereiro de 2008, do arquivo de identificação de Castelo Branco.

José Manuel Gomes Silveira Caixinha, portador do cartão de cidadão n.º 09970216, válido até 28 julho de 2016.

Ana Sofia Alves Neves Esteves, bilhete de identidade n.º 10550439, de 4 julho de 2008, do arquivo de identificação de Lisboa.

Henrique Manuel Rodrigues Esteves, portador do cartão de cidadão n.º 09901397, válido até 19 agosto de 2014.

Bruno Miguel Vieira Lourenço, portador do cartão de cidadão n.º 12368094, válido até 7 junho de 2014.

Carla Marisa Martins Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 10077378, válido até 25 maio de 2014.

Paulo Jorge Capela dos Santos, portador do cartão de cidadão n.º 9132987, válido até 11 de novembro de 2013.

Isabel maria Oliveira do Carmo Zorrinho Henriques, bilhete de identidade n.º 6333885, de 8 de janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Constantino Rodrigues, bilhete de identidade n.º 6565692, de 14 Fevereiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Fernanda José de Magalhães Menezes, portador do cartão de cidadão n.º 7935944, válido até 38 maio de 2015.

Lauriana Salvado Pombo, portador do cartão de cidadão n.º 11600564, válido até 26 julho de 2016.

Joaquim Antonio Gomes Afonso, portador do cartão de cidadão n.º 10950585, válido até 2 julho de 2015.

José Manuel Brito Abrantes, portador do cartão de cidadão n.º 7665866, válido até 19 novembro de 2015.

Francisco José Gonçalves Gertrudes, bilhete de identidade n.º 74198136, de 13 novembro de 2005, do arquivo de identificação de Castelo Branco.

Joaquim José Tavares Gertrudes, bilhete de identidade n.º 4255004, de 26 janeiro de 2006, do arquivo de identificação de Castelo Branco.

Carlos Manuel da Silva Rodrigues, bilhete de identidade n.º 4533481, de 31 janeiro de 2008, arquivo de identificação de Lisboa.

Victor Manuel de Oliveira Fernandes, bilhete de identidade n.º 9022058, de 24 janeiro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Soares Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 6865275, válido até 6 março 2018.

Luís Rosa da Silva, bilhete de identidade n.º 5257057, de 23 Maio de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

José António Domingos Tapadas, bilhete de identidade n.º 10173776, de 21 junho de 2008, pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Gertrudes Rosa do Rosário de Oliveira, bilhete de identidade n.º 10825112, de 24 janeiro de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim Leandro Pinto Carrapiço, portador do cartão de cidadão n.º 73913847, válido até 24 abril de 2015

Suplentes:

Maria Teresa da cruz Oliveira Moreira, bilhete de identidade n.º 2301730, de 12 de novembro de 1996, do arquivo de identificação de Lisboa.

Paulo Jorge Magno Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 09718982, válido até 21/1/2016.

Associações de Empregadores:

I – Estatutos:

Federação das Associações de Barbeiros e Cabeleireiros e Institutos de Beleza (Cancelamento) - Retificação

No [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 9](#), de 8 de março de 2013, a páginas 536, encontra-se publicado o aviso de cancelamento do registo da Federação das Associações de Barbeiros e Cabeleireiros e Institutos de Beleza, o qual enferma de inexatidão quanto à data do trânsito em julgado da sentença que declarou a extinção da citada Federação, razão pela qual se procede à necessária retificação.

Assim, onde se lê:

“...transitada em julgado em 16 de janeiro de 2013...”

Deve ler-se:

“...transitada em julgado em 23 de janeiro de 2013...”

II – Direção:

ANIET - Associação Nacional da Indústria Extractiva e Transformadora

Eleição em 28 de fevereiro de 2013, para o mandato de três anos;

Presidente:

Jorge Manuel de Mira Amaral (Secil Britas, S.A.).

Vice – Presidente:

Maria de Fátima Alves Sanchez Nunes (Somincor – Sociedade Mineira de Neves Corvo, S.A.).

Adriano Manuel dos Santos de Moraes Antas (Real Granito - Granitos, S.A.).

Secretário:

Jorge Manuel Afonso Esteves dos Reis (Agregor Agregados, Extração de Inertes, S.A.).

Tesoureiro:

José Henrique Eiró Carvalho (Granitos do Castro, S.A.).

Vogal:

Fernando Augusto da Silva Silveira (Mota-Engil, Engenharia e Construção, S.A.).

Fernando Jorge Antunes da Silva (Cebrial, L.^{da}).

Alberto Manuel Ferreira Barreto (J. Batista Carvalho, L.^{da}).

Rui Manuel da Silva Peixoto (Granitos Irmãos Peixoto, L.^{da}).

Vogal Suplente:

Manuel Alçada de Sousa Byrne (Solvay Portugal - Produtos Químicos, S.A.).

José Cardoso Guedes (Solusel – Sociedade Lusitana de Obras e Empreitadas, L.^{da}).

Martinho Teixeira Monteiro (Construções Pardais - Irmãos Monteiros, L.^{da}).

FENAME - Federação Nacional do Metal

Direção eleita em 12 de Abril de 2012, para mandato de um ano;

Presidente:

José de Oliveira Guia (ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Eletromecânicas).

Vice-Presidente:

Frederico José Ferreira de Mesquita Spranger (AIN - Associação das Indústrias Navais).

Tesoureiro:

Pedro de Melo Nunes de Almeida (ANEME- Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Eletromecânicas).

Vogais:

José António Teixeira (AIN - Associação das Indústrias Navais).

Vicente António Capela Germino (ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Eletromecânicas).

Associação Comercial e Empresarial de Santarém

Eleição em 26 de fevereiro de 2013, para o mandato de três anos

Presidente:

Fernando João Governo Duarte, Cartão de Cidadão n.º. 08575067- 0 ZZ7, de Santarém.

Vice-Presidente:

António Manuel Abreu do Rosário, Cartão de Cidadão n.º. 02042669- 0 ZZ6, de Santarém.

Tesoureiro:

José Gonçalves Venceslau, B.I. n.º. 2028556 de Santarém.

Secretário:

Maria João dos Santos Alexandre de Sousa, Cartão de Cidadão n.º. 08491565 – 0 ZZ4, de Santarém.

Vogal:

Diana Ferreira de Carvalho Freitas Lopes, Cartão de Cidadão n.º. 13577838- 7 ZZ9, de Santarém.

Joana Veríssimo Madeira, Cartão de Cidadão n.º. 11867943- 0 ZZ3, de Santarém.

Ricardo Filipe Jordão Andrade.

Comissão de trabalhadores:

I – Estatutos

Entidade Reguladora dos Serviços Energéticos-ERSE – Alteração

Alteração aprovada em 2 de abril de 2013, com última publicação de estatutos no [*Boletim do Trabalho e Emprego n.º 8*](#), de 28 de fevereiro de 2013.

Artigo 19.º

[...]

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6- [Anterior n.º 5].

Artigo 24.º

Comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), que assegura a igualdade de oportunidade e imparcialidade no tratamento das listas, sendo constituída por um mínimo de três trabalhadores, um dos quais é o presidente.
- 2- Na sua composição a CE terá de integrar obrigatoriamente dois elementos designados pela comissão de trabalhadores (CT) em funções e um elemento designado por cada lista concorrente.
- 3- Em caso de paridade será nomeado mais um elemento de comum acordo das diversas listas candidatas.
- 4- A CE é eleita em plenário.
- 5- Na falta de comissão eleitoral eleita nos termos destes estatutos, a mesma será constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.
- 6- A comissão eleitoral inicia funções na primeira reunião da sua constituição, cessando-as com o início de funções da comissão de trabalhadores eleita na sequência do processo eleitoral por ela dirigido nos termos previstos pelo Artigo 25.º.
- 7- A CE tem um quórum deliberativo e constitutivo com uma maioria simples dos representantes sendo que, em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

Registado em 8 de abril de 2013, ao abrigo do Artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fls 188 do livro n.º 1.

Lógica – Sociedade Gestora do Parque Tecnológico de Moura, E.M.S.A.

Estatutos aprovados em 25 de março de 2013

CAPITULO I

Coletivo dos Trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Coletivo dos Trabalhadores

Artigo 1.º

Coletivo dos Trabalhadores

- 1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza -se e atua pelas formas previstas nestes estatutos, e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

- 1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.
- 2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:
 - a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos nos termos do Artigo 97.º;
 - b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do Artigo 97.º;
 - c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
 - d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da CT a Comissões coordenadoras;
 - e) Subscrever a convocatória do ato eleitoral, nos termos do Artigo 78.º;
 - f) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições, nos termos do Artigo 79.º;
 - g) Eleger e ser eleito membro da CT;
 - h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;

- i) Subscriver a convocatória da votação para destituição da CT ou de membros desta, e subscriver como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do Artigo 95.º;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Eleger e ser Eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da Empresa;
- l) Subscriver o requerimento para convocação do plenário, nos termos do Artigo 7.º;
- m) Participar, votar, usar da palavra, subscriver propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no Plenário;
- n) Eleger e ser eleito para a Mesa do Plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;
- o) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo;
- p) Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações do Plenário, nos termos do Artigo 94.º.

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo dos trabalhadores

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO II

Artigo 4.º

Plenário – Natureza e competência

O Plenário, no qual participam todos os trabalhadores permanentes da Empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do coletivo dos trabalhadores, definido no Artigo 1.º.

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
- e) Controlar a atividades dos representantes referidos na alínea anterior pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

Artigo 6.º

Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos, em todos os estabelecimentos da empresa, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

SECÇÃO III

Plenário – Funcionamento

Artigo 7.º

Competência para a convocatória

- 1- O plenário pode ser convocado pela CT, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores permanentes da empresa.
- 2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.
- 3- A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias contados a partir da receção do requerimento.

Artigo 8.º

Prazo e formalidade da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da propaganda ou, no caso destes não existirem, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

Artigo 9.º

Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:
 - a) Apreciação da atividade desenvolvida pela CT;
 - b) Apreciação da atividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
 - c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do coletivo dos trabalhadores e da CT.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no Artigo 7.º.

Artigo 10.º

Plenário de emergência

- 1- Plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do coletivo dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.
- 3- A definição da natureza urgente do Plenário, bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 11.º

Plenário de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar por local de Trabalho ou setoriais, sobre assuntos específicos do local ou do sector.

Artigo 12.º

Funcionamento do Plenário

- 1- Plenário delibera validamente sempre que nele participem 50% ou 100 trabalhadores da empresa.

- 2- Para a destituição da Comissão de Trabalhadores e dos representantes dos Trabalhadores nos órgãos estatutários da Empresa a participação mínima no plenário deve corresponder a 60% dos trabalhadores da Empresa.
- 3- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 4- Plenário é presidido pela CT no respetivo âmbito.

Artigo 13.º

Sistemas de votação em Plenário

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se sempre por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas ações referentes à eleição e destituição da CT à eleição e destituição de representantes nos órgãos estatutários da empresa e à aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 07/2009 de 12 de fevereiro, e pela forma indicada nos Artigos 73.º a 93.º destes Estatutos.
- 4- Exige-se maioria qualificada de 2/3 dos votantes para as seguintes deliberações:
 - a) Para a destituição da CT ou dos seus membros;
 - b) Para a destituição dos representantes nos órgãos estatutários da empresa;
 - c) Para alteração dos estatutos da CT;
- 5- Plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 14.º

(Discussão em Plenário)

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em Plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou dos seus membros e de representantes nos órgãos estatutários da Empresa;
 - b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.
- 2- A CT ou o Plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de Trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

Artigo 15.º

Natureza da Comissão de Trabalhadores

- 1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos Trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei, ou outras normas aplicáveis nestes Estatutos.
- 2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos Trabalhadores a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 16.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Intervir diretamente na reorganização da Empresa ou dos seus serviços;
- b) Intervir na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de atividade económica;
- c) Defender interesses profissionais e interesses dos Trabalhadores;
- d) Participar na gestão dos serviços sociais da Empresa;
- e) Participar diretamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respetivo sector;
- f) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- g) Em geral exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

Artigo 17.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

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

SECÇÃO III

Direitos Instrumentais

Artigo 18.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições competência a CT goza dos direitos previstos nos Artigos seguintes.

Artigo 19.º

Reuniões com o órgão de gestão da Empresa

- 1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o Conselho de Administração da Empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.
- 2- As reuniões realizam-se pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.
- 3- Das reuniões referidas neste Artigo é lavrada ata assinada por todos os presentes.

Artigo 20.º

Direito à Informação

- 1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a Empresa mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.
- 3- O dever de informação que recai sobre a Empresa abrange designadamente as seguintes matérias:
 - a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
 - b) Regulamentos internos;
 - c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
 - d) Situação de aprovisionamento;
 - e) Previsão, volume e administração de vendas;
 - f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões, profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;
 - g) Situação contabilística da Empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
 - h) Modalidades de financiamento;
 - i) Encargos fiscais e parafiscais;
 - j) Projetos de alteração do objeto e do capital social e projetos de reconversão da atividade produtiva da empresa.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no Artigo 19.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.
- 5- As Informações previstas neste Artigo são requeridas por escrito, pela Comissão de Trabalhadores ou pelos seus membros ao Conselho de Administração.
- 6- Nos termos da Lei, o Conselho de Administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de trinta dias se a complexidade da matéria o justificar, desde que se informe a CT dessa complexidade.

Artigo 21.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

- 1- Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da Comissão de Trabalhadores, os seguintes atos:
 - a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
 - b) Dissolução da Empresa ou pedido de declaração da sua falência;
 - c) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
 - d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efetivos humanos da Empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
 - e) Estabelecimento do plano anual de férias dos Trabalhadores da Empresa;
 - f) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos Trabalhadores da Empresa;
 - g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
 - h) Mudança de local de atividade da Empresa ou estabelecimento;
 - i) Aprovação dos estatutos da Empresa;
 - j) Nomeação de gestores para a Empresa;
- 2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de quinze dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.
- 3- Decorridos os prazos referidos no n.º 2 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera -se preenchida a formalidade prevista no n.º 1.

Artigo 22.º

Reorganização de serviços

- 1- Em especial, para intervenção na organização de serviços a CT goza dos seguintes direitos:
 - a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no Artigo 21.º, sobre os planos ou projetos de reorganização referidos no número anterior;
 - b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
 - c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
 - d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de organização;

- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.
- 2- A intervenção na reorganização de serviços a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir, se estas integrarem Comissões de Trabalhadores da maioria das empresas do sector.

Artigo 23.º

Defesa dos Interesses profissionais e direitos dos Trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual de trabalhadores; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão do parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável.
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela empresa sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva, marcado;
- d) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar à segurança social e finanças;
- e) Fiscalizar o efetivo pagamento das contribuições para a segurança social e finanças, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 24.º

Participação na planificação económica

- 1- Em especial, para intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos pelas competentes entidades todos os elementos e informações relativas aos planos económico-sociais que contemplem o respetivo sector e de sobre eles emitir pareceres.
- 2- Para os efeitos do número anterior, a CT credencia junto das entidades competentes três representantes;
- 3- Compete aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no n.º 1 e sobre eles emitir parecer, segundo deliberação da CT, no prazo não inferior a 30 dias para o efeito fixado pelas entidades competentes.

- 4- Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais, e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente de preâmbulo, dos diplomas que os aprovarem.
- 5- Os direitos previstos neste Artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste às Comissões Coordenadoras, às quais a CT aderir, de terem assento nos termos da legislação aplicável.

Artigo 25.º

Gestão de serviços e espaços comuns

A CT participa na gestão dos seguintes serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa:

- a) Espaços de refeição;
- b) Espaços de convívio
- c) Segurança social e saúde;

Artigo 26.º

Outros direitos

No âmbito do exercício do poder local a CT participa na designação de representantes das Comissões de Trabalhadores para os Conselhos Municipais e Conselhos Regionais da respetiva área segundo as normas aplicáveis.

SECÇÃO III

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

Artigo 27.º

Condições e garantias da atuação da CT

As condições e garantia do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos Artigos seguintes.

Artigo 28.º

Tempo para o exercício do voto

- 1- Os Trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.
- 2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 29.º

Reuniões na empresa

- 1- Os Trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de rumos ou de trabalho extraordinário.
- 2- Os Trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.
- 3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 4- Para efeitos dos números 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 30.º

Ação da CT no interior da empresa

- 1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.
- 2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contato direto com os trabalhadores.

O direito previsto neste Artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 31.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

- 1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela empresa.
- 2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 32.º

Direito a instalações adequadas

- 1- A CT tem o direito a instalações adequadas no interior da empresa, para o exercício das suas funções.
- 2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.

Artigo 33.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 34.º

Crédito de horas

- 1- Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem para o exercício das respetivas atribuições do seguinte crédito de horas, e não inferior a: Comissão de trabalhadores – 25 horas por mês; Comissões Coordenadoras – 20 horas por mês;
- 2- A CT pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo critérios por si mesma definidos, apurado de acordo com a fórmula seguinte:

$$C = n \times 25.$$

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

- 3- A deliberação da CT prevista no número anterior é tomada por unanimidade e a cada um dos seus membros não pode ser atribuído, em consequência dela, um crédito superior a oitenta horas por mês.
- 4- A CT, desde que seja por unanimidade, pode deliberar que um dos seus membros exerça funções a tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no n.º 1 quanto ao crédito de horas dos restantes.
- 5- Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais do que uma das entidades previstas no n.º 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda, em conformidade com este Artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.
- 6- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua atividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 35.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

- 1- Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e atividades, pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT e de Comissões Coordenadoras.
- 2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.
- 3- Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

Artigo 36.º

Desempenho de funções a tempo inteiro

- 1- Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do Artigo 35.º, os membros da CT ou de Comissões Coordenadoras que exerçam funções a tempo inteiro mantêm a mesma proteção legal e todos os direitos previstos na lei, ou outras as outras normas aplicáveis, e nestes estatutos, de desenvolverem no interior da empresa as funções para que foram eleitos.
- 2- Nos termos da lei geral do trabalho, as consequências para os trabalhadores referidos no n.º anterior não podem ultrapassar as resultantes do regime jurídico da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador.

Artigo 37.º

Autonomia e Independência da CT

- 1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.
- 2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 38.º

Solidariedade de classe

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

Artigo 39.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- 1- Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes estatutos;
- 2- Despedir, transferir ou, por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 40.º

Proteção dos trabalhadores contra sanções abusivas

- 1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os Artigos 54.º e 55.º da Constituição, com a lei e com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores, e com estes, estatutos.

- 2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas na legislação aplicável em vigor.

Artigo 41.º

Proteção legal

Os membros da CT e das Comissões Coordenadoras gozam de proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 42.º

Transferência de local de trabalho dos representantes dos trabalhadores

Os membros da CT e das Comissões Coordenadoras não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da Comissão Coordenadora.

Artigo 43.º

Despedimentos de representantes dos trabalhadores

- 1- O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT e das Comissões Coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes.
- 2- Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só terá lugar por meio de ação judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e respetiva CT.
- 3- A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.
- 4- No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.
- 5- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquele que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

Artigo 44.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

- 1- A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no Artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspeção do Trabalho da respetiva área.
- 2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a Empresa não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 45.º

Exercício da ação disciplinar contra representantes dos trabalhadores

- 1- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no Artigo 43.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respetivas funções e até cinco anos após o seu termo.
- 2- O exercício da ação disciplinar contra alguns dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respetivas funções nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial nos termos do Artigo 43.º.
- 3- Durante o exercício da ação disciplinar e tramitação do processo judicial o representante visado mantém-se em atividade não podendo ser prejudicado, quer na sua atividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença.

SECÇÃO VI

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 46.º

Capacidade judiciária

- 1- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.
- 2- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.
- 3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no Artigo 55.º.

Artigo 47.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao coletivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respetivos membros, podem ser alargados por convenção coletiva, acordo de empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

SECÇÃO VII

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 48.º

Sede

A sede da CT localiza-se em Moura.

Artigo 49.º

Composição

A CT é composta por 2 elementos.

Artigo 50.º

Duração do mandato

- 1- O mandato da CT é de 2 anos.
- 2- A CT entra em exercício no dia posterior à afixação da ata da respetiva eleição.

Artigo 51.º

Perda do mandato

- 1- Perde o mandato o membro da CT que faltar, injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.
- 2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do Artigo seguinte.

Artigo 52.º

Regras a observar em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

- 1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.
- 2- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o Plenário elege uma Comissão Provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.
- 3- A Comissão Provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.
- 4- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a Comissão Provisória submete a questão ao Plenário, que se pronunciará.

Artigo 53.º

Delegação de poderes entre membros da CT

- 1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.
- 2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos prazo e identificação do mandatário.

Artigo 54.º

Coordenação da CT

A atividade da CT é coordenada pelos seus dois membros.

Artigo 55.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas dos seus dois membros.

Artigo 56.º

Deliberações da CT

As deliberações são tomadas por unanimidade dos membros.

Artigo 57.º

Reuniões da CT

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificados;
 - b) A requerimento de um dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 58.º

Convocatória das reuniões

- 1- A convocatória das reuniões é feita por um dos membros da CT.
- 2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalho ao outro membro.

Artigo 59.º

Prazos de convocatória

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

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

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

Artigo 60.º

Financiamento da CT

- 1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

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

SECÇÃO VIII

Comissões coordenadoras

Artigo 61.º

Comissão Coordenadora por sector de atividade económica

A CT adere à Comissão Coordenadora do sector de atividade económica Comunicações, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas Comissões de Trabalhadores interessadas.

CAPITULO III

Representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa

Artigo 62.º

Especificação dos representantes

Nos termos da lei, os Trabalhadores da Empresa têm o direito de designar um representante para o Conselho de Administração.

Artigo 63.º

Forma de designação dos representantes

Os representantes referidos no Artigo anterior são eleitos pelos trabalhadores permanentes da empresa, por iniciativa da CT dentro do prazo de sessenta dias contados a partir da data de nomeação oficial dos restantes membros dos órgãos que devem integrar.

Artigo 64.º

Eleição

A eleição rege-se nos termos do Artigo 96.º.

Artigo 65.º

Duração do mandato

- 1- O mandato dos representantes coincide, quanto à sua duração, com o dos órgãos estatutários da empresa para os quais são eleitos.
- 2- Se os órgãos estatutários da empresa forem destituídos ou dissolvidos antes de completarem o respetivo mandato compete à CT deliberar sobre a necessidade de promover nova eleição.

Artigo 66.º

Substituição de representantes

- 1- Em caso de renúncia ou impossibilidade definitiva, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertence o representante a substituir, ou pelo suplente mais votado da respetiva lista.
- 2- Se não puder funcionar o sistema previsto no número anterior, a CT promove nova eleição no prazo máximo de trinta dias.

Artigo 67.º

Natureza das funções

- 1- Os Trabalhadores eleitos exercem as funções previstas na lei e nos estatutos da empresa, em representação do coletivo de trabalhadores cujos interesses de classe devem refletir em todas as posições, decisões e atitudes que venham a tomar.
- 2- Os representantes, através do exercício da respetiva competência legal e estatutária, defendem os interesses fundamentais dos Trabalhadores e da economia nacional com o objetivo da consolidação e desenvolvimento das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa inscritas na Constituição da República Portuguesa.
- 3- Os representantes, segundo a competência dos respetivos órgãos, devem acompanhar e conhecer em permanência toda a atividade da empresa e dos seus órgãos, impedindo e denunciando qualquer tentativa de marginalização, discriminação ou limitação de direitos que contra eles seja feita.

Artigo 68.º

Representantes nos órgãos deliberativos, consultivos e de fiscalização

Os representantes dos trabalhadores no Conselho de Administração submetem previamente à apreciação do Plenário as questões sobre as quais, no órgão de empresa a que pertencem, deverão pronunciar-se e, assumem a posição definida pelos trabalhadores.

Artigo 69.º

Ligação ao coletivo dos trabalhadores

- 1- Os representantes reúnem mensalmente com a CT, estabelecendo com ela as formas permanentes de informação, apoio recíproco, cooperação.
- 2- A CT assegura sempre que necessário à apoio à atividade dos representantes.
- 3- Os representantes elaboram um relatório anual, que submetem à apreciação do Plenário sobre a atividade desenvolvida durante respetivo período.
- 4- Os representantes, diretamente ou através da CT, mantêm os trabalhadores permanentemente informados sobre todos os assuntos relevantes para os direitos e interesses dos trabalhadores.
- 5- Sempre que necessário, os representantes submetem à apreciação da CT ou do Plenário as questões relacionadas com o exercício das suas funções.

- 6- Os representantes podem ser chamados em qualquer altura dar conta da sua atividade ou a esclarecer os problemas da empresa perante o Plenário.
- 7- Os representantes têm o dever de exercer as suas funções em estreita ligação com coletivo dos trabalhadores, através da CT.

Artigo 70.º

Responsabilidade dos representantes

- 1- Os representantes que não cumprirem disposto nestes estatutos ou no programa de ação podem ser censurados pelo Plenário e destituídos, a todo o tempo, consoante a gravidade das suas ações ou omissões.
- 2- A destituição processa -se nos termos dos Artigos 95.º e 96.º.
- 3- Em caso de destituição, a CT promove a eleição no prazo máximo de trinta dias.

Artigo 71.º

Garantias de dedicação aos interesses dos trabalhadores

- 1- Ao candidatarem-se à eleição, os representantes assumem o compromisso de abdicarem, a favor da CT, da diferença entre remuneração que lhes cabe como membros dos órgãos estatutários da empresa e o salário que receberam se continuasse a exercer a atividade profissional.
- 2- Para o efeito previsto no número 1, representantes dão autorização e instruções ao serviço competente da empresa para proceder ao desconto daquela importância na fonte e respetiva remessa à CT.
- 3- As importâncias resultantes do disposto neste Artigo constituem receita da CT.

Artigo 72.º

Condições e garantias para o exercício das funções de representante

- 1- Os representantes não podem prejudicados nos seus direitos enquanto trabalhadores, devido ao exercício das suas funções e, sem prejuízo de regime legal ou convencional mais favorável, estão sujeitos, de acordo com a lei, ao regime de suspensão do contrato individual de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador.

- 2- Os representantes gozam da proteção legal contra as sanções abusivas que por motivo do exercício das suas funções nos órgãos estatutários da empresa lhes sejam aplicáveis e na sua qualidade de trabalhadores subordinados.
- 3- Enquanto membros de pleno direito dos órgãos estatutários da empresa ou por atos praticados no exercício das respetivas funções, os representantes não estão sujeitos ao poder disciplinar da respetiva entidade patronal.

Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

CAPÍTULO I

Eleição da CT

Artigo 73.º

Capacidade eleitoral

São eleitores elegíveis os trabalhadores permanentes da empresa definidos no Artigo 1.º.

Artigo 74.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O Voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores dos locais onde não haja mesa de voto, dos que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho por motivo de serviço e dos que estejam em gozo de férias.
- 3- A Conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 75.º

Comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral dirigido por uma comissão eleitoral constituída, no mínimo, por cinco elementos, de acordo com o seguinte: 1 Presidente: trabalhador mais antigo na empresa e, em caso de igualdade, o trabalhador que tiver mais idade e mantendo-se a igualdade, o trabalhador que tiver mais habilitações; 1 Secretário: trabalhador com menos antiguidade na empresa, desde que superior a 2 anos e, em caso de igualdade, o trabalhador que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, aquele que tiver mais habilitações; 2 Trabalhadores escolhidos de acordo com os critérios fixados para a escolha do presidente e do secretário (um mais antigo, outro mais recente na empresa); 1 Representante de cada lista;
- 2- Os representantes de cada lista são designados no ato de representação das respetivas candidaturas.

Artigo 76.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato de cada CT.

Artigo 77.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias sobre respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objetivo da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue em protocolo.

Artigo 78.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

- 1- O ato eleitoral é convocado pela CT.

- 2- O ato eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores permanentes da empresa, caso a CT deixe passar os casos previstos nestes estatutos ou promover a eleição.

Artigo 79.º

Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição os Trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 20 % ou 100.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista de candidatura.
- 3- As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.
- 4- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 80.º

Apresentação de Candidaturas

- 1- As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.
- 2- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos, e subscrita nos termos do artigo 79.º pelos proponentes.
- 3- A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 4- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no ato da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste Artigo.

Artigo 81.º

Rejeição de candidatura

- 1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no Artigo anterior.
- 2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

- 3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificadas pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 82.º

Aceitação de candidaturas

- 1- Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 77.º, a aceitação de candidaturas.
- 2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 83.º

Campanha eleitoral

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.
- 2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 84.º

Local e horário da votação

- 1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho.
- 2- A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os locais de trabalho da empresa.
- 3- A votação decorre durante todo o período de funcionamento da empresa, tendo cada trabalhador o direito de exercer o seu voto durante o horário que lhe for aplicável, com a possibilidade de o fazer no período de trinta minutos anteriores ao início ou de sessenta minutos após o termo do seu período de trabalho.

- 4- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 85.º

Laboração contínua e horários diferenciados

- 1- A votação decorre durante o dia completo de modo a que a respetiva duração comporte os períodos nos locais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.
- 2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o seu voto durante o respetivo período normal de trabalho ou for a dele, pelo menos, 30 minutos antes do começo e 60 minutos depois do fim.

Artigo 86.º

Mesas de voto

- 1- Há mesas de voto nos locais de trabalho com um mínimo de dez eleitores.
- 2- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 87.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.
- 2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 88.º

Boletins de voto

- 1- O voto expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, e as respetivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão de votos fica a cargo da Comissão Eleitoral que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
- 5- A Comissão Eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 89.º

Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha.
- 3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projeto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa que o introduz na urna.
- 4- As presenças ao ato de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.
- 5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do total de páginas que é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respetiva ata.
- 6- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 90.º

Votação por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à Comissão Eleitoral com marca do dia da votação.
- 2- A remessa é feita sob registo com indicação do nome do remetente, dirigida à Comissão de Trabalhadores da Empresa com a menção “Comissão Eleitoral”, e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim em quatro, introduzindo-o num envelope que fechará, assinalando-o com os dizeres “Voto por correspondência” e introduzindo-o por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

- 4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funciona a Comissão Eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção “Votos por correspondência” e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 91.º

Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:
 - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
 - c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.
- 4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no Artigo 90.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 92.º

Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de locais de votação, e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.
- 3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respetivo.

- 4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela Comissão Eleitoral.
- 5- A comissão Eleitoral lavra uma ata de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.
- 6- A comissão Eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 93.º

Publicidade

- 1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global nos locais em que a votação se tiver realizado.
- 2- Dentro do prazo referido no número anterior, a Comissão Eleitoral envia ao Ministério da Tutela, bem como aos órgãos de gestão da Empresa, por carta registada com aviso de receção ou entregue em protocolo, os seguintes elementos:
 - a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;
 - b) Cópia da ata de apuramento global.

Artigo 94.º

Recursos para impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, dirigido por escrito, ao plenário que o aprecia e delibera.
- 3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da Empresa.
- 4- O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade do resultado da eleição.
- 5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal se o representante do Ministério Público não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido n.º 4.
- 6- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o Plenário, se por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.
- 7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 95.º

Destituição da CT

- 1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores permanentes da empresa.
- 2- Para a deliberação de destituição exige-se maioria de 2/3 dos votantes.
- 3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pela menos, 20% ou 100 trabalhadores permanentes da empresa.
- 4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos dos Artigos 77.º e 78.º, se a CT o não o fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.
- 5- O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
- 6- A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10% ou 100 trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.
- 7- A deliberação é precedida de discussão em Plenário nos termos do Artigo 14.º.
- 8- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

CAPITULO II

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 96.º

Eleição e destituição dos representantes nos órgãos estatutários da Empresa

- 1- Sem prejuízo do disposto no artigo 14.º, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa são eleitos e destituídos segundo as regras do capítulo I do título II, com as necessárias adaptações.
- 2- Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

Artigo 97.º

Alteração dos Estatutos

- 1- Sem prejuízo do disposto no artigo 14.º, as deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações as regras do capítulo I, do título II.
- 2- Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de 2/3 dos votantes.

Artigo 98.º

Adesão ou revogação da adesão a Comissões Coordenadoras

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da CT a Comissões Coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II, com as necessárias adaptações.

Artigo 99.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do Capítulo I, do Título II, aplicam -se, com as necessárias adaptações a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPITULO III

Disposições finais

Artigo 100.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

- 1- Caso seja necessário a CT elabora regulamentos específicos para deliberações por voto secreto previstas no Artigo 99.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II.
- 2- Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são obrigatoriamente aprovados pelo plenário.

Artigo 101.º

Entrada em vigor

- 1- Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da data de apuramento global da votação que sobre eles recair.
- 2- A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registado em 3 de abril de 2013, ao abrigo do Artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fls 188 do livro n.º 1

II – Eleições

Lógica – Sociedade Gestora do Parque Tecnológico de Moura, E.M.S.A.

Estatutos aprovados em 25 de março de 2013.

CAPITULO I

Coletivo dos Trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Coletivo dos Trabalhadores

Artigo 1.º

Coletivo dos Trabalhadores

- 1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza -se e atua pelas formas previstas nestes estatutos, e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

- 1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.
- 2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:
 - a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos nos termos do artigo 97.º;
 - b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 97.º;
 - c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
 - d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da CT a Comissões coordenadoras;
 - e) Subscrever a convocatória do ato eleitoral, nos termos do artigo 78.º;
 - f) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições, nos termos do artigo 79.º;
 - g) Eleger e ser eleito membro da CT;

- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de membros desta, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 95.º;
- j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Eleger e ser Eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da Empresa;
- l) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º;
- m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no Plenário;
- n) Eleger e ser eleito para a Mesa do Plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;
- o) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo;
- p) Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações do Plenário, nas termos do artigo 94.º.

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo dos trabalhadores

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO II

Artigo 4.º

Plenário – Natureza e competência

O Plenário, no qual participam todos os trabalhadores permanentes da Empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do coletivo dos trabalhadores, definido no artigo 1.º.

Artigo 5.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
- e) Controlar a atividades dos representantes referidos na alínea anterior pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

Artigo 6.º

Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos, em todos os estabelecimentos da empresa, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

SECÇÃO III

Plenário – Funcionamento

Artigo 7.º

Competência para a convocatória

- 1- O plenário pode ser convocado pela CT, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores permanentes da empresa.
- 2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.
- 3- A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias contados a partir da receção do requerimento.

Artigo 8.º

Prazo e formalidade da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da propaganda ou, no caso destes não existirem, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

Artigo 9.º

Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:
 - a) Apreciação da atividade desenvolvida pela CT;
 - b) Apreciação da atividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
 - c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do coletivo dos trabalhadores e da CT.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º.

Artigo 10.º

Plenário de emergência

- 1- Plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do coletivo dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.
- 3- A definição da natureza urgente do Plenário, bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 11.º

Plenário de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar por local de Trabalho ou setoriais, sobre assuntos específicos do local ou do sector.

Artigo 12.º

Funcionamento do plenário

- 1- Plenário delibera validamente sempre que nele participem 50 % ou 100 trabalhadores da empresa.
- 2- Para a destituição da Comissão de Trabalhadores e dos representantes dos Trabalhadores nos órgãos estatutários da Empresa a participação mínima no plenário deve corresponder a 60 % dos trabalhadores da Empresa.
- 3- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 4- Plenário é presidido pela CT no respetivo âmbito.

Artigo 13.º

Sistemas de votação em plenário

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se sempre por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas ações referentes à eleição e destituição da CT à eleição e destituição de representantes nos órgãos estatutários da empresa e à aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da Lei n.º 07/2009 de 12 de fevereiro, e pela forma indicada nos artigos 73.º a 93.º destes Estatutos.
- 4- Exige-se maioria qualificada de 2/3 dos votantes para as seguintes deliberações:
- 5- Para a destituição da CT ou dos seus membros;
- 6- Para a destituição dos representantes nos órgãos estatutários da empresa;
- 7- Para alteração dos estatutos da CT;
- 8- Plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 14.º

Discussão em Plenário

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em Plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou dos seus membros e de representantes nos órgãos estatutários da Empresa;

- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.
- 2- A CT ou o Plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

Artigo 15.º

Natureza da comissão de trabalhadores

- 1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei, ou outras normas aplicáveis nestes estatutos.
- 2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos Trabalhadores a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 16.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Intervir diretamente na reorganização da Empresa ou dos seus serviços;
- b) Intervir na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de atividade económica;
- c) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- d) Participar na gestão dos serviços sociais da Empresa;
- e) Participar diretamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respetivo sector;
- f) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- g) Em geral exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

Artigo 17.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

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

SECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições competência a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 19.º

Reuniões com o órgão de gestão da Empresa

A CT tem o direito de reunir periodicamente com o Conselho de Administração da Empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

- 1- As reuniões realizam-se pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.
- 2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata assinada por todos os presentes.

Artigo 20.º

Direito à informação

- 1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a Empresa mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.
- 3- O dever de informação que recai sobre a Empresa abrange designadamente as seguintes matérias:
 - a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
 - b) Regulamentos internos;
 - c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
 - d) Situação de aprovisionamento;
 - e) Previsão, volume e administração de vendas;
 - f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões, profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;
 - g) Situação contabilística da Empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
 - h) Modalidades de financiamento;
 - i) Encargos fiscais e parafiscais;
 - j) Projetos de alteração do objeto e do capital social e projetos de reconversão da atividade produtiva da empresa.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.
- 5- As Informações previstas neste artigo são requeridas por escrito, pela Comissão de Trabalhadores ou pelos seus membros ao Conselho de Administração.
- 6- Nos termos da Lei, o Conselho de Administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de trinta dias se a complexidade da matéria o justificar, desde que se informe a CT dessa complexidade.

Artigo 21.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

- 1- Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da comissão de trabalhadores, os seguintes atos:
 - a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
 - b) Dissolução da Empresa ou pedido de declaração da sua falência;
 - c) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
 - d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efetivos humanos da Empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
 - e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da Empresa;
 - f) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da Empresa;
 - g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
 - h) Mudança de local de atividade da Empresa ou estabelecimento;
 - i) Aprovação dos estatutos da Empresa;
 - j) Nomeação de gestores para a Empresa;
- 2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de quinze dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.
- 3- Decorridos os prazos referidos no n.º 2 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera -se preenchida a formalidade prevista no n.º 1.

Artigo 22.º

Reorganização de serviços

- 1- Em especial, para intervenção na organização de serviços a CT goza dos seguintes direitos:
 - a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 21.º, sobre os planos ou projetos de reorganização referidos no número anterior;
 - b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
 - c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
 - d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de organização;

- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.
- 2- A intervenção na reorganização de serviços a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir, se estas integrarem Comissões de Trabalhadores da maioria das empresas do sector.

Artigo 23.º

Defesa dos Interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual de trabalhadores; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão do parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável.
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela empresa sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva, marcado;
- d) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar à segurança social e finanças;
- e) Fiscalizar o efetivo pagamento das contribuições para a segurança social e finanças, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 24.º

Participação na planificação económica

- 1- Em especial, para intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos pelas competentes entidades todos os elementos e informações relativas aos planos económico-sociais que contemplem o respetivo sector e de sobre eles emitir pareceres.
- 2- Para os efeitos do número anterior, a CT credencia junto das entidades competentes três representantes;
- 3- Compete aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no n.º 1 e sobre eles emitir parecer, segundo deliberação da CT, no prazo não inferior a 30 dias para o efeito fixado pelas entidades competentes.

- 4- Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais, e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente de preâmbulo, dos diplomas que os aprovarem.
- 5- Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste às Comissões Coordenadoras, às quais a CT aderir, de terem assento nos termos da legislação aplicável.

Artigo 25.º

Gestão de serviços e espaços comuns

A CT participa na gestão dos seguintes serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa:

- a) Espaços de refeição;
- b) Espaços de convívio
- c) Segurança social e saúde;

Artigo 26.º

Outros direitos

No âmbito do exercício do poder local a CT participa na designação de representantes das comissões de trabalhadores para os Conselhos Municipais e Conselhos Regionais da respetiva área segundo as normas aplicáveis.

SECÇÃO III

Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

Artigo 27.º

Condições e garantias da atuação da CT

As condições e garantia do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

Artigo 28º

Tempo para o exercício do voto

- 1- Os Trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.
- 2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 29.º

Reuniões na empresa

- 1- Os Trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de rumos ou de trabalho extraordinário.
- 2- Os Trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.
- 3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 4- Para efeitos dos números 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 30.º

Ação da CT no interior da empresa

- 1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.
- 2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contato direto com os trabalhadores.
- 3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 31.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

- 1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela empresa.
- 2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 32.º

Direito a instalações adequadas

- 1- A CT tem o direito a instalações adequadas no interior da empresa, para o exercício das suas funções.
- 2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.

Artigo 33.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 34.º

Crédito de horas

- 1- Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem para o exercício das respetivas atribuições do seguinte crédito de horas, e não inferior a: Comissão de trabalhadores – 25 horas por mês; Comissões Coordenadoras – 20 horas por mês;
- 2- A CT pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo critérios por si mesma definidos, apurado de acordo com a fórmula seguinte:

$$C = n \times 25.$$

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

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

- 4- A CT, desde que seja por unanimidade, pode deliberar que um dos seus membros exerça funções a tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no n.º 1 quanto ao crédito de horas dos restantes.
- 5- Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais do que uma das entidades previstas no n.º 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda, em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.
- 6- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua atividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 35.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

- 1- Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e atividades, pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT e de Comissões Coordenadoras.
- 2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.
- 3- Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

Artigo 36.º

Desempenho de funções a tempo inteiro

- 1- Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 35.º, os membros da CT ou de Comissões Coordenadoras que exerçam funções a tempo inteiro mantêm a mesma proteção legal e todos os direitos previstos na lei, ou outras as outras normas aplicáveis, e nestes estatutos, de desenvolverem no interior da empresa as funções para que foram eleitos.
- 2- Nos termos da lei geral do trabalho, as consequências para os trabalhadores referidos no n.º anterior não podem ultrapassar as resultantes do regime jurídico da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador.

Artigo 37.º

Autonomia e Independência da CT

- 1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.
- 2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 38.º

Solidariedade de classe

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

Artigo 39.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- 1- Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes estatutos;
- 2- Despedir, transferir ou, por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 40.º

Proteção dos trabalhadores contra sanções abusivas

- 1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 54.º e 55.º da Constituição, com a lei e com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores, e com estes, estatutos.
- 2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas na legislação aplicável em vigor.

Artigo 41.º

Proteção legal

Os membros da CT e das Comissões Coordenadoras gozam de proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 42.º

Transferência de local de trabalho dos representantes dos trabalhadores

Os membros da CT e das Comissões Coordenadoras não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da Comissão Coordenadora.

Artigo 43.º

Despedimentos de representantes dos trabalhadores

- 1- O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT e das Comissões Coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes.
- 2- Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só terá lugar por meio de ação judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e respetiva CT.
- 3- A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.
- 4- No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.
- 5- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquele que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

Artigo 44.º

Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

- 1- A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspeção do Trabalho da respetiva área.

- 2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a Empresa não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 45.º

Exercício da ação disciplinar contra representantes dos trabalhadores

- 1- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 43.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respetivas funções e até cinco anos após o seu termo.
- 2- O exercício da ação disciplinar contra alguns dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respetivas funções nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial nos termos do artigo 43.º.
- 3- Durante o exercício da ação disciplinar e tramitação do processo judicial o representante visado mantém-se em atividade não podendo ser prejudicado, quer na sua atividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença.

SECÇÃO VI

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 46.º

Capacidade judiciária

- 1- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.
- 2- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.
- 3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 55.º.

Artigo 47.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao coletivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respetivos membros, podem ser alargados por convenção coletiva, acordo de empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

SECÇÃO VII

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 48.º

Sede

A sede da CT localiza-se em Moura.

Artigo 49.º

Composição

A CT é composta por 2 elementos.

Artigo 50.º

Duração do mandato

- 1- O mandato da CT é de 2 anos.
- 2- A CT entra em exercício no dia posterior à afixação da ata da respetiva eleição.

Artigo 51.º

Perda do mandato

- 1- Perde o mandato o membro da CT que faltar, injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.
- 2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 52.º

Regras a observar em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

- 1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

- 2- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o Plenário elege uma Comissão Provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.
- 3- A Comissão Provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.
- 4- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a Comissão Provisória submete a questão ao Plenário, que se pronunciará.

Artigo 53.º

Delegação de poderes entre membros da CT

- 1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.
- 2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos prazo e identificação do mandatário.

Artigo 54.º

Coordenação da CT

A atividade da CT é coordenada pelos seus dois membros.

Artigo 55.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas dos seus dois membros.

Artigo 56.º

Deliberações da CT

As deliberações são tomadas por unanimidade dos membros.

Artigo 57.º

Reuniões da CT

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificados;
 - b) A requerimento de um dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 58.º

Convocatória das reuniões

- 1- A convocatória das reuniões é feita por um dos membros da CT.
- 2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalho ao outro membro.

Artigo 59.º

Prazos de convocatória

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

- 1- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

Artigo 60.º

Financiamento da CT

- 1- Constituem receitas da CT:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação do Plenário as receitas e despesas da sua atividade.

SECÇÃO VIII

Comissões coordenadoras

Artigo 61.º

Comissão coordenadora por sector de atividade económica

A CT adere à Comissão Coordenadora do sector de atividade económica Comunicações, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas Comissões de Trabalhadores interessadas.

CAPITULO III

Representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa

Artigo 62.º

Especificação dos representantes

Nos termos da lei, os trabalhadores da Empresa têm o direito de designar um representante para o Conselho de Administração.

Artigo 63.º

Forma de designação dos representantes

Os representantes referidos no artigo anterior são eleitos pelos trabalhadores permanentes da empresa, por iniciativa da CT dentro do prazo de sessenta dias contados a partir da data de nomeação oficial dos restantes membros dos órgãos que devem integrar.

Artigo 64.º

Eleição

A eleição rege-se nos termos do artigo 96º.

Artigo 65.º

Duração do mandato

- 1- O mandato dos representantes coincide, quanto à sua duração, com o dos órgãos estatutários da empresa para os quais são eleitos.
- 2- Se os órgãos estatutários da empresa forem destituídos ou dissolvidos antes de completarem o respetivo mandato compete à CT deliberar sobre a necessidade de promover nova eleição.

Artigo 66.º

Substituição de representantes

- 1- Em caso de renúncia ou impossibilidade definitiva, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertence o representante a substituir, ou pelo suplente mais votado da respetiva lista.
- 2- Se não puder funcionar o sistema previsto no número anterior, a CT promove nova eleição no prazo máximo de trinta dias.

Artigo 67.º

Natureza das funções

- 1- Os Trabalhadores eleitos exercem as funções previstas na lei e nos estatutos da empresa, em representação do coletivo de trabalhadores cujos interesses de classe devem refletir em todas as posições, decisões e atitudes que venham a tomar.
- 2- Os representantes, através do exercício da respetiva competência legal e estatutária, defendem os interesses fundamentais dos Trabalhadores e da economia nacional com o objetivo da consolidação e desenvolvimento das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa inscritas na Constituição da República Portuguesa.
- 3- Os representantes, segundo a competência dos respetivos órgãos, devem acompanhar e conhecer em permanência toda a atividade da empresa e dos seus órgãos, impedindo e denunciando qualquer tentativa de marginalização, discriminação ou limitação de direitos que contra eles seja feita.

Artigo 68.º

Representantes nos órgãos deliberativos, consultivos e de fiscalização

Os representantes dos trabalhadores no Conselho de Administração submetem previamente à apreciação do Plenário as questões sobre as quais, no órgão de empresa a que pertencem, deverão pronunciar-se e, assumem a posição definida pelos trabalhadores.

Artigo 69.º

Ligação ao coletivo dos trabalhadores

- 1- Os representantes reúnem mensalmente com a CT, estabelecendo com ela as formas permanentes de informação, apoio recíproco, cooperação.
- 2- A CT assegura sempre que necessário à apoio à atividade dos representes.
- 3- Os representantes elaboram um relatório anual, que submetem à apreciação do Plenário sobre a atividade desenvolvida durante respetivo período.
- 4- Os representantes, diretamente ou através da CT, mantêm os trabalhadores permanentemente informados sobre todos os assuntos relevantes para os direitos e interesses dos trabalhadores.
- 5- Sempre que necessário, os representantes submetem à apreciação da CT ou do Plenário as questões relacionadas com o exercício das suas funções.
- 6- Os representantes podem ser chamados em qualquer altura dar conta da sua atividade ou a esclarecer os problemas da empresa perante o Plenário.
- 7- Os representantes têm o dever de exercer as suas funções em estreita ligação com coletivo dos trabalhadores, através da CT.

Artigo 70.º

Responsabilidade dos representantes

- 1- Os representantes que não cumprirem disposto nestes estatutos ou no programa de ação podem ser censurados pelo Plenário e destituídos, a todo o tempo, consoante a gravidade das suas ações ou omissões.
- 2- A destituição processa -se nos termos dos artigos 95.º e 96.º.
- 3- Em caso de destituição, a CT promove a eleição no prazo máximo de trinta dias.

Artigo 71.º

Garantias de dedicação aos interesses dos trabalhadores

- 1- Ao candidatarem-se à eleição, os representantes assumem o compromisso de abdicarem, a favor da CT, da diferença entre remuneração que lhes cabe como membros dos órgãos estatutários da empresa e o salário que receberam se continuasse a exercer a atividade profissional.
- 2- Para o efeito previsto no número 1, representantes dão autorização e instruções ao serviço competente da empresa para proceder ao desconto daquela importância na fonte e respetiva remessa à CT.
- 3- As importâncias resultantes do disposto neste artigo constituem receita da CT.

Artigo 72.º

Condições e garantias para o exercício das funções de representante

- 1- Os representantes não podem prejudicados nos seus direitos enquanto trabalhadores, devido ao exercício das suas funções e, sem prejuízo de regime legal ou convencional mais favorável, estão sujeitos, de acordo com a lei, ao regime de suspensão do contrato individual de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador.
- 2- Os representantes gozam da proteção legal contra as sanções abusivas que por motivo do exercício das suas funções nos órgãos estatutários da empresa lhes sejam aplicáveis e na sua qualidade de trabalhadores subordinados.
- 3- Enquanto membros de pleno direito dos órgãos estatutários da empresa ou por atos praticados no exercício das respetivas funções, os representantes não estão sujeitos ao poder disciplinar da respetiva entidade patronal.

REGULAMENTO ELEITORAL E DAS DELIBERAÇÕES POR VOTO SECRETO

CAPÍTULO I

Eleição da CT

Artigo 73.º

Capacidade eleitoral

São eleitores elegíveis os trabalhadores permanentes da empresa definidos no artigo 1.º.

Artigo 74.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O Voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores dos locais onde não haja mesa de voto, dos que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho por motivo de serviço e dos que estejam em gozo de férias.
- 3- A Conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 75.º

Comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral dirigido por uma comissão eleitoral constituída, no mínimo, por cinco elementos, de acordo com o seguinte: 1 Presidente: trabalhador mais antigo na empresa e, em caso de igualdade, o trabalhador que tiver mais idade e mantendo-se a igualdade, o trabalhador que tiver mais habilitações; 1 Secretário: trabalhador com menos antiguidade na empresa, desde que superior a 2 anos e, em caso de igualdade, o trabalhador que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, aquele que tiver mais habilitações; 2 Trabalhadores escolhidos de acordo com os critérios fixados para a escolha do presidente e do secretário (um mais antigo, outro mais recente na empresa); 1 Representante de cada lista;
- 2- Os representantes de cada lista são designados no ato de representação das respetivas candidaturas.

Artigo 76.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato de cada CT.

Artigo 77.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias sobre respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objetivo da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue em protocolo.

Artigo 78.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

- 1- O ato eleitoral é convocado pela CT.
- 2- O ato eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores permanentes da empresa, caso a CT deixe passar os casos previstos nestes estatutos ou promover a eleição.

Artigo 79.º

Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição os Trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 20 % ou 100.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista de candidatura.
- 3- As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.
- 4- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 80.º

Apresentação de Candidaturas

- 1- As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.
- 2- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos, e subscrita nos termos do artigo 79º pelos proponentes.
- 3- A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 4- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no ato da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 81.º

Rejeição de Candidatura

- 1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificadas pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 82.º

Aceitação de Candidaturas

- 1- Até ao 20º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 77º, a aceitação de candidaturas.
- 2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 83.º

Campanha Eleitoral

- 1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.
- 2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 84.º

Local e horário da votação

- 1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho.
- 2- A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os locais de trabalho da empresa.
- 3- A votação decorre durante todo o período de funcionamento da empresa, tendo cada trabalhador o direito de exercer o seu voto durante o horário que lhe for aplicável, com a possibilidade de o fazer no período de trinta minutos anteriores ao início ou de sessenta minutos após o termo do seu período de trabalho.
- 4- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

Artigo 85.º

Laboração continua e horários diferenciados

- 1- A votação decorre durante o dia completo de modo a que a respetiva duração comporte os períodos nos locais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.
- 2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o seu voto durante o respetivo período normal de trabalho ou for a dele, pelo menos, 30 minutos antes do começo e 60 minutos depois do fim.

Artigo 86.º

Mesas de voto

- 1- Há mesas de voto nos locais de trabalho com um mínimo de dez eleitores.

- 2- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 87.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.
- 2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 88.º

Boletins de voto

- 1- O voto expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, e as respectivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão de votos fica a cargo da Comissão Eleitoral que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
- 5- A Comissão Eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 89.º

Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha.
- 3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projeto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa que o introduz na urna.

- 4- As presenças ao ato de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.
- 5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do total de páginas que é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respetiva ata.
- 6- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 90.º

Votação por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à Comissão Eleitoral com marca do dia da votação.
- 2- A remessa é feita sob registo com indicação do nome do remetente, dirigida à Comissão de Trabalhadores da Empresa com a menção “Comissão Eleitoral”, e só por esta pode ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim em quatro, introduzindo-o num envelope que fechará, assinalando-o com os dizeres “Voto por correspondência” e introduzindo-o por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.
- 4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funciona a Comissão Eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção “Votos por correspondência” e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 91.º

Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:
 - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;
 - c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

- 4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 90º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 92.º

Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de locais de votação, e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.
- 3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respetivo.
- 4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela Comissão Eleitoral.
- 5- A comissão Eleitoral lavra uma ata de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.
- 6- A comissão Eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 93.º

Publicidade

- 1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global nos locais em que a votação se tiver realizado.
- 2- Dentro do prazo referido no número anterior, a Comissão Eleitoral envia ao Ministério da Tutela, bem como aos órgãos de gestão da Empresa, por carta registada com aviso de receção ou entregue em protocolo, os seguintes elementos:
 - a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;
 - b) Cópia da ata de apuramento global.

Artigo 94.º

Recursos para impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, dirigido por escrito, ao plenário que o aprecia e delibera.
- 3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da Empresa.
- 4- O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade do resultado da eleição.
- 5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal se o representante do Ministério Público não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido n.º 4.
- 6- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o Plenário, se por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.
- 7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 95.º

Destituição da CT

- 1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores permanentes da empresa.
- 2- Para a deliberação de destituição exige-se maioria de 2/3 dos votantes.
- 3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pela menos, 20% ou 100 trabalhadores permanentes da empresa.
- 4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos dos artigos 77.º e 78.º, se a CT o não o fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.
- 5- O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
- 6- A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10% ou 100 trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.
- 7- A deliberação é precedida de discussão em Plenário nos termos do artigo 14.º.

- 8- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

CAPITULO II

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 96.º

Eleição e destituição dos representantes nos órgãos estatutários da Empresa

- 1- Sem prejuízo do disposto no artigo 14.º, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa são eleitos e destituídos segundo as regras do capítulo I do título II, com as necessárias adaptações.
- 2- Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

Artigo 97.º

Alteração dos estatutos

- 1- Sem prejuízo do disposto no artigo 14.º, as deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações as regras do capítulo I, do título II.
- 2- Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de 2/3 dos votantes.

Artigo 98.º

Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da CT a Comissões Coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II, com as necessárias adaptações.

Artigo 99.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do Capítulo I, do Título II, aplicam -se, com as necessárias adaptações a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPITULO III

Disposições finais

Artigo 100.º

Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

- 1- Caso seja necessário a CT elabora regulamentos específicos para deliberações por voto secreto previstas no artigo 99º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II.
- 2- Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são obrigatoriamente aprovados pelo plenário.

Artigo 101.º

Entrada em vigor

- 1- Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da data de apuramento global da votação que sobre eles recair.
- 2- A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registado em 3 de abril de 2013, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fls 188 do livro n.º 1.

SOFLUSA – Sociedade Fluvial de Transportes, S.A.

Eleição em 22 de março de 2013, para o mandato de três anos

Efetivos:

Patrícia Moreira Correia, cartão de cidadão n.º10507298.

João Cláudio Pinto Rebelo Cabral, cartão de cidadão n.º 11467485.

Jorge Manuel Valente Sousa da Silva, cartão de cidadão n.º 04871236.

Suplentes:

Paulo Alexandre Ribeiro Faria, cartão de cidadão n.º 10120375.

Alexandre Manuel Sousa Cabrita, cartão de cidadão n.º 10564834.

Luís Miguel da Costa Monteiro, bilhete de identidade n.º 8801447.

Registado em 4 de abril de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fls 188 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I - Convocatórias:

AMARSUL - Valorização e Tratamento Resíduos Sólidos, S.A.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SITE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 28 de março de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, na empresa AMARSUL - Valorização e Tratamento Resíduos Sólidos, S.A.:

“Vimos pelo presente, comunicar a V. Exas., com a antecedência exigida na Lei 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 27 de junho de 2013, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a SST.

Empresa: AMARSUL - Valorização e Tratamento Resíduos Sólidos, S.A.

Sede: Estrada Luís de Camões, Apartado 117, EC da Moita, 2861-909 Moita”.

Mercedes Benz Comercial, L.^{da}

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SITE SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 3 de abril de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Mercedes Benz Comercial, L.^{da}.

“Pela presente, comunicamos a V. Exas com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 10 de julho de 2013, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei 102/2009.

Empresa: Mercedes Benz Comercial, L.^{da}.

Morada: Apartado 125, Abrunheira, 2726-901 Mem Martins.”

Tecnoprojecto Internacional, S.A.

Nos termos do artigo 28.º, nº 1, alínea a) da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa Tecnoprojecto Internacional, S.A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da Lei suprarreferida e recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 28 de março de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

“Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 1 de julho de 2013 será realizado 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, de 10 de setembro.

Tecnoprojecto Internacional, S.A.

Tagus Space

Rua Rui Teles Palhinha, Piso 10, 3.º Piso

2740-278 Porto Salvo”

Seguem-se as assinaturas de 43 trabalhadores.

II – Eleições de representantes:

GUIALMI – Empresa de Móveis Metálicos, S.A.

Eleição em 28 de fevereiro de 2013, conforme convocatória publicada no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 46, de 15 de dezembro de 2012](#).

Efetivos

António Manuel Batista de Almeida Rosmaninho - cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 11117760

Arménio Manuel Ferreira - cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10049648

Suplentes:

Rita Maria Cardoso Cruz - cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 12774461 4ZZ4

Tânia Filipa Alves Pereira - cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 11888341 0ZZ7

Registado em 1 de abril de 2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 18, a fls 78 do livro n.º 1

ARTLANT PTA, S.A.

Eleição em 13, 14, 19, 20 e 25 de março de 2013

Efetivos:

Rogério Faria

João Tiago

Suplentes:

Pedro Pereira

Pedro Santos

Observações: no interesse dos trabalhadores, a eleição realizou-se em data diferente da prevista na convocatória publicada no [*Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 47, de 22 de dezembro de 2012](#).

Registado em 05/04/2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 19, a fls 78, do livro n.º 1.

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/Assistente Dentário**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**)

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

4. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

Anexo 1:

TÉCNICO/ASSISTENTE DENTÁRIO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico/assistente Dentário
DESCRIÇÃO GERAL	Participar na organização administrativa, logística e de funcionamento de um consultório dentário, atendendo direta e indiretamente os utentes e auxiliando na prestação de cuidados de médico-dentários aos utentes, instrumentando o/a Médico/a Dentista e/ou Médico/a Estomatologista e/ou Higienistas Orais nos tratamentos clínicos e executando as técnicas de higienização, desinfeção e esterilização de todo o material utilizado, espaços e instalações.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em “atualizações”.

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código²	UFCD	Horas
Formação Tecnológica³	8148	1 Anatomia e fisiologia do corpo humano	50
	8149	2 Anatomia e histologia dentária	25
	8150	3 Nutrição e higiene oral	25
	8151	4 Noções básicas de farmacologia	25
	8152	5 Noções básicas de microbiologia	25
	8153	6 Controlo da infeção – técnicas de desinfeção e esterilização	50
	8154	7 Instrumentos e equipamentos médico-dentários, rotinas de manutenção e <i>stocks</i>	50
	8155	8 Técnicas básicas de emergência para Assistentes Dentários	25
	8156	9 Materiais dentários	25
	8157	10 Manipulação de materiais dentários	25
	8158	11 Dentisteria operatória	50
	8159	12 Preparação e apoio em dentisteria operatória	25
	8160	13 Endodontia	25
	8161	14 Preparação e apoio em endodontia	50
	8162	15 Odontopediatria	25
	8163	16 Preparação e apoio em odontopediatria	25
	8164	17 Cirurgia oral	25
	8165	18 Preparação e apoio em cirurgia oral	25
	8166	19 Periodontologia	25

² Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

³ A carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 120 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.

	8167	20	Preparação e apoio em periodontologia	25
	8168	21	Prostodontia fixa	25
	8169	22	Preparação e apoio em prostodontia fixa	25
	8170	23	Prostodontia removível	25
	8171	24	Preparação e apoio em prostodontia removível	25
	8172	25	Ortodontia	25
	8173	26	Preparação e apoio em ortodontia	25
	8174	27	Odontogeriatrics	25

	Código ⁴	UFCD	Horas
Formação Tecnológica	8175	28 Implantologia	25
	8176	29 Preparação e apoio em implantologia	25
	8177	30 Radiologia dentária	25
	8178	31 Gestão do stresse e controlo da ansiedade em medicina dentária	25
	8179	32 Apoio à prótese dentária	50
	8180	33 Técnicas laboratoriais de prótese dentária	25
	8181	34 Meios de apoio ao ato médico-dentário	25
	8182	35 Introdução à profissão e vocabulário médico-dentário	25
	6572	36 Higiene, segurança e saúde no trabalho no setor da saúde	50
	6559	37 Comunicação na prestação de cuidados de saúde	50
	0649	38 Estrutura e comunicação organizacional	50
	0653	39 Arquivo – organização e manutenção	25

⁴ Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

² A carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 120 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.