



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

# ÍNDICE

## Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:  
...

## Regulamentação do trabalho:

### Despachos/portarias:

- Ria Stone, Fábrica de Louça de Mesa em Grés, SA - Autorização de laboração contínua .....	220
- Sapa Extrusion Avintes, SA - Autorização de laboração contínua .....	221

### Portarias de condições de trabalho:

...

### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Revisão global .....	222
- Acordo de empresa entre a LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes	
- COFESINT e outros - Alteração salarial e outras .....	254
- Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP (acordo sobre formação profissional de motoristas SP) - Alteração ....	255

### Decisões arbitrais:

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindipolporto - Sindicato dos Polícias do Porto - Constituição .....	257
- Sindicato Vertical de Carreiras da Polícia - SVCP - Alteração .....	266
- FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas - Alteração .....	271

**II – Direção:**

- Sindipolporto - Sindicato dos Polícias do Porto - Eleição .....	271
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve - Eleição .....	272

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz (ACIFF) - Eleição .....	273
- Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal - APEMIP - Eleição .....	274

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- AdC - Águas de Cascais, SA - Constituição .....	274
---	-----

**II – Eleições:**

- AdC - Águas de Cascais, SA - Eleição .....	284
- Fima Olá - Produtos Alimentares, SA - Eleição .....	284
- MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição .....	284

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

**I – Convocatórias:**

- Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIREs, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	284
- Câmara Municipal de Mora - Convocatória .....	285
- BAMISO - Produção e Serviços Energéticos, SA - Convocatória .....	285
- BENTELER - Indústria de Componentes para Automóveis, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	285
- Câmara Municipal de Montemor-o-Novo - Convocatória .....	285
- Monteiro, Ribas - Embalagens Flexíveis, SA - Convocatória .....	285
- BRESFOR - Indústria do Formol, SA - Convocatória .....	286
- SNA Europe (Industries), L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	286

**II – Eleição de representantes:**

- SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA - Eleição .....	286
- Amorim Cork Composites, SA - Eleição .....	286
- AMAL - Construções Metálicas, SA - Eleição .....	287

**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: [dsrctot@dgert.msess.pt](mailto:dsrctot@dgert.msess.pt)

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

#### **Ria Stone, Fábrica de Louça de Mesa em Grés, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Ria Stone, Fábrica de Louça de Mesa em Grés, SA», NIF 510229808, com sede na Zona Industrial da Mota, Rua 10, freguesia da Gafanha da Encarnação, concelho de Ílhavo, distrito de Aveiro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho para o sector da cerâmica, publicados nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 32, de 29 de agosto de 2007 e 1, de 8 de janeiro de 2011, e revisões subsequentes.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de otimização do processo produtivo mediante o funcionamento ininterrupto dos fornos elétricos de modo a evitar danos irreversíveis na respetiva estrutura refratária, com os sucessivos aquecimentos e arrefecimentos, assim como no próprio produto produzido, para além dos custos energéticos incompressíveis resultantes do elevado consumo de energia necessária ao arranque do forno até atingir a temperatura da cozedura. Por conseguinte, entende a empresa que o desiderato em apreço só será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração contínua.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

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

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

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

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, de acordo com o Título de Exploração Industrial emitido pela ex-Direção Regional da Economia do Centro, do Ministério da Economia;

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

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pelo setor em causa, o Secretário de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea a) do número 11 do Despacho n.º 2983/2016, do Ministro da Economia, de 17 de fevereiro de 2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 40, de 26 de fevereiro, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1330/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Ria Stone, Fábrica de Louça de Mesa em Grés, SA» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Zona Industrial da Mota, Rua 10, freguesia da Gafanha da Encarnação, concelho de Ílhavo, distrito de Aveiro.

Lisboa, 24 de janeiro de 2017 - O Secretário de Estado da Indústria, *João Pedro do Rego dos Santos Vasconcelos* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Sapa Extrusion Avintes, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Sapa Extrusion Avintes, SA», NIF 508108519, com sede na Travessa Nova das Alheiras, n.º 216, freguesia de Pedroso, concelho Vila Nova de Gaia, distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, secções da refusão e manufatura, localizado no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da metalurgia e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2014, e revisão subsequente.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando que as atuais exigências do mercado obrigam à rentabilização dos equipamentos instalados, de modo a garantir um nível de produtividade e qualidade com um custo de produção competitivo, principalmente tratando-se de empresa, também, exportadora, aliado à necessidade de cumprimento de prazos de resposta às solicitações dos clientes, cada vez mais reduzidos. Pois que, se por um lado, a maquinaria instalada não se compadece com constantes períodos de paragem porque estes afetam fortemente o respetivo desempenho, incluindo o aumento imenso de energia que provocam, por outro lado, tem ocorrido um incremento substancial do número de encomendas a que é necessário dar resposta.

A otimização do processo produtivo, obviando ao arranque diário de máquinas e equipamentos, contribuirá para a elevação do seu nível de eficiência, designadamente no âmbito

da rentabilização energética e do aumento da mercadoria produzida. Entende, assim, a empresa que os almejados desideratos apenas serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração contínua. Ora, estes desideratos só possíveis de concretizar, segundo a requerente, mediante o recurso ao regime de laboração proposto.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

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

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

3- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, conforme declaração da ex-Direcção Regional da Economia do Norte, do Ministério da Economia e da Inovação;

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

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pelo setor em causa, o Secretário de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea a) do número 11 do Despacho n.º 2983/2016, do Ministro da Economia, de 17 de fevereiro de 2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 40, de 26 de fevereiro, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1330/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Sapa Extrusion Avintes, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Travessa Nova das Alheiras, n.º 216, freguesia de Pedroso, concelho Vila Nova de Gaia, distrito do Porto.

Lisboa, 25 de janeiro de 2017 - O Secretário de Estado da Indústria, *João Pedro do Rego dos Santos Vasconcelos* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## **PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO**

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Revisão global**

Revisão global do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008, e posterior alteração, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2011.

#### CAPÍTULO I

##### **Área, âmbito e vigência**

###### **Cláusula 1.ª**

###### **Área e âmbito**

1- O presente contrato colectivo de trabalho (CCT) aplica-se em todo o território nacional à actividade de comércio por grosso e/ou de importação de material eléctrico, electrónico, informático, electrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria, assim como actividades conexas, incluindo serviços, e obriga, por uma parte, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, aquando da entrega deste CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas e trabalhadores que, não sendo filiados nas associações outorgantes, reúnam as condições para essa filiação.

###### **Cláusula 2.ª**

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

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, renovando-se por períodos sucessivos de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anual-

mente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3- A proposta de revisão 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 respectiva fundamentação.

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

5- Após a apresentação da contraproposta, por iniciativa de qualquer das partes, deve realizar-se reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração máxima de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva, nos termos previstos no presente CCT.

7- Este CCT pode ser objecto de denúncia por qualquer outorgante caso o mesmo não seja objecto de qualquer alteração no prazo de três anos.

#### CAPÍTULO II

##### **Admissão de pessoal**

###### **Cláusula 3.ª**

###### **Igualdade e não discriminação**

As entidades patronais não podem praticar qualquer discriminação directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, idade, sexo, orientações sexuais, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

###### **Cláusula 4.ª**

###### **Recrutamento**

1- Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho deverá fazer-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de adaptação de seis meses, durante o qual qualquer das partes poderá to-



mar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2- Durante o período de adaptação referido no número anterior o trabalhador tem direito a uma subvenção mensal constituída pelo diferencial entre a retribuição de origem e a retribuição da nova função, a qual desaparecerá caso o trabalhador regresse às funções anteriores, seja por sua iniciativa ou por iniciativa da empresa.

3- Poderão ser condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por esta convenção 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 CCT já exerçam a profissão.

3- As condições específicas de admissão para alguns grupos profissionais serão as constantes do anexo II a este CCT.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho deverá obrigatoriamente constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- h) Duração do período experimental;
- i) Data de início do contrato de trabalho;
- j) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo;
- k) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

2- No acto de admissão deverá ser fornecido ao trabalhador um exemplar deste CCT e regulamentos internos da empresa, caso existam.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

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

2- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores

contratados a termo, excepto 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 efectivos na empresa.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Admissibilidade do contrato

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3- Além das situações previstas no número 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Duração

1- O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Decorrido o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações a que se refere o número anterior, o contrato pode, no entanto, ser objecto de mais uma renova-



ção desde que a respectiva duração seja de um ano.

3- A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder 24 meses nos casos de lançamento de uma nova actividade de duração incerta ou de início de laboração de uma empresa ou novo estabelecimento, nem pode exceder 18 meses quando se tratar de trabalhadores à procura de primeiro emprego.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Justificação do termo e formalidades

1- A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe ao empregador.

2- Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo ou o celebrado fora dos casos previstos na cláusula anterior.

3- Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

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

b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

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

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

4- Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

5- Para efeitos da alínea e) do número 1, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

6- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do número 1.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contratos sucessivos

1- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimos excepcionais da actividade da empresa, após a cessação do contrato;

c) Actividades sazonais;

d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, sem prejuízo do previsto nos números 1 e 2 da cláusula 9.<sup>a</sup> (Duração).

3- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Renovação do contrato

1- Por acordo das partes, o contrato a termo certo pode não estar sujeito a renovação.

2- O contrato renova-se no final do termo estipulado, por igual período, se o empregador ou o trabalhador não comunicar com, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

3- A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma no caso de se estipular prazo diferente.

4- Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido feita em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

5- Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Contrato sem termo

O contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações a que se refere o presente capítulo, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Estipulação de prazo inferior a seis meses

1- O contrato só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas situações previstas nas alíneas a) a g) do número 2 da cláusula 8.<sup>a</sup> (Admissibilidade do contrato).

2- Nos casos em que é admitida a celebração do contrato por prazo inferior a seis meses a sua duração não pode ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3- Sempre que se verifique a violação do disposto no número 1, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### 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 7 a 10;

b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 3 a 6;

c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 1 e 2.

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 30 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 15 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade do trabalhador conta-se desde o seu início.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>-A

##### Comissão de serviço

1- Pode ser exercido, em comissão de serviço, qualquer cargo de administração ou equivalente, de direcção ou chefia directamente dependente da administração ou de director-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos.

2- O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

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

b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) No caso de trabalhador da empresa, a actividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;

d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a actividade que vai exercer após cessar a comissão.

3- O contrato deve ainda prever o valor da retribuição da comissão de serviço, devendo este estar em conformidade com a categoria e nível de retribuição previsto no anexo III deste CCT para categoria equivalente, assim como, no caso de trabalhador de empresa, incorporar todas as retribuições que o trabalhador já aufera.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>-B

##### Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- Pode exercer a actividade em regime de teletrabalho um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito, me-

diantes a celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho.

3- O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter:

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

b) Indicação da actividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;

c) Indicação do período normal de trabalho;

d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a actividade a exercer após o termo daquele período;

e) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização, devendo a propriedade dos instrumentos de trabalho de cariz tecnológico, pertencer à empresa;

f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres das empresas

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente CCT e da lei;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

c) 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;

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 académica, profissional e cultural, incluindo formação certificada promovida pelas associações outorgantes;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades 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 protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa,

estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste CCT;

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

k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

m) 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 CCT;

n) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente CCT;

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 actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

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

j) 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 CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador;

m) Colocar à disposição do empregador informações sobre métodos de trabalho, estratégias, produtos, serviços, condições de venda, canais de distribuição, ou quaisquer outras informações relevantes relativas à actividade da concorrência da empresa, de que tome conhecimento lícitamente após o ingresso na empresa;

n) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho, e dar especial atenção à aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido às empresas:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

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

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

d) Diminuir a retribuição ou compensar créditos que tenha sobre o trabalhador, ou fazer quaisquer outros descontos ou deduções, fora dos casos expressamente previstos na lei;

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 CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 26.<sup>a</sup> (Mobilidade geográfica);

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

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

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e confere ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com direito à indemnização prevista na cláusula 76.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO IV

### Classificação e carreira profissional

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este CCT, de acordo com as funções efectivamente 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 CCT.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Enquadramento profissional

1- As diversas categorias profissionais integram o sistema de carreiras previstas no anexo II e compreendem vários níveis profissionais de enquadramento, conforme fixado no anexo III, tendo por base as exigências das tarefas desempenhadas, a formação profissional e os conhecimentos teóricos necessários, o grau de autonomia das decisões, o tempo de prática e aprendizagem necessários, bem como o esforço físico e mental, podendo cada empresa proceder à desmultiplicação de cada nível em dois sub-níveis, se necessário à sua estrutura e complexidade, sem prejuízo daqueles anexos.

2- Para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, pode ser concedida a equivalência de condições ou a sua dispensa, a pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, com base na experiência efectiva demonstrada e/ou em qualificações profissionais, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a retribuição mínima da categoria mais elevada, praticada na empresa numa situação comparável.

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.

3- O disposto no número anterior não se aplica às situações de substituição temporária de um trabalhador.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Sempre que o trabalhador substitua integralmente outro de categoria, escalão, grau, classe ou retribuição superior,

passará a receber a retribuição mínima da categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, o substituto no desempenho das funções passa à categoria do substituído, produzindo a reclassificação efeitos desde a data em que teve início a substituição.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à categoria profissional e actividade para que foi contratado.

2- Acessoriamente e mantendo-se a função normal como actividade principal, pode a empresa encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade, tenham afinidade ou ligação funcional com aquela e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Quando, porém, o interesse da empresa o exigir, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de funções não compreendidas nem afins ao objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4- 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 actividade temporariamente desempenhada.

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

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposição geral

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Regulamentação do trabalho

1- 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 CCT.

2- A empresa pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho devendo, para o efeito, ouvir a comissão de trabalhadores, quando exista.

3- Os regulamentos internos de empresa devem ser distribuídos por todos os trabalhadores ou, pelo menos, afixados na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

4- O regulamento interno de empresa só produz efeitos



depois de recebido na Inspeção-Geral do Trabalho para registo e depósito.

## SECÇÃO II

### Local de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Noção de local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho o definido contratualmente ou, na falta dessa definição, as instalações da empresa, ou do cliente, onde o trabalhador normalmente presta serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local não seja fixo.

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

3- 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 nas cláusulas seguintes deste CCT.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço ou se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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 76.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessão do contrato de trabalho).

3- Para efeitos do número anterior tem o trabalhador de invocar os prejuízos que sofrerá decorrentes da mudança, competindo à entidade patronal, se não concordar, provar que da transferência não resulta prejuízo para aquele.

4- A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 60 dias de antecedência.

5- Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

6- Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a dois meses de retribuição mensal.

7- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária de local de trabalho

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 15 dias de antecedência, com excepção dos casos de força maior.

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 trajecto, na parte que for superior ao anterior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Entende-se por «deslocações em serviço» as efectuadas para prestação de trabalho fora do local de trabalho ou quando a natureza da actividade assim o determine, bem como as deslocações por razão de frequência de acções de formação profissional promovidas pela empresa.

2- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes, designadamente de transporte, alimentação e alojamento, mediante a apresentação dos respectivos comprovativos.

3- Em alternativa ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação, as empresas podem optar por pagar um valor diário não inferior a 39,23 €, durante todo o período da viagem. Se a deslocação não implicar uma diária completa, serão devidas as seguintes quantias:

a) Alojamento e pequeno-almoço - 23,08 €;

b) Almoço/Jantar - 9,11 €.

Se as referidas verbas forem excedidas por motivo de força maior, designadamente pela inexistência de estabelecimento hoteleiro que pratique os valores acima previstos, a empresa cobrirá o excedente, podendo exigir documentos comprovativos.

4- O meio de transporte a utilizar é escolhido pelo empregador e constitui seu encargo.

5- No caso de o trabalhador utilizar veículo próprio, o que carece sempre de aceitação do próprio e autorização da empresa, o valor a pagar por quilómetro corresponderá ao estabelecido para a administração pública, até ao limite legal de isenção em sede de IRS.

6- No caso de a empresa fornecer a viatura ao trabalhador, terá de lhe garantir o seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

7- Em grandes deslocações, entendendo-se como tal deslocações ao estrangeiro, regiões autónomas, ou em território nacional por período superior a 30 dias seguidos, as condi-

ções de deslocação serão objecto de acordo individual, negociadas caso a caso.

8- Se o trabalhador adoecer em situação de deslocado, deverá comprovar essa situação mediante a apresentação de atestado médico, mantendo assim todos os direitos inerentes àquela situação, tendo ainda direito a:

a) Hospitalização ou alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita retomar o trabalho ou o regresso à sua residência. A hospitalização em estabelecimento privado de saúde depende de autorização da entidade empregadora;

b) Condições condignas de acompanhamento e de conforto físico e emocional que a gravidade da situação exija, designadamente a eventual deslocação e alojamento de um familiar a expensas da empresa, no caso de a doença ser grave ou ocorrer o seu falecimento, circunstância em que serão também de conta da empresa as despesas de repatriamento do corpo do trabalhador, trasladação ou funeral no local.

### SECÇÃO III

#### Duração e organização do tempo de trabalho

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Noção de tempo de trabalho

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

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste CCT e na lei, compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3- As comissões de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode exceder as oito horas diárias nem a quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias em cada semana, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados nas empresas e sem prejuízo do número seguinte.

2- O período normal de trabalho diário de trabalhador que preste trabalho, exclusivamente, em dias de descanso semanal da generalidade dos trabalhadores, seja da empresa ou do estabelecimento, pode ser aumentado até duas horas diárias.

3- A jornada de trabalho diária será interrompida por um

período para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não sendo exigível em nenhum caso a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivas.

4- Para além dos intervalos de descanso previstos no número dois e dentro dos limites aí estabelecidos, sempre que a prestação de trabalho seja superior a cinco horas consecutivas, deve observar-se um período de descanso não inferior a 15 minutos, sendo o mesmo considerado tempo de trabalho efectivo.

5- O período de intervalo de descanso diário poderá ser diverso, se tal for acordado com os trabalhadores interessados e requerido à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos legais.

6- Haverá tolerância de 15 minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância ultrapasse 60 minutos mensais.

7- A todos os trabalhadores será concedida uma tolerância de 15 minutos na hora de entrada ao serviço, até ao limite de 60 minutos mensais.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com o limite máximo de 4 meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 48 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 2 horas;

d) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, 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;

e) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 30 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

f) As alterações que comprovadamente 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. Não haverá lugar ao pagamento destas despesas quando o contrato de trabalho já preveja períodos fixos de acréscimo de horário em regime de adaptabilidade.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de doze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho o período normal de trabalho seja superior a 8 horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso

do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

4- Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas ou acordo no seu gozo posterior, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho suplementar).

5- Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho por facto imputável ao empregador, o crédito de horas existente será compensado através do pagamento pelo valor da retribuição do trabalho suplementar. Ocorrendo a cessação do contrato por facto imputável ao trabalhador, o crédito de horas existente será compensado através do pagamento pelo valor da retribuição normal.

6- Sempre que exista prejuízo sério para o trabalhador este será dispensado de prestar trabalho no regime de adaptabilidade em determinado dia ou dias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, salvo se outro dia for acordado entre a empresa e o trabalhador.

3- Nos estabelecimentos comerciais em que prestem serviço cinco ou menos trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar poderá ser fixado de forma repartida, por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com a tarde ou a manhã imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso obrigatório semanal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

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

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

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

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- A isenção, em qualquer das três modalidades, não pre-

judica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 73.<sup>a</sup> (Subsídio de IHT).

6- Nas admissões, o valor do subsídio de IHT, nos termos da cláusula 73.<sup>a</sup>, pode ser incluído na retribuição do trabalhador, desde que expressamente previsto no contrato individual de trabalho. O valor da retribuição do trabalhador não pode ser inferior à retribuição da tabela prevista no Anexo III acrescida da respectiva IHT.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar, para além de outros elementos, o número de horas correspondente ao período normal de trabalho diário e semanal acordado, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo, o horário de trabalho e as diversas componentes da retribuição mensal.

3- No caso de o horário semanal não ultrapassar as vinte e quatro horas, estas poderão ser distribuídas por seis dias em cada semana.

4- A duração do trabalho convencionada e o horário da sua prestação só podem ser modificados por acordo entre as partes.

5- Por acordo escrito, o trabalho a tempo parcial pode converter-se em trabalho a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado.

6- Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do número anterior, se verificar por período determinado, que não pode ser superior a três anos, o trabalhador tem direito a retomar de imediato a prestação de trabalho a tempo completo, podendo ainda fazê-lo antecipadamente mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 dias.

7- Gozam de preferência na admissão em regime de prestação de trabalho a tempo parcial, depois de satisfeitas as pretensões dos trabalhadores que nos termos legais têm direito a trabalhar neste regime, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Capacidade de trabalho reduzida;

b) Deficiência ou doença crónica;

c) Responsabilidades familiares;

d) Frequência de estabelecimento de ensino médio ou superior.

8- A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional numa situação comparável.

9- O trabalhador a tempo parcial tem ainda direito a todas as outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previs-



tas neste CCT ou, se mais favoráveis, auferidas pelos trabalhadores a tempo completo numa situação comparável, com excepção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 4 horas diárias.

10- À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste CCT que não pressuponham a prestação de trabalho a tempo completo.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar - Definição e condições**

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou havendo motivo de força maior devidamente justificados ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- A prestação de trabalho suplementar carece de prévia autorização do empregador, ou de quem tenha competência delegada, sob pena de não ser exigível a respectiva remuneração.

4- A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas diárias em dia útil, e às horas correspondentes ao período normal de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar no total as duzentas horas anuais.

5- A prestação de trabalho suplementar é obrigatória, sem prejuízo das excepções previstas na lei, e ainda quando, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa. Entre os motivos atendíveis, desde que o comuniquem, podem os trabalhadores ser dispensados nas seguintes condições:

a) Quando tenham prestado mais de 100 horas suplementares ao longo desse ano;

b) Que frequentem cursos profissionais ou sejam abrangidos pelo estatuto de trabalhador-estudante;

c) Os dirigentes, delegados sindicais ou membros de comissões de trabalhadores;

d) Quando a distância ou dificuldades de transporte entre a empresa e a residência habitual sejam relevantes.

6- A empresa deve possuir um registo de trabalho suplementar onde são diariamente anotadas as horas do seu início e termo, devidamente visado pelo trabalhador, do qual deve ainda sempre constar a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além dos outros elementos fixados na lei.

7- A violação do disposto no número anterior confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

8- É dispensado o visto do trabalhador referido no número 6 anterior quando o registo do início e termo da prestação do trabalho seja feito por meio computadorizado idóneo.

9- Não se considera trabalho suplementar:

a) O que não for expressamente determinado pela entidade empregadora;

b) O prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho sem sujeição a limites de horário, excepto se em dia feriado ou em dia(s) de descanso semanal;

c) O prestado para compensar suspensão de actividade imediatamente anterior ou posterior a feriado ou dia de descanso semanal («pontes»), quando haja acordo entre as partes.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar - Descanso compensatório**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, ou por acordo entre as partes, adicionado ao período de férias.

2- O trabalho praticado em dias de descanso semanal ou feriados confere ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

3- Qualquer fracção de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados que tenha duração inferior a três horas não poderá deixar de ser retribuída pelo valor de três horas suplementares, só havendo, porém, direito ao dia de descanso referido no número anterior desde que a fracção de trabalho prestado seja superior a cinco horas.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- A empresa pode fixar, através de comunicação escrita aos trabalhadores, o horário entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte como sendo trabalho nocturno, afastando a regra do número 1.

3- O trabalho nocturno será retribuído nos termos da cláusula 68.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho nocturno).

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em regime de turnos**

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo que pode ser contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- A organização dos horários de trabalho em regime de turnos deve obedecer às seguintes regras:

a) Os turnos podem ser fixos, quando o trabalhador cumpre sem rotação o mesmo horário de trabalho, ou rotativos,

quando o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário;

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

c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivas;

d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;

e) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal;

f) O dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir com o domingo, pelo menos quinze vezes em cada ano.

4- Na prestação de trabalho em regime de turnos considera-se ciclo de horário o número de semanas necessário ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho.

5- O regime de trabalho por turnos obriga a um registo separado dos trabalhadores envolvidos.

6- A prestação de trabalho em regime de turnos dá ao trabalhador o direito a receber a retribuição especial prevista na cláusula 70.<sup>a</sup> (Subsídio de turno).

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho por turnos

1- É necessário comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho a aprovação dos horários em regime de turnos.

2- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a organização dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3- A mudança de horário de trabalho de trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do seu contrato individual de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Férias

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído de 24 dias úteis.

2- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3- Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias, nos termos da cláusula 64.<sup>a</sup> (Subsídio de férias).

4- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT.

6- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, 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 dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis, nos termos legais.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores com contrato inferior a seis meses

1- Os trabalhadores admitidos com contrato de duração total inferior a seis meses têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de serviço, a gozar interpolada ou seguidamente, mas nunca em número de dias superior aos referentes aos meses já decorridos em cumprimento do contrato.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, nos termos legais, quando a aplicação de regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Marcação**

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador e pode, na base do cálculo até ao termo de um período de referência, ter o respectivo gozo antecipado.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, podendo porém marcar fora deste período mediante parecer favorável das entidades nele referidas.

4- No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias, entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

5- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano e ser afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.

6- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

7- Salvo se houver prejuízo grave para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, nos termos legais.

8- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardando, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Encerramento da empresa ou estabelecimento**

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2- O encerramento por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido no número anterior é possível mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, mediante acordo expresso dos trabalhadores envolvidos.

3- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho**

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho em que, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, 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 respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano 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, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**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 exigências imperiosas do seu funcionamento, 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 pode 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 empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 45.<sup>a</sup> (Marcação).

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

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Doença ou parto no período de férias**

1- Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe ao empregador,

sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 45.<sup>a</sup> (Marcação). No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de Abril do ano subsequente.

3- A prova da situação de doença 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 do empregador.

4- No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6- Em caso de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade empregadora o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira de Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora poderá proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de 1/6, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

## SECÇÃO II

### Feriados e faltas

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Os feriados obrigatórios são:

1 de Janeiro

Sexta-Feira Santa

Domingo de Páscoa

25 de Abril

1 de Maio

Corpo de Deus (festa móvel)

10 de Junho

15 de Agosto

5 de Outubro

1 de Novembro

1 de Dezembro

8 de Dezembro

25 de Dezembro

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

3- Para além dos previstos no número 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

– Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento, podendo a empresa fixar um único dia sempre que tenha instalações em mais de um concelho;

– Terça-Feira de Carnaval.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Conceito de falta

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

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

3- Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período de trabalho diário o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Tipo 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 colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) 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 actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante meio 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, se justificadas e comprovadas por prescrição médica dada por escrito;

d) A deslocação pelo tempo necessário para assistir ao funeral de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado, até ao período de um dia.

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 55.<sup>a</sup>

##### Comunicação, justificação e prova de faltas

1- As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade empregadora por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias.

2- As imprevisíveis serão comunicadas, por qualquer meio, no prazo máximo de dois dias, salvo quando tal for manifestamente impossível, caso em que a comunicação será feita logo que cesse a impossibilidade.

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

4- 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.

5- A entidade empregadora, nas situações de doença, pode sempre requerer à Segurança Social ou, se esta não der resposta no prazo de 24 horas, efectuar directamente, através de médico independente por si nomeado, uma acção de fiscalização àquela situação de doença.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o

disposto no número seguinte.

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo 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.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

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

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 54.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

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

As faltas, justificadas ou não justificadas, não produzem quaisquer efeitos sobre as férias, mas, quando determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

### SECÇÃO III

#### Outras situações

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- O empregador poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser acompanhado da respectiva justificação.

2- Nos termos legalmente estabelecidos, o trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição 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,

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 efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente 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 efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador o direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se proveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

1- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, que não serão retribuídos, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VII

### **Retribuição do trabalho**

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Retribuição**

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do presente CCT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Para efeitos deste CCT, a retribuição é integrada pela retribuição base mensal, pelas remunerações variáveis, quando as houver, e por todas as outras prestações regulares e peri-

ódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pelo que, até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação paga pela empresa ao trabalhador.

3- Não são consideradas retribuição as seguintes prestações:

a) Gratificações ocasionais, prémios de produtividade ou outras prestações ligadas ao desempenho profissional do trabalhador, quando não atribuídos com carácter regular e permanente ou antecipadamente garantidos;

b) Ajudas de custo, despesas de viagem, transporte ou instalação;

c) Retribuição de trabalho suplementar, salvo quando tenha carácter habitual e regular;

d) Subsídio de refeição;

e) Subsídio para falhas;

f) Participação nos lucros.

4- As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo III ao presente CCT.

5- A retribuição mensal devida a cada trabalhador é composta pela retribuição base, e qualquer outra prestação paga mensalmente com carácter regular por determinação da lei, desta convenção ou do contrato individual de trabalho.

6- Para todos os efeitos previstos neste CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Retribuição mista**

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

2- A parte certa da retribuição, calculada em função do tempo de trabalho, não pode ser inferior à prevista neste CCT para a respectiva categoria profissional.

3- Quando a parte variável estiver directamente ligada às vendas efectuadas pelo trabalhador, é a todo o tempo possível ao empregador e ao trabalhador negociar as percentagens de cálculo da parte variável, em função de razões estruturais ou conjunturais que impliquem alterações de preços de bens ou serviços. Os acordos estabelecidos serão sempre reduzidos a escrito.

4- O pagamento do valor da retribuição variável ocorrerá no final do mês seguinte ao das vendas efectuadas ou da ocorrência do facto que lhe serve de base de cálculo, ou ainda noutra data que venha a ser acordada entre o empregador e o trabalhador.

5- Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses

ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição do período de férias.

2- O subsídio referido no número anterior será pago, por inteiro, conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que for gozado o maior período de férias, ou noutra data que corresponda à prática habitual da empresa.

3- No ano de admissão ou no caso do trabalhador contratado por período inferior a seis meses, o subsídio de férias será calculado na proporção dos dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

4- A redução do período de férias, nas situações previstas na lei e neste CCT, não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respectivo subsídio de férias.

5- O subsídio de férias beneficia de qualquer aumento da retribuição ocorrida durante o ano de vencimento das férias.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal.

2- O subsídio de Natal será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

3- 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 66.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

1- A retribuição será colocada à disposição do trabalhador, em data a fixar pela empresa, até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2- O pagamento da retribuição será efectuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

3- No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados, o montante líquido a receber e a referência ao seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído com um acréscimo de 50 % sobre o valor da retribuição horária.

2- O trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere um acréscimo de 100 % na retribuição horária.

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

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriado ou o trabalhe suplementar se prolongue para além das 20 horas, tem direito a receber um subsídio de refeição do valor previsto na cláusula 71.<sup>a</sup> ou ao pagamento da refeição mediante apresentação de recibo.

5- Quando o trabalho suplementar terminar a hora que não permita ao trabalhador a utilização de transportes colectivos em tempo útil, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1- O trabalho nocturno é retribuído com o acréscimo de 50 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

2- No caso da empresa decidir alargar o período do horário nocturno nos termos da cláusula 38.<sup>a</sup>, número 2, o trabalho nocturno é retribuído com o acréscimo de apenas 40 % do valor da retribuição horária.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Retribuição da equipa de prevenção

1- Os trabalhadores que integrem serviços de prevenção, terão direito a um subsídio mensal de valor correspondente a 27,12 €, o qual se vence no fim do mês em que tenham estado de serviço de prevenção ou piquete, independentemente de terem ou não prestado serviço.

2- O trabalho efectivamente prestado é retribuído segundo o regime do trabalho suplementar sempre que realizado fora do horário normal de trabalho.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Sempre que os trabalhadores prestarem serviço em regime de turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal no valor mínimo de 39,23 €.



2- Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos têm também direito à retribuição correspondente ao trabalho nocturno que efectuarem.

3- Haverá lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devido o pagamento de retribuição, incluindo os subsídios de férias e de Natal.

4- Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o direito ao subsídio respectivo.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 4,86 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

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- Nas situações em que haja lugar a pagamento de ajudas de custo, não é devido o subsídio de refeição.

4- Nos casos em que a entidade empregadora 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 72.<sup>a</sup>

##### Fundo para falhas de caixa

As empresas devem manter um fundo anual para fazer face a falhas de caixa até ao montante de 137,76 €.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Subsídio por IHT

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 3 da cláusula 34.<sup>a</sup> (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

- 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea *a*);
- O valor correspondente às horas pré-fixadas, calculado com base na fórmula:

(número horas x 20 % da retribuição base mensal)

para as situações previstas na alínea *b*);

- 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea *c*).

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>-A

##### Retribuição de trabalho normal em dia feriado

O trabalhador cujo horário de trabalho prevê a prestação de trabalho normal em dia feriado, tem direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### 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 75.<sup>a</sup>

##### 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 colectivo;
  - f*) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
  - g*) Despedimento por inadaptação;
  - h*) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
  - i*) Denúncia por iniciativa do trabalhador.
- 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 respectivo subsídio;
  - c*) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

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

1- O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um mínimo e 30 dias de retribuição mensal efectiva por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, 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 colectivo, 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- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 1,5 meses da retribuição mensal efectiva por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de despedimento pela entidade patronal**

1- O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador**

1- Ocorrendo justa causa pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo;
- g) Alteração substancial e duradoura das suas condições de trabalho.

3- Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Denúncia com aviso prévio por parte 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, respectivamente, 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 efectiva correspondente ao período de antecedência em falta.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **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 certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço, incluindo as datas de admissão e de saída, 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.

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 IX

### Disciplina

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

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

2- O poder disciplinar é exercido pelo empregador ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquele.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento com justa causa.

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 infracção e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

4- Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação, atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

5- Com excepção da sanção prevista na alínea a) do número 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo e da cláusula 84.<sup>a</sup> (Despedimento).

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Infracção disciplinar, procedimento e prescrição**

1- Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste CCT ou na lei.

2- A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 60 dias subsequentes àqueles em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

4- Nos processos disciplinares o prazo de resposta à nota de culpa é de dez dias úteis, prorrogável uma única vez, por igual período, a solicitação expressa do trabalhador.

5- A execução da sanção só pode ter lugar nos sessenta dias seguintes à decisão.

6- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

7- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade empregadora exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Despedimento**

Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, para proceder ao despedimento tem a entidade empregadora de efectuar processo disciplinar, nos termos e com as formalidades previstos e descritos na lei, sob pena de o despedimento ser declarado ilícito.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Ilícitude do despedimento**

1- O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo respectivo ou se este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

## CAPÍTULO X

### **Exercício dos direitos sindicais**

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Direito à actividade sindical**

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

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, em locais indicados para o efeito pelas empresas, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração e da salvaguarda dos legítimos direitos de imagem da empresa perante terceiros.

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

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

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Tempo para exercício das funções sindicais**

1- Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua retribuição.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3- Sempre que sejam constituídas comissões sindicais ou intersindicais de delegados, o crédito de horas previsto no número anterior será acrescido de mais 36 horas anuais.

4- Os créditos de horas previstos nos números anteriores podem ser utilizados até ao máximo de 5 dias mensais, ou por período superior se obtiver o acordo da empresa.

5- Sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Direito de reunião**

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

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

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

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

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

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

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

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**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 e a título permanente se tal for possível, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

4- Para o exercício da sua actividade, os membros das comissões de trabalhadores ou subcomissões de trabalhadores têm direito ao crédito de horas previsto na lei, que será remunerado e sem prejuízo das suas retribuições nem prejudicando o número de dias de férias a gozar.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Direito à informação**

As empresas têm o dever de 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 CCT.

**CAPÍTULO XI**

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Protecção da maternidade e paternidade**

Para efeitos do regime de protecção da maternidade e paternidade previsto 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.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Licença por maternidade**

1- A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2- Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Licença por paternidade**

1- O pai trabalhador tem direito a uma licença por paternidade de dez dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados até ao final do primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2- O pai trabalhador tem ainda direito a licença, por pe-



período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

3- No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do trabalhador é de 30 dias.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido, sofrer de uma deficiência devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 97.<sup>a</sup> (Dispensas para consultas e assistência aos filhos).

2- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nas condições legalmente definidas.

3- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, nos casos de filhos portadores de deficiência ou doença crónica que se encontrem nas situações legalmente regulamentadas.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Licença por adopção

1- Em caso de adopção aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei, bem como o previsto no número seguinte.

2- Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 120 ou 150 dias prevista na lei pode ser integralmente exercida por qualquer dos membros do casal ou por estes repartida e utilizada em tempo parcial em simultâneo ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas e assistência aos filhos

1- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem 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 ou exames, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver lugar a amamentação, ou logo que ela termine, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, a dois períodos diários de uma hora cada um, sem perda da retribuição, para assistência aos filhos, até 12 meses após o parto. 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 98.<sup>a</sup>

##### Protecção da saúde e segurança

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador tem de 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 protecção que sejam tomadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para segurança ou saúde das trabalhadoras ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a entidade empregadora tomar as medidas necessárias para poupar as trabalhadoras à exposição a esse risco, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, operar-se-á a dispensa do trabalho, durante o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho nocturno nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1- A entidade empregadora tem de garantir especiais condições de trabalho aos menores, a fim de potenciar o seu bom e saudável desenvolvimento físico, social e profissional.

2- Os jovens trabalhadores deverão ser alvo de especiais acções de formação no posto de trabalho, bem como ser incentivados a aumentar o seu nível de escolaridade ou a frequentar estágios qualificantes e de inserção numa carreira profissional.

## CAPÍTULO XII

### Formação

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão planos de formação anuais, de preferência baseados em acordos de colaboração com os sindicatos outorgantes.

Cláusula 101.<sup>a</sup>

**Formação contínua**

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

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de dez dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

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

5- O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

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

Cláusula 102.<sup>a</sup>

**Formação por iniciativa dos trabalhadores**

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

2- O trabalhador pode ainda beneficiar de licença de curta duração, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, para formação profissional certificada, obtenção ou renovação de certificados de aptidão profissional (CAP), que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

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

4- Por acordo entre as partes, o horário de trabalho poderá ser flexibilizado para permitir a frequência de acções de formação profissional.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

**Trabalhadores estudantes**

1- Considera-se trabalhador estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- Os trabalhadores que frequentam cursos de formação

profissional de duração igual ou superior a seis meses são equiparados a trabalhadores estudantes e beneficiarão de igual tratamento.

3- Os direitos dos trabalhadores estudantes ou equiparados são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.

4- As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador estudante será dispensado até 6 horas por semana, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho.

6- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 15 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a dez dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de dez dias de licença.

7- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

**CAPÍTULO XIII**

**Segurança social e benefícios complementares**

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**Complemento do subsídio de doença**

1- Aos trabalhadores abrangidos por este CCT aplica-se o regime geral da segurança social

2- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa pagará aos seus trabalhadores, directamente ou através de companhia seguradora, um complemento do subsídio concedido pela Segurança Social, até ao limite de 75 dias por ano, seguidos ou alternados.

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 poderá não processar 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 mé-

dico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

**Cláusula 105.<sup>a</sup>**

**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1- As empresas abrangidas por este CCT 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, 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.

4- Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

**Cláusula 106.<sup>a</sup>**

**Benefícios complementares**

1- As empresas poderão instituir em benefício dos seus trabalhadores esquemas complementares de segurança social ou outros benefícios de índole social.

2- A instituição de tais benefícios dependerá sempre da dimensão e da capacidade económica das empresas, mas deve ter-se sempre presente o objectivo da uniformização possível das regalias e benefícios sociais para todos os trabalhadores.

3- Mantêm-se no âmbito do contrato individual de trabalho de cada trabalhador os benefícios e regalias sociais existentes à data da entrada em vigor do presente CCT.

**CAPÍTULO XIV**

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

**Cláusula 107.<sup>a</sup>**

**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.

2- A organização e funcionamento dos serviços de 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 actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela higiene, segurança e saúde no trabalho.

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

**Cláusula 108.<sup>a</sup>**

**Medicina no trabalho**

1- As empresas assegurarão directamente, em associação 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 durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

**CAPÍTULO XV**

**Interpretação, integração e resolução dos conflitos**

**Cláusula 109.<sup>a</sup>**

**Comissão paritária**

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da AGEFE e três em representação dos sindicatos outorgantes, com competência para criar novas categorias profissionais, interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação desta convenção ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

3- 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.

4- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

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

6- Das deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste CCT.

7- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.



- 8- 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.

CAPÍTULO XVI

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 110.<sup>a</sup>

**Manutenção de direitos e regalias adquiridos**

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

Cláusula 111.<sup>a</sup>

**Maior favorabilidade global**

As partes contratantes reconhecem expressamente este CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram revogado o anterior CCT, o qual é por este substituído.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

**Regras de transição e integração**

- 1- Após a definição da nova categoria profissional de entre as previstas no anexo I, os trabalhadores serão integrados no nível salarial constante do anexo III que corresponder, naquela categoria profissional, ao valor da sua retribuição base mensal em 1 de Junho de 2008 (escalão salarial igual ou imediatamente superior).
- 2- Para efeito da colocação de cada trabalhador no nova grelha salarial, constante do anexo III, a determinação da retribuição base mensal em 1 de Julho de 2008 deverá considerar a retribuição base do trabalhador àquela data, incorporado as diuturnidades quando existam, devendo o trabalhador ficar situado, tendo em conta o nível correspondente à sua categoria profissional, no escalão cujo valor corresponda ao valor da sua retribuição determinada daquele modo.

Cláusula 113.<sup>a</sup>

**Reclassificação profissional**

- 1- Com efeitos a 1 de Julho de 2008, os trabalhadores classificados nas categorias profissionais eliminadas ou alteradas por esta nova convenção são reclassificados e integrados nas categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com a tabela seguinte:

Categorias do actual CCT (1988)	Nova designação
Director de serviços	Director/director de serviços
Profissional de engenharia (escalões 3, 4, 5 e 6)	Consultor
Gerente comercial	Gestor de departamento ou sector
Técnico de sistemas de informática especialista	Consultor
Técnico de sistema de informática sénior	Consultor
Técnico de vendas de informática sénior	Consultor
Analista de informática sénior	Analista de informática
Chefe serviços, escritório, departamento ou divisão	Gestor de departamento ou sector
Contabilista	Técnico oficial de contas
Profissional de engenharia (escalões 1 e 2)	Assessor
Técnico de sistemas de informática profissional	Assessor
Técnico de vendas de informática profissional	Assessor
Analista de informática profissional	Técnico (de informática)
Programador de informática sénior	Técnico (de informática)
Analista de informática assistente	Técnico (de informática)
Chefe de compras	Coordenador/chefe de compras
Chefe de secção	Coordenador/chefe de secção
Chefe de vendas	Coordenador/chefe de vendas
Encarregado	Coordenador/chefe de secção
Guarda-livros	Técnico (de contabilidade)
Programador de informática profissional	Técnico (de informática)
Técnico de manutenção de informática sénior	Técnico (de manutenção)
Técnico de sistemas de informática assistente	Técnico (de sistemas)
Técnico de vendas de informática assistente	Assessor

Tesoureiro	Técnico (financeiro)
Caixeiro-encarregado ou caixeiro chefe de secção	Coordenador/chefe de secção
Chefe de equipa	Coordenador/chefe de equipa
Correspondente em línguas estrangeiras	Técnico (administrativo)
Encarregado de armazém	Coordenador de armazém
Esteno-dactilógrafo (em línguas estrangeiras)	Técnico (administrativo)
Inspector de vendas	Técnico de vendas
Operador de informática sénior	Técnico (de informática)
Programador de informática assistente	Técnico (de informática)
Secretário	Técnico (de secretariado)
Subchefe de secção/escriturário principal	Técnico (administrativo)
Técnico de electrónica	Especialista (de electrónica)
Técnico de manutenção informática profissional	Técnico (de manutenção)
Analista de informática estagiário	Técnico (de informática)
Caixa	Assistente administrativo
Escriturário de 1.ª, 2.ª e 3.ª	Assistente administrativo
Operador de informática profissional	Operador de informática
Técnico de manutenção de informática assistente	Técnico (de manutenção)
Técnico de sistemas de informática estagiário	Técnico (de sistemas)
Técnico de vendas de informática estagiário	Técnico de vendas
Afinador de máquinas	Assistente operacional
Caixeiro de 1.ª, 2.ª e 3.ª	Empregado comercial/marketing
Caixeiro de praça ou pracaista	Técnico de vendas
Caixeiro-viajante	Técnico de vendas
Desenhador (mais de seis anos)	Desenhador
Electromecânico	Especialista (de electricidade)
Mecânico de aparelhos de precisão	Especialista (de aparelhos de precisão)
Mecânico de automóveis	Assistente operacional
Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento	Especialista (de frio)
Motorista (pesados ou ligeiros)	Motorista
Promotor de vendas	Promotor comercial
Prospecor de vendas	Promotor comercial
Serralheiro mecânico	Assistente operacional
Soldador por electroarco	Assistente operacional
Torneiro mecânico	Assistente operacional
Vendedor especializado	Técnico de vendas
Bate-chapas	Assistente operacional
Canalizador	Assistente operacional
Carpinteiro	Assistente operacional
Cobrador de 1.ª e 2.ª	Assistente administrativo
Desenhador (de três a seis anos)	Desenhador
Electricista	Especialista (de electricidade)
Esteno-dactilógrafo (em língua portuguesa)	Assistente administrativo
Fotógrafo-impressor	Fotógrafo
Fotógrafo de litografia	Fotógrafo
Fotógrafo-operador	Fotógrafo
Fotógrafo-retocador	Fotógrafo
Maquinista	Assistente operacional

Oficial (electricista)	Assistente operacional
Operador de informática assistente	Operador de informática
Pedreiro	Assistente operacional
Pintor de veículos, máquinas ou móveis	Assistente operacional
Polidor de móveis	Assistente operacional
Recepcionista de 1.ª e 2.ª	Telefonista/recepcionista
Serralheiro civil	Assistente operacional
Caixa de balcão	Empregado comercial
Conferente	Operador de logística
Demonstrador	Promotor comercial
Desenhador (menos de três anos)	Desenhador
Empregado de serviços externos	Empregado serviços externos/estafeta
Operador de informática estagiário	Operador de informática
Operador de rebobinadora	Assistente operacional
Pré-oficial (de qualquer profissão)	Ajudante
Técnico de manutenção de informática estagiário	Técnico (de manutenção)
Telefonista de 1.ª e 2.ª	Telefonista/recepcionista
Ajudante de motorista	Ajudante
Distribuidor	Operador de armazém
Embalador	Operador de armazém
Guarda	Vigilante
Operador de máquinas	Operador de armazém
Operário especializado	Especialista (de electricidade/electrónica)
Servente de armazém	Operador de armazém
Servente de limpeza	Operador de limpeza
Ajudante (de qualquer profissão)	Ajudante
Auxiliar (de qualquer profissão)	Ajudante
Caixeiro-ajudante (de qualquer ano)	Ajudante
Contínuo (de qualquer idade)	Auxiliar administrativo
Dactilógrafo (de qualquer ano)	Assistente administrativo
Estagiário (de qualquer ano)	Assistente administrativo
Porteiro (de qualquer idade)	Porteiro
Tirocinante (de qualquer profissão)	Ajudante
Aprendiz (de qualquer profissão)	Ajudante
Paquete (de qualquer idade)	Auxiliar administrativo
Praticante (de qualquer profissão)	Ajudante

2- São eliminadas as categorias profissionais de operador de recolha de dados de informática (profissional, estagiário, assistente, etc), empregado de refeitório, encarregado de refeitório, empregado de balcão, cafeteiro, operador de telex, operador de máquinas de encadernação, estagiário gráfico, despenseiro, cortador de guilhotina, controlador de caixa, apontador, teclista de monotype, operador de máquinas de

contabilidade, montador de litografia, impressor, impressor de litografia, transportador de litografia, compositor manual, preparador de trabalho e servente, devendo os trabalhadores que estejam eventualmente classificados em alguma delas ser reclassificados numa das categorias previstas no anexo I, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante* - É o trabalhador que coadjuva os especialistas, preparando-se para essa função.

*Analista de informática* - É o trabalhador que efectua, apoia ou supervisiona a construção, implementação e integração de sistemas de hardware, software e redes informáticas, proporcionando aos clientes soluções de acordo com as necessidades específicas do seu negócio. Pode conceber e projectar aplicações informáticas;

*Assessor* - É o trabalhador que, possuindo instrução académica ou profissional especializada, realiza as suas actividades com relativa autonomia, obedecendo a instruções específicas. Realiza estudos e procede à análise dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que, dentro da área e actividade em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e documentos diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta, assegurando a sua constante actualização; atende ou contacta entidades internas e externas no âmbito da actividade da empresa.

*Assistente operacional* - É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço em uma ou várias áreas da empresa, quer manuseando e dando assistência a equipamentos e máquinas, quer zelando pela sua manutenção e conservação.

*Auxiliar administrativo* - É o trabalhador que executa serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos.

*Consultor* - É o trabalhador que, possuindo um conhecimento sólido de um ou mais sectores de actividade da empresa, presta a sua actividade aplicando métodos científicos, com grande autonomia relativa ao desempenho da função, seguindo apenas orientações gerais. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou desempenhar apenas funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos elevados. Deve possuir formação académica de nível superior ou experiência profissional equivalente.

*Coordenador de armazém* - É o trabalhador que dirige o pessoal, o serviço e toda a actividade de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu correcto funcionamento.

*Coordenador/chefe de compras* - É o trabalhador responsável pela celebração de contratos de aquisição de matérias-primas, mercadorias e outros produtos necessários à empresa. Pode coordenar, orientar e controlar outros profissionais do mesmo serviço.

*Coordenador/chefe de equipa* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Coordenador/chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla as actividades de uma secção específica da empresa.

*Coordenador/chefe de vendas* - É o trabalhador responsável, numa dada área geográfica, pela coordenação das vendas e/ou por um determinado tipo de produtos/serviços e/ou grupo de clientes. Em colaboração com o superior hierárquico desenvolve planos de negócio e de promoção da imagem da empresa, estratégias de preços e objectivos de satisfação do cliente. Coordena uma equipa de comerciais, estabelecendo-lhes os objectivos, atribuindo-lhes territórios e clientes, de modo a serem atingidos os objectivos de vendas definidos. Pode incluir a responsabilidade pela negociação de contratos com as grandes contas e potenciais clientes.

*Cozinheiro* - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; assegura a limpeza dos utensílios e das instalações da cozinha.

*Desenhador* - É o trabalhador que desenha peças até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra ou projecto, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos dos materiais e dos processos de execução, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto.

*Director/director de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus serviços.

*Director geral* - É o trabalhador responsável perante o conselho de administração/gerência, ou seus representantes, pela coordenação das grandes áreas de actividade da empresa. Participa na definição de políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas.

*Empregado comercial/marketing* - É o trabalhador que, em empresas que detenham locais de venda por grosso ou a retalho, atende os clientes com vista à satisfação das suas necessidades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa na exposição e reposição dos produtos, no controlo quantitativo e qualitativo e nos serviços pós-venda. Assegura o apoio às tarefas rotineiras de marketing dentro de parâmetros definidos.

*Empregado de serviços externos/estafeta* - É o trabalhador que, normal e predominantemente fora das instalações da empresa, presta serviços de informação, de entrega e recolha de documentos e encomendas, podendo ainda efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

*Especialista* - É o trabalhador com funções de carácter executivo, complexas ou delicadas, enquadradas em directivas gerais bem definidas, exigindo conhecimentos técnicos especializados.

Consoante a actividade desenvolvida, pode assumir, entre outras, as seguintes designações profissionais:

– *Especialista de aparelhos de precisão* - É o trabalhador que repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças

mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

– *Especialista de compras* - É o trabalhador que efectua consultas ao mercado com vista à aquisição dos diferentes produtos necessários à empresa nas melhores condições de qualidade e preço. Pode celebrar contratos dentro de parâmetros predefinidos.

– *Especialista de contas de clientes* - É o trabalhador que trata de todo o expediente contabilístico e financeiro relativo a contas de clientes, acompanhando e executando toda a movimentação documental necessária, efectuando o controlo de crédito e de responsabilidades; cumpre directrizes e estratégias superiores podendo tomar decisões correntes por elas abrangidas; estabelece contactos com os clientes, acompanhando e resolvendo todos os assuntos que lhes digam respeito.

– *Especialista de controlo de qualidade* - É o trabalhador responsável pelo controlo de qualidade dos produtos e serviços prestados, verificando a sua conformidade com as normas legais aplicáveis.

– *Especialista de electricidade* - É o trabalhador que monta, instala, controla, ensaia, conserva e repara instalações, aparelhos e equipamentos eléctricos com ou sem componentes electrónicos; pode executar peças se para tanto dispuser de formação e dos necessários meios e materiais. Pode também desempenhar as funções de especialista de electrónica.

– *Especialista de electrónica* - É o trabalhador que monta, instala, controla, ensaia, conserva e repara instalações, aparelhos e equipamentos electrónicos; pode executar peças electrónicas se para tanto dispuser de formação e dos necessários meios e materiais. Pode também desempenhar as funções de especialista de electricidade.

– *Especialista de frio* - É o trabalhador qualificado para organizar e coordenar, com base nos procedimentos e técnicas adequadas, o plano de fabrico, instalação e montagem de sistemas de frio, ventilação e climatização, bem como a conservação, reconversão e assistência técnica de sistemas, de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente. Elabora relatórios técnicos quando solicitado.

– *Especialista de manutenção* - É o trabalhador que instala, conserva e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

– *Especialista de relojoaria* - É o trabalhador que monta, ajusta, repara e afina diversos tipos de relógios de acordo com as prescrições técnicas adequadas; efectua, em caso de necessidade, outros trabalhos complementares de afinação, montagem e ligação.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais, executa e fiscaliza os respectivos documentos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização do armazém; responsabiliza-se pela guarda, arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais existentes no armazém; orienta e controla a distribuição de mercadorias

pelos sectores de empresa, utentes ou clientes; colabora na elaboração de inventários.

*Fotógrafo* - É o trabalhador que executa todo o serviço de reportagens fotográficas, estúdio, revelações, reproduções, ampliações, montagens e todo o género de impressão de material fotográfico; selecciona, classifica e edita fotografias e respectivo arquivo.

*Gestor de contas* - É o trabalhador que gere contabilística e financeiramente as contas correntes das entidades externas, controlando as responsabilidades financeiras e analisando a capacidade de crédito respectivas. Responde pela recolha, manutenção e actualização da informação considerada necessária à regularização dos respectivos processos.

*Gestor de departamento ou sector* - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, sob a orientação de superior hierárquico, as actividades de um departamento ou sector da empresa.

*Gestor de produto* - É o trabalhador que planeia, implementa e controla programas que visam aumentar a penetração no mercado e a rentabilidade do negócio para uma gama específica de produtos/serviços. Analisa as tendências do mercado e desenvolve o posicionamento dos produtos e a estratégia de crescimento. Lança novos produtos no mercado ou produtos já existentes em novos mercados e fornece a informação necessária ao pessoal de vendas.

*Gestor de projecto* - É o trabalhador qualificado para o efeito que, aplicando processos específicos da gestão de projectos, inicia, planeia, desenvolve e lidera projectos, gerindo os contratos, a estrutura de custos e os riscos inerentes.

*Motorista (Pesados e ligeiros)* - É o 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, pela carga que transporta e pelas operações de carga e descarga.

*Operador de armazém* - É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento, embalagem, arrumação e expedição de mercadorias, operando os equipamentos adequados, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização do armazém e responde pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais; verifica prazos de validade; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

*Operador de informática* - É o trabalhador que assegura o funcionamento e controlo dos computadores e respectivos periféricos utilizados para o registo, armazenamento, transmissão, tratamento e divulgação de dados.

*Operador de logística* - É o trabalhador que assegura a recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos em conformidade com as exigências de cada um daqueles fins, manobrando para o efeito os equipamentos apropriados; regista, verifica e controla registos administrativos. Controla os circuitos inerentes à distribuição das mercadorias até ao cliente final, nomeadamente armazenagem, movimentação e stocks; gere e controla a rede de transporte



dos produtos de molde a abastecer regularmente os armazéns próprios e os clientes.

*Operador de limpeza* - É o trabalhador responsável pela limpeza e arrumação das instalações da empresa, podendo ainda executar outras tarefas indiferenciadas.

*Operador de máquinas* - É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento, nomeadamente: empilhadores, monta-cargas e balanças ou básculas.

*Orçamentista* - É o trabalhador que, com base nas normas, especificações e nos objectivos pretendidos, elabora os orçamentos, calculando todos os custos relacionados com o trabalho a realizar ou o bem material a ser produzido, com vista à sua previsão e controle.

*Promotor comercial* - É o trabalhador que opera no sentido de informar o cliente/consumidor final sobre as características e mais valias dos produtos/serviços, com o fim de incrementar as vendas da empresa. Pode proceder à demonstração das funcionalidades dos produtos comercializados. A função é exercida com autonomia relativa, mediante supervisão, e face a objectivos pré-definidos.

*Porteiro* - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões e anunciando-os ou indicando-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recepciona a correspondência.

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

Consoante a actividade desenvolvida, pode assumir, entre outras, as seguintes designações profissionais:

– *Técnico administrativo* - É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas, no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da Empresa; elabora estudos e executa funções que requeiram conhecimentos técnicos de maior complexidade; toma decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, por determinação de superior hierárquico, a actividade de outros profissionais da área administrativa.

– *Técnico comercial* - É o trabalhador detentor de formação e ou especialização profissional adequadas ao estudo e desenvolvimento das políticas comerciais da empresa; procede a estudos de produtos e serviços, da concorrência e do mercado em geral e colabora na organização e animação do ponto de venda e na definição e composição do sortido; atende e aconselha clientes, assegura o serviço pós-venda e o controlo dos produtos. Colabora activamente com a área de marketing. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais do comércio.

– *Técnico de comunicação/relações públicas* - É o trabalhador responsável pela apresentação e comunicação das acções e da imagem da empresa a nível interno e/ou externo. Desenvolve e promove as ferramentas de comunicação interna e/ou mantém contacto com os meios de comunicação social, agências exteriores e outros centros de influência, com

vista facilitar a troca de informação interna e/ou a promover a empresa, os seus produtos e serviços junto dos clientes, público em geral e de entidades de interesse para o negócio.

– *Técnico de contabilidade* - É o trabalhador que, sob orientação do TOC, organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística da empresa; prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e prepara relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa; pode registar e controlar as operações bancárias.

– *Técnico financeiro* - É o trabalhador que, sob orientação directa da administração, gerência ou direcção, coordena a gestão quotidiana dos fundos da empresa; coordena e executa tarefas conexas com operações financeiras; elabora planos de tesouraria, relatórios de acompanhamento da actividade financeira e mantém actualizada a base de dados do mercado financeiro; pode autorizar despesas dentro dos limites e natureza superiormente determinados, podendo assumir o controlo periódico das diversas caixas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras; coopera na definição de critérios de valorimetria aplicáveis a operações bancárias e na execução de actividades inerentes ao controlo contabilístico e financeiro.

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

– *Técnico jurista* - É o trabalhador responsável pela elaboração de pareceres e orientações jurídicas, garantindo que as actividades da empresa são conformes ao prescrito pela Lei, nas suas várias vertentes. Prepara e acompanha contratos do ponto de vista jurídico e pode representar a empresa em acções nos tribunais.

– *Técnico de manutenção* - É o trabalhador que estabelece os planos e métodos de manutenção e zela pelo seu cumprimento. Orienta o trabalho desenvolvido na sua unidade, participando nas reparações e na instalação dos equipamentos e/ou dos componentes. Colabora na gestão de “stocks” e aprovisionamentos referente à sua unidade e zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho em vigor.

– *Técnico de marketing* - É o trabalhador detentor de conhecimentos especializados numa ou várias áreas de marketing (análise de mercado, trade marketing, promoções, web design, etc.) e que é responsável pelo desenvolvimento e implementação das diversas actividades, segundo a política definida a nível superior. O titular da função dá extenso apoio às actividades da área de marketing e está apto a conduzir a maioria dos projectos de forma suficientemente autónoma.

– *Técnico de qualidade* - É o trabalhador que inspeciona produtos, controla serviços ou processos, a fim de verificar a sua conformidade com as normas de qualidade, de higiene e segurança, assim como com as normas legais, profissionais,

comerciais e outras. Elabora relatórios, recomendando, se necessário, alterações de normas, métodos e práticas.

– *Técnico de recursos humanos* - É o trabalhador que define, implementa, apoia ou supervisiona um conjunto de actividades na área da gestão de recursos humanos, nomeadamente, políticas e programas que possam atrair, desenvolver, reter e motivar os recursos humanos. Pode assegurar tarefas administrativas inerentes à função.

– *Técnico de secretariado* - É o trabalhador que coordena, organiza, arquiva e assegura toda a actividade corrente e agenda de trabalhos, sob orientação directa da administração, gerência ou direcção, podendo tomar decisões de mero expediente que se enquadrem em orientações superiormente determinadas; transmite orientações e informações recebidas da administração, gerência ou direcção. Secretaria reuniões, assegura a elaboração das respectivas actas e encarrega-se da logística de apoio associada. Efectua o processamento e tratamento de toda a documentação conexa.

– *Técnico de sistemas* - É o trabalhador que instala, testa, actualiza, repara avarias e assegura a manutenção dos sistemas informáticos no cliente. Reporta as causas das avarias e os procedimentos adoptados. Pode ser responsável por traduzir as necessidades do cliente em sistemas específicos e soluções informáticas adequadas.

*Técnico oficial de contas* - É o trabalhador que, reunindo os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha os órgãos competentes na solução de problemas de natureza contabilística e fiscal; é responsável pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal; assina, conjuntamente com a administração ou gerência da empresa e nos termos da lei, as declarações fiscais e outros documentos conexos.

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

*Telefonista/recepcionista* - É o trabalhador que presta serviço numa recepção, operando uma central telefónica e estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

*Vigilante* - É o trabalhador que zela pela segurança de pessoas e bens, garantindo uma vigilância permanente dos espaços sob a sua responsabilidade. Pode também executar funções de porteiro.

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

#### Artigo 1.º

##### Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) 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 objecto da prestação de trabalho;

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

c) Grau: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e retribuição;

d) Escalão salarial: retribuição de base mensal do trabalhador, à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

#### Artigo 2.º

##### 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 em vigor na empresa;

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 3.º

##### 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 4.º

##### Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da entidade empregado-



ra 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 2 anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4- A progressão por ajustamento poderá ser retardada até quatro anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, aferido por sistema de avaliação de desempenho interno, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de

progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, licenças de maternidade e paternidade, cumprimento de obrigações legais e o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

Artigo 5.º

**Estágio**

1- A admissão para as categorias profissionais enquadradas nos níveis de retribuição 6, 9 e 10 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 6 meses, durante os quais o trabalhador auferirá uma retribuição base mensal que não pode ser inferior a 80 % da prevista neste CCT para a categoria profissional para que foi contratado, nem ao valor da retribuição mínima garantida aplicável.

3- Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tiver desempenhado a profissão durante um período equivalente à da duração para ele prevista, desde que documentado.

ANEXO III

**Enquadramento e tabela de retribuições mínimas**

(Valores em vigor de 1 de Janeiro de 2017 a 31 de Dezembro de 2017)

Níveis	Categorias profissionais	Escalões de retribuições			
		A	B	C	D
1	Director geral	1 181,00	1 205,00	1 230,00	1 254,00
2	Consultor II Director/director de serviços	1 104,00	1 127,00	1 150,00	1 174,00
3	Analista de informática Consultor I Coordenador de armazém II Gestor de departamento ou sector Técnico oficial de contas	995,00	1 015,00	1 036,00	1 058,00
4	Assessor III Gestor de projecto Gestor de contas III Gestor de produto III Técnico III	913,00	921,00	940,00	959,00
5	Assessor II Coordenador de armazém I Coordenador/chefe de compras Coordenador/chefe de equipa Coordenador/chefe de secção Coordenador/chefe de vendas Gestor de contas II Gestor de produto II Técnico II	850,00	867,00	885,00	904,00
6	Assessor I Gestor de contas I Gestor de produto I Técnico de vendas III Técnico I	779,00	799,00	820,00	840,00

7	Assistente administrativo III Cozinheiro III Desenhador III Empregado comercial/marketing III Especialista III Fiel de armazém III Fotógrafo III Motorista III Operador de logística III Operador de informática III Orçamentista III Promotor comercial III Técnico de vendas II Telefonista/recepcionista III	722,00	744,00	767,00	806,00
8	Assistente administrativo II Assistente operacional II Cozinheiro II Desenhador II Empregado comercial/marketing II Especialista II Fiel de armazém II Fotógrafo II Motorista II Operador de logística II Operador de informática II Operador de máquinas II Orçamentista II Promotor comercial II Telefonista/recepcionista II	620,00	639,00	658,00	691,00
9	Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar administrativo II Cozinheiro I Desenhador I Empregado comercial/marketing I Empregado serviços externos/estafeta II Especialista I Fiel de armazém I Fotógrafo I Motorista I Operador de armazém II Operador de logística I Operador de informática I Operador de limpeza II Operador de máquinas I Orçamentista I Porteiro II Promotor comercial I Técnico de vendas I (*) Telefonista/recepcionista I Vigilante II	591,00	600,00	608,00	614,00
10	Ajudante Auxiliar administrativo I Empregado serviços externos/estafeta I Operador de armazém I Operador de limpeza I Porteiro I Vigilante I	557,00	565,00	574,00	582,00

(\*) Acresce comissões ou prémios de vendas.

### Declarações

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que se estima como potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho duzentas e trinta e cinco empresas e dez mil e quinhentos trabalhadores.

Lisboa, 9 de Janeiro de 2017.

Pela AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico:

*João César Machado*, na qualidade de mandatário.

*José Joaquim Valverde*, na qualidade de mandatário.

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Célia Cristina de Oliveira Lopes*, na qualidade de mandatária.

*Fernando José Coelho Pais*, na qualidade de mandatário.

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Célia Cristina de Oliveira Lopes*, na qualidade de mandatária.

Pelo OficiaisMar - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

*Célia Cristina de Oliveira Lopes*, na qualidade de mandatária.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, na qualidade de mandatário.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*Maria Fernanda Esteves dos Santos de Sousa*, na qualidade de mandatária.

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos filiados:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vi-

gilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicatos dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agência de Viagens, Transitários e Pesca;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 24 de janeiro de 2017, a fl. 9 do livro n.º 12, com o n.º 8/2017, 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 LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2016.

### CAPÍTULO I

#### **Âmbito, área, vigência e denúncia**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a LUSOSIDER - Aços Planos, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 13.<sup>a</sup> (Adesão individual ao contrato).

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente AE uma empresa e 193 trabalhadores.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1- O subsídio mensal de turno terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

- a) Horário de 3 turnos com folga rotativa - 167,37 €;
- b) Horário de 3 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 111,57 €;
- c) Horário de 2 turnos com folga rotativa - 89,25 €;

d) Horário de 2 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 78,09 €.

2 a 5- (Mantêm a redação em vigor.)

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição, transporte e abono para falhas**

1- A empresa atribuirá um subsídio de refeição, no valor de 10,07 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, desde que trabalhe pelo menos 4 horas.

2- Sem prejuízo do limite máximo estabelecido, (60,75 €), a empresa compartilhará em 75 % do custo do transporte coletivo mais económico, por cada período de trabalho normal diário efetivo (ou parte do dia).

3 e 4- (Mantêm a redação em vigor.)

ANEXO II

**Grelha salarial**

Categorias	Níveis	Valores ingresso	Grelha salarial/carreiras profissionais		
Técnico superior	5	1 000,92 €	1 165,90 €	1 902,83 €	2 639,77 €
Técnico especialista	4	1 000,91 €	1 039,42 €	1 550,88 €	2 062,32 €
Técnico	3	822,73 €	841,44 €	1 061,42 €	1 281,40 €
Profissional de produção Profissional de manutenção Profissional de apoio	2	701,74 €	709,43 €	874,43 €	1 039,41 €
Trabalhador especializado	1	588,47 €	599,45 €	670,94 €	742,43 €

Paio Pires, 20 de dezembro de 2016.

Pela LUSOSIDER - Aços Planos, SA:

Romulo Mansur, na qualidade de administrador.  
Orlando dos Santos Ribeiro, na qualidade de procurador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;  
SERS - Sindicato dos Engenheiros;  
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Arménio Santos Lopes, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de janeiro de 2017, a fl. 9 do livro n.º 12, com o n.º 9/2017, 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 Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP (acordo sobre formação profissional de motoristas SP) - Alteração**

Revisão parcial do AE sobre formação profissional dos motoristas SP, celebrado em 9 de junho de 2011 e republicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 13, de 8 de abril de 2016, ao abrigo do disposto no artigo 131.º, número 9, do Código do trabalho:

Cláusula única

1- Os outorgantes acordam em prorrogar até 31 de dezembro de 2017 o acordo sobre formação profissional dos moto-

ristas SP, entre os mesmos celebrado em 9 de junho de 2011 e republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2016, passando em consequência o número 2 da cláusula 2.ª do AE a ter a seguinte redação:

1- (...)

2- O AE/FP - Motoristas SP vigorará até 31 de dezembro de 2017, podendo, porém, qualquer das partes proceder à respetiva denúncia com efeitos imediatos, sem prejuízo do mesmo continuar-se a aplicar a todos os trabalhadores que à data da denúncia já tenham iniciado a formação promovida pela STCP para a aquisição do CAM, ou que já a tenham concluído mas estejam a aguardar a emissão do respetivo certificado.

3- (...)

1- O demais clausulado do AE ora revisto mantém-se integralmente em vigor até à data acordada no número 1.

2- O presente acordo não altera o âmbito pessoal e geográfico do AE ora revisto.

### **Declaração**

Em cumprimento do disposto na alínea c) do número 4 do artigo 494.º, e na alínea g) do número 1, do artigo 492.º,

ambos do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo abrange a empresa outorgante e estimam serem abrangidos 439 trabalhadores.

Porto, 10 de janeiro de 2017.

O conselho de administração da Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP):

Vogais executivos:

*Eng.º Tiago Filipe Costa Braga.*

*Dr. Pedro José Ferreira Moraes.*

O Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP:

Mandatários:

*Zeferino Alberto Moreira Silva.*

*Abílio Soares Moreira.*

*Paulo Manuel Correia Costa.*

Depositado em 26 de janeiro de 2017, a fl. 9 do livro n.º 12, com o n.º 10/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 9/2009, 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

#### **Sindipolporto - Sindicato dos Polícias do Porto - Constituição**

Estatutos aprovados em 6 de Outubro de 2016.

##### **Introdução**

O Sindipolporto - Sindicato dos Polícias do Porto, adiante designado sindicato ou Sindicato dos Polícias do Porto, é uma associação sindical que visa defender os direitos dos polícias.

O sindicato foca a sua actuação na procura da dignificação da função policial e na melhoria das condições socioeconómicas dos polícias. Defende a progressão nas carreiras com um trajecto comum a todos os polícias.

O sindicato procurará conseguir que os polícias possam segurar a responsabilidade civil extracontratual, que lhe seja imputada por actos praticados em serviço. As verbas que os polícias entregam para os Serviços Sociais e para o Cofre, poderão ser por eles utilizadas para custear aquela responsabilidade, pelo que, o sindicato defende a não obrigatoriedade de descontos para os Serviços Sociais e para o Cofre de Previdência.

O sindicato defende ainda a possibilidade dos polícias poderem utilizar, de entre as peças de fardamento legalmente aprovadas, aquelas adequadas a lhes proporcionar bem-estar, independentemente do calendário.

O sindicato será extinto por aprovação em assembleia geral, quando as circunstâncias assim o guiarem, nomeadamente, quando o crédito de horas ou a sua inexistência, já não possibilitar aos dirigentes e delegados conciliar a dedicação ao trabalho sindical com a actividade laboral e a vida familiar.

Quanto à dinâmica, o sindicato diverge da corrente comum, notório, entre outros, na faculdade da inexistência de quotas sindicais e por não beneficiar de outras receitas que não donativos pontuais dos próprios associados.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, âmbito e sede**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação**

O Sindipolporto - Sindicato dos Polícias do Porto, adian-

te abreviadamente designado por Sindicato dos Polícias do Porto e, ou sindicato, é uma associação sindical composta por pessoal com funções policiais em serviço efectivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública.

###### **Artigo 2.º**

###### **Âmbito**

O sindicato exerce a sua actividade nos concelhos de Gondomar, Maia, Matosinhos, Porto, Póvoa de Varzim, Vila Nova de Gaia, Vila do Conde, Valongo e Santo Tirso.

###### **Artigo 3.º**

###### **Sede**

- 1- O sindicato tem a sua sede no concelho de Gondomar.
- 2- O endereço da sede é aquele aprovado na assembleia constituinte do sindicato.
- 3- A alteração do endereço da sede é aprovada em assembleia geral.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Princípios fundamentais**

###### **Artigo 4.º**

###### **Autonomia**

O sindicato é uma organização autónoma, independente do Estado, do Governo, das confissões religiosas, dos partidos políticos e de quaisquer outras associações de natureza política, cultural, social ou desportivo, de carácter público ou privado.

###### **Artigo 5.º**

###### **Sindicalismo democrático**

1- O sindicato rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos seus corpos gerentes e na participação activa dos seus associados.

2- No relacionamento e tratamento pessoal, enquanto relações sindicais, entre dirigentes, entre delegados, entre associados, e entre uns e outros, o sindicato não distingue nem carreiras nem categorias profissionais.

## Artigo 6.º

### Direito de tendência

1- O sindicato reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião, cuja organização é da responsabilidade das mesmas.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados em todos os órgãos, não se sobrepondo ao direito de participação de cada associado individualmente considerado.

## CAPÍTULO III

### Fins e competência

## Artigo 7.º

### Fins

1- O sindicato visa defender os direitos dos polícias, na procura da dignificação da função policial e na melhoria das suas condições socioeconómicas.

2- O sindicato procurará apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial.

3- O sindicato procurará celebrar protocolos no interesse dos polícias.

4- O sindicato lutará pela alteração legislativa que retire aos polícias a obrigatoriedade de descontos para os Serviços Sociais e para o Cofre de Previdência.

5- O sindicato lutará pela alteração legislativa que permita aos polícias optarem, individualmente, de entre as peças de fardamento legalmente aprovadas, por aquelas adequadas a lhes proporcionar bem-estar a cada momento.

## Artigo 8.º

### Competência

A competência do sindicato é aquela que a lei confere às associações sindicais dos polícias.

## CAPÍTULO IV

### Quem obriga o sindicato

## Artigo 9.º

### Quem obriga o sindicato

O sindicato obriga-se pela assinatura de, pelo menos, dois membros da direcção, sendo um deles, obrigatoriamente, o presidente ou, em caso de impedimento, quem o substitua no termos previstos nos presentes estatutos.

## CAPÍTULO V

### Associados

## Artigo 10.º

### Direito de filiação

1- Podem adquirir a qualidade de associado, o pessoal com

funções policiais em serviço efectivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública e que se encontrem a exercer a sua actividade na área geográfica de actuação do sindicato.

2- O associado não poderá estar simultaneamente filiado, enquanto polícia, noutro sindicato de polícias.

3- Aquando do pedido de filiação o candidato a associado preenche e entrega uma ficha de inscrição.

4- Na ficha de inscrição o candidato a associado indica:

a) Nome;

b) Número de matrícula;

c) Endereço de correio electrónico particular para futuras comunicações;

d) Morada;

e) Não estar filiado noutro sindicato de polícias;

f) Que estando ainda filiado noutro sindicato de polícias já requereu a desfiliação e disso faz prova;

g) Reconhecer a igualdade entre todos os que compõem o sindicato, independentemente das carreiras e categorias profissionais de cada um;

h) Conhecer e aceitar os estatutos do sindicato.

5- Recebida a ficha de inscrição e depois desta aceite, o presidente da direcção emite, a favor do interessado, uma declaração que atesta a qualidade de associado e que lhe é remetida por correio electrónico.

## Artigo 11.º

### Admissão dos candidatos

A aceitação ou recusa de filiação, nos termos destes estatutos, é da competência da direcção do sindicato e da sua decisão de recusa caberá recurso para a mesa da assembleia geral, que o fará constar na ordem de trabalhos e que será apreciado na primeira assembleia geral após a sua interposição, sendo decidido por maioria dos votos que representem pelos menos dois terços dos associados presentes.

## Artigo 12.º

### Perda da qualidade de associado

Perde a qualidade de associado aquele que:

a) Deixe de exercer funções, em efectividade de serviço, nos quadros da Polícia de Segurança Pública;

b) Seja punido com a sanção de expulsão do sindicato;

c) Por escrito solicite a desfiliação à direcção do sindicato.

## Artigo 13.º

### Suspensão da qualidade de associado

Suspende a qualidade de associado aquele que:

a) O solicite por escrito à direcção do sindicato;

b) Seja sancionado em processo disciplinar com sanção de suspensão;

c) Passe a exercer funções em local para lá do âmbito geográfico do sindicato.

## Artigo 14.º

### Readmissão de associados

1- O associado que haja deixado de o ser pode ser readmitido a seu pedido, logo que cessem os factos que fizeram perder aquela qualidade.

2- Quando a perda de qualidade de associado se deva à aplicação de sanção disciplinar de expulsão, a readmissão só poderá ocorrer passados dois anos e após aprovação em assembleia geral por unanimidade dos votos dos associados presentes.

#### Artigo 15.º

##### Direitos dos associados

1- São direitos do associado:

- a) Ser informado de toda a actividade do sindicato e requerer ser ouvido pelos órgãos e consultar as actas;
- b) Participar e intervir nas assembleias gerais;
- c) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do sindicato, não podendo, contudo, desempenhar, em efectividade de funções, mais do que um cargo sindical;
- d) Requerer, na observância dos presentes estatutos, a convocação da assembleia geral;
- e) Reclamar e denunciar perante os órgãos actos e factos que considere lesivos dos seus interesses individuais e colectivos;
- f) Participar nas deliberações que lhe digam directamente respeito;
- g) Beneficiar do apoio que o sindicato proporcione aos associados.

2- No exercício dos seus direitos, o associado não pode exigir do sindicato mais do que é proporcionado aos demais associados nem para além do previsto nos presentes estatutos.

#### Artigo 16.º

##### Deveres dos associados

São deveres do associado:

- a) Informar a direcção do sindicato em caso de perda das condições para obtenção da qualidade de associado;
- b) Preservar e contribuir para a honra e dignidade do sindicato;
- c) Ser verdadeiro e cordial com os membros dos corpos gerentes, com os delegados e com os outros associados;
- d) Cumprir as deliberações emanadas pelos órgãos do sindicato;
- e) Sem prejuízo do direito de recurso reconhecer a validade das sanções impostas;
- f) Conhecer, aceitar e cumprir os estatutos do sindicato;
- g) Cumprir as funções para as quais seja eleito;
- h) Denunciar aos órgãos as irregularidades de que tenha conhecimento;
- i) Reconhecer a igualdade entre todos os que compõem o sindicato, independentemente das carreiras e categorias profissionais de cada um;
- j) Pagar as quotas que possam ser aprovadas em assembleia geral.

### CAPÍTULO VI

#### Organização do sindicato

### SECÇÃO I

#### Enumeração dos órgãos

##### Artigo 17.º

##### Órgãos do sindicato

1- São órgãos do sindicato:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal;
- e) O conselho deontológico;
- f) O conselho de fiscalização.

2- Os órgãos previstos nas alíneas b) a f), do número anterior, são os corpos gerentes do sindicato.

##### Artigo 18.º

##### Duração do mandato dos membros dos corpos gerentes

1- A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é quadrienal.

2- Os mandatos contam-se por anos civis completos.

3- As eleições realizam-se durante o mês de Outubro do último ano do mandato, contudo nunca antes de decorridos três meses após a aprovação do processo eleitoral.

4- Os membros eleitos iniciam funções a 1 de Janeiro após as eleições ou logo que possível se motivo de força maior desde logo não o permitir.

5- Se por motivo de força maior as eleições não se realizarem ou realizadas forem impugnadas, os membros em exercício de funções mantêm-se até à entrada em funções dos novos membros.

6- Os membros dos corpos gerentes eleitos mantêm-se em funções até serem substituídos, nos termos dos presentes estatutos, ou até à extinção do sindicato.

### SECÇÃO II

#### Assembleia geral

##### Artigo 19.º

##### Composição, coordenação e funções da assembleia geral

1- A assembleia geral é o órgão máximo do sindicato e é composta por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2- Assembleia geral é coordenada pelo presidente da mesa.

3- A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas e decide por voto directo, presencial e universal.

4- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples dos votos dos associados presentes, excepto se os estatutos definirem expressamente regime diferente.

5- O voto é secreto para cujas deliberações os estatutos o definem expressamente.

##### Artigo 20.º

##### Competência da assembleia geral

1- Compete à assembleia geral deliberar sobre:

a) A destituição da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal, do conselho deontológico, do conselho de fiscalização, deliberação votada e aprovada por maioria dos votos que representem pelos menos dois terços dos associados presentes;

b) Por proposta do presidente da direcção, a destituição do conselho fiscal, do conselho deontológico, deliberação votada e aprovada por maioria dos votos que representem pelos menos dois terços dos associados presentes;

c) Por proposta do presidente do conselho de fiscalização, a destituição da direcção, do conselho fiscal, do conselho deontológico, deliberação votada e aprovada por maioria dos votos que representem pelos menos dois terços dos associados presentes;

d) Por proposta dos presidentes da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal, do conselho deontológico, do conselho de fiscalização, demitir parte dos respectivos membros, deliberação votada e aprovada por maioria dos votos que representem pelos menos dois terços dos associados presentes;

e) Designar, em caso de destituição dos órgãos, no seu todo ou em parte, até novas eleições, os novos membros de entre os associados;

f) As propostas apresentadas pelos órgãos do sindicato;

g) Apreciar e decidir sobre os recursos apresentados pelos associados;

h) Apreciar e decidir sobre os recursos apresentados pelos associados aquando da aplicação da sanção de expulsão, votados e aprovados por unanimidade dos votos dos associados presentes;

i) Apreciar e decidir todas as reclamações e denúncias apresentadas pelos associados;

j) Decretar formas de luta;

k) Eleger e destituir os delegados sindicais, por voto directo, presencial e secreto;

l) Autorizar a direcção a abrir contas bancárias tituladas pelo sindicato.

2- Em caso de destituição dos membros da direcção, a assembleia geral pode no momento também destituir os membros dos restantes órgãos.

3- Cabe à assembleia geral, destituir um membro, isolado, dos corpos gerentes do sindicato, se o pedido tiver origem no próprio.

4- Cabe à assembleia geral fiscalizar a mesa.

5- Das deliberações da assembleia geral cabe recurso para o tribunal.

#### Artigo 21.º

##### Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária, anualmente, entre os dias 16 (dezassex) do mês de Janeiro e 28 (vinte e oito) do mês de Fevereiro, convocada com a antecedência mínima de trinta dias.

2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária, por decisão do presidente da mesa ou por requerimento do presidente da direcção, convocada com a antecedência mínima de sessenta dias.

3- A assembleia geral reunirá ainda, em sessão extraordinária, por requerimento dos interessados que representem pelos menos 25 % dos associados, convocada com a antecedência mínima de sessenta dias.

4- Os requerimentos para a convocação da assembleia geral extraordinária serão dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e neles constarão sempre a sua fundamentação e a ordem de trabalhos.

5- A convocação das assembleias gerais, com indicação do dia, horário, locais de funcionamento e ordem de trabalhos, é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral através de correio enviado aos associados para o endereço electrónico por eles indicados.

6- A assembleia iniciará os seus trabalhos à hora marcada se estiverem presentes pelo menos metade dos seus associados.

7- Se à hora marcada não estiverem presentes os associados necessários previstos no número anterior, a assembleia iniciar-se-á trinta minutos depois, podendo deliberar por maioria dos votos dos associados presentes, sem prejuízo da exigência de maiorias qualificadas nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 22.º

##### Sessão ordinária

1- Em sessão ordinária, a assembleia geral toma conhecimento das actas elaboradas pelos outros órgãos, a direcção, o conselho fiscal, o conselho deontológico e o conselho de fiscalização, que estes elaboram até ao dia 15 (quinze) do mês de Janeiro, nas quais, sumariamente, apresentam o trabalho executado no ano civil anterior e o seu resultado ou expectativa futura.

2- Em sessão ordinária, a assembleia geral aprecia e vota, o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção, e o relatório e contas apresentados pelo conselho fiscal.

3- Nesta sessão são ainda discutidos e decididos todos os requerimentos apresentados ao presidente da mesa da assembleia geral até ao dia 31 de Dezembro do ano civil anterior.

4- O presidente da mesa da assembleia geral, poderá, até à convocação da assembleia, incluir na ordem de trabalhos outros assuntos ou requerimentos que lhe cheguem, se o entender oportuno.

5- O presidente da mesa poderá propor, à assembleia geral, a inclusão de outros assuntos ou requerimentos na ordem de trabalhos, que lhe cheguem antes ou naquele momento.

#### Artigo 23.º

##### Sessão extraordinária

1- Em sessão extraordinária, a assembleia geral discute e decide apenas sobre os requerimentos e assuntos que constem na ordem de trabalhos.

2- A assembleia geral, em sessão extraordinária, aprova as deliberações por maioria dos votos que representem pelos menos dois terços dos associados presentes, sem prejuízo de outro regime de maior qualificação prevista nos presentes estatutos.

### SECÇÃO III

#### Mesa da assembleia geral

##### Artigo 24.º

###### Composição da mesa assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário, e dois vogais.

2- A mesa da assembleia geral é eleita em lista conjunta com os restantes corpos gerentes.

##### Artigo 25.º

###### Competência dos membros da mesa assembleia geral

1- Compete ao presidente da mesa:

- a) Convocar as assembleias, preparar a ordem e dirigir os trabalhos;
- b) Dar a conhecer à assembleia os requerimentos e recursos apresentados;
- c) Dar a conhecer as actas remetidas pelos órgãos;
- d) Assinar as actas da assembleia geral;
- e) Dar a conhecer as actas da assembleia geral a todos os associados;
- f) Guardar e conservar as actas da assembleia geral;
- g) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;
- h) Convocar as eleições;
- i) Dar posse aos eleitos para os corpos gerentes do sindicato, divulgando, pública e imediatamente após as eleições, os resultados destas;
- j) Verificar a regularidade das listas concorrentes apresentadas aos actos eleitorais;
- k) Aceitar os recursos interpostos com fundamento em irregularidades eleitorais e despachá-los devidamente informados;
- l) Aceitar os pedidos de demissão de membros dos corpos gerentes;
- m) Dar posse aos delegados sindicais.

2- Compete ao secretário da assembleia geral redigir as actas, ler o expediente da assembleia, organizar os pedidos para o uso da palavra, servir de escrutinador dos actos de votação e assinar as actas juntamente com o presidente.

3- Os vogais auxiliam os membros da mesa.

4- O presidente e o vice-presidente, em caso de impedimento, são substituídos pelos vogais.

5- Em caso de impedimento dos restantes membros da mesa ou porque partes destes substituíram outros, os associados presentes na assembleia, escolhem, de entre si, os substitutos necessários.

### SECÇÃO IV

#### A direcção

##### Artigo 26.º

###### Composição da direcção

1- A direcção é composta por um presidente, um vice-pre-

sidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal.

2- A direcção é eleita em lista conjunta com os restantes corpos gerentes.

3- O presidente da direcção é considerado o presidente do sindicato.

4- O presidente da direcção é coadjuvado pelos outros órgãos do sindicato, especialmente quando o solicitar.

##### Artigo 27.º

###### Competência da direcção

1- A direcção é o órgão executivo do sindicato.

2- A direcção é o órgão que estabelece as relações do sindicato com todas e quaisquer entidades externas, sem prejuízo da representação pelos restantes órgãos do sindicato, em juízo, em ações interpostas para recurso ou impugnação.

3- Compete à direcção:

- a) Dirigir e coordenar a acção do sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e nas deliberações da assembleia geral;
- b) Dar execução às deliberações tomadas pelos outros órgãos do sindicato;
- c) Receber e responder à correspondência e comunicações remetidas por entidades externas;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral as propostas de plano de actividades e orçamento;
- e) Arrecadar as receitas e satisfazer as despesas;
- f) Administrar todos os bens do sindicato de que receberá um inventário na tomada de posse;
- g) Autorizar, depois de aprovação da assembleia geral, a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- h) Negociar e outorgar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- i) Participar nos processos legislativos e representar o sindicato nas relações com os poderes públicos e com organismos inspectivos;
- j) Admitir associados nos termos dos presentes estatutos;
- k) Executar e fazer executar as disposições legais e estatutárias;

l) Prestar as obrigações legais junto da Autoridade Tributária a que o sindicato esteja sujeito;

m) Organizar e manter em dia os registos dos associados;

n) Readmitir, nos termos dos presentes estatutos, os associados que hajam sido expulsos ou se encontrem suspensos.

4- Compete em especial ao presidente da direcção:

a) Guardar e conservar a acta constituinte;

b) Guardar e conservar as actas da direcção;

c) Assinar as actas da direcção;

d) Requerer a realização da assembleia geral para propor a destituição de outros corpos gerentes, no seu todo, e de delegados sindicais;

e) Representar o sindicato em todas as instâncias, nomeadamente em juízo e fora dele;

f) Aplicar as penas disciplinares;

g) Solicitar a colaboração para a execução de diligências e trabalhos, dentro e fora do sindicato, aos presidentes dos restantes órgãos, sem prejuízo do trabalho destes e sem ingerência nas suas competências próprias.



5- Compete em especial ao vice-presidente da direcção:

- a) Coadjuvar o presidente;
- b) Suprir os impedimentos do presidente.

6- Compete em especial ao tesoureiro:

a) Guardar as receitas e outros valores móveis, admissíveis nos termos dos presentes estatutos;

b) Apresentar em reunião da direcção o projecto de orçamento ordinário e os orçamentos suplementares, quando necessários, e as contas do exercício;

c) Visar as despesas das rubricas orçamentais.

7- Compete, em especial, ao secretário da direcção:

a) Preparar e apresentar, em reuniões da direcção, todos os assuntos que careçam de deliberação;

b) Elaborar as actas das reuniões da direcção.

#### Artigo 28.º

##### Funcionamento da direcção

1- A direcção só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros.

2- Nos casos de necessidade de deliberação urgente ou de manifesta impossibilidade de reunir, as deliberações podem ser tomadas mediante discussão entre os seus membros através de meios electrónicos, desde que nela participem a maioria dos membros.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

4- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas pelo órgão e pela sua execução, devendo aceitar as decisões da maioria não podendo assumir posições que contrariem estas.

5- Todas as deliberações constarão em acta.

6- Nos casos previstos no número 2 do presente artigo, das comunicações, obrigatoriamente, constará em acta uma mensagem do presidente com a síntese final da discussão e a expressão da opinião dos participantes.

7- Para os levantamentos e movimentações de contas bancárias são necessárias as assinaturas do presidente da direcção e a do tesoureiro.

#### Artigo 29.º

##### Recurso

Das resoluções e actos da direcção cabe recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 30.º

##### Resumo da actividade anual

Até 15 de Janeiro a direcção elabora acta onde sumariamente faz constar a actividade levada a efeito no ano civil anterior.

### SECÇÃO V

#### Conselho fiscal

#### Artigo 31.º

##### Composição do conselho fiscal

1- O conselho fiscal é composto por um presidente, um

vice-presidente, um secretário e dois vogais.

2- O conselho fiscal é eleito em lista conjunta com os restantes corpos gerentes.

#### Artigo 32.º

##### Competência do conselho fiscal

1- O conselho fiscal tem competência em matéria económica, financeira e fiscal.

2- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria do sindicato, reunindo com a direcção sempre que necessário ao exercício das suas competências;

b) Dar parecer sobre as contas que lhe sejam apresentadas pela direcção;

c) Apresentar à direcção todas as sugestões do âmbito da gestão financeira que julgue de interesse para a existência do sindicato;

d) Guardar e conservar as actas do conselho fiscal.

3- Sempre que no exercício das competências, o conselho fiscal detecte irregularidades insusceptíveis de correção que ponham em causa uma correcta gestão económico-financeira, deve denunciá-lo ao conselho de fiscalização.

4- Nas situações prevista nas alíneas b) e c), do número 2 e no número 3, do presente artigo, o conselho fiscal, em reunião, elabora acta que é votada pelos seus membros.

5- O conselho fiscal só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

#### Artigo 33.º

##### Competência especial do presidente do conselho fiscal

Compete em especial ao presidente do conselho fiscal:

a) Assinar as actas do conselho fiscal;

b) Guardar e conservar as actas da do conselho fiscal.

#### Artigo 34.º

##### Resumo da actividade anual

Até 15 de Janeiro o conselho fiscal elabora acta onde sumariamente faz constar a actividade levada a efeito no ano civil anterior.

### SECÇÃO VI

#### Conselho deontológico

#### Artigo 35.º

##### Composição do conselho deontológico

1- O conselho deontológico é composto por um presidente, um secretário e dois vogais.

2- Conselho deontológico é eleito em lista conjunta com os restantes corpos gerentes.

#### Artigo 36.º

##### Competência do conselho deontológico

1- O conselho deontológico é o órgão que instrui o poder disciplinar.

2- Compete ao conselho disciplinar:

- a) Conhecer as infracções cometidas pelos associados, delegados e membros dos órgãos;
- b) Instruir os processos disciplinares e acusar;
- c) Guardar e manter os processos disciplinares;
- d) Guardar e conservar as actas do conselho deontológico.

3- As decisões do conselho deontológico são aprovadas por maioria dos seus membros ou, em caso de igualdade prevalece o sentido de voto do presidente, e constarão obrigatoriamente em acta.

#### Artigo 37.º

##### Competências especiais do presidente do conselho deontológico

Compete em especial ao presidente do conselho deontológico:

- a) Assinar as actas do conselho deontológico;
- b) Guardar e conservar as actas do conselho deontológico;
- c) Propor ao presidente da direcção a aplicação das sanções disciplinares.

#### Artigo 38.º

##### Resumo da actividade anual

Até 15 de Janeiro o conselho deontológico elabora acta onde sumariamente faz constar a actividade levada a efeito no ano civil anterior.

## SECÇÃO VII

### Conselho de fiscalização

#### Artigo 39.º

##### Composição do conselho de fiscalização

1- O conselho de fiscalização é composto por um presidente, um secretário e três vogais.

2- O conselho de fiscalização é eleito em lista conjunta com os restantes corpos gerentes.

#### Artigo 40.º

##### Independência do conselho de fiscalização

- 1- O conselho de fiscalização é um órgão fiscalizador.
- 2- Os membros do conselho de fiscalização apenas respondem perante a assembleia geral.
- 3- Os membros do conselho de fiscalização, enquanto se mantiverem no exercício de funções não podem ser alvo de processo disciplinar.
- 4- A assembleia geral pode demitir todos ou parte dos elementos do conselho de fiscalização.

#### Artigo 41.º

##### Competência do conselho de fiscalização

- 1- No exercício das suas funções de fiscalização, os membros do conselho de fiscalização, têm, junto da direcção, do conselho fiscal e do conselho deontológico, acesso a toda a documentação.
- 2- Aprecia a situação político-sindical e define as medidas necessárias à defesa dos direitos e interesses dos polícias.

3- Aprecia a actividade desenvolvida pelo sindicato com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação, bem como a actuação dos órgãos e dos seus membros.

4- Recebe de todos os outros órgãos, logo que elaboradas e assinadas, cópias de todas as actas.

5- Emite recomendações e pareceres, que não sendo seguidos pelos órgãos, são levados à assembleia geral.

6- Quando o conselho entenda haver urgência na salvaguarda dos interesses do sindicato, requer a convocação da assembleia geral, onde denuncia as irregularidades detectadas e propõe à aprovação das soluções.

#### Artigo 42.º

##### Competência especial do conselho de fiscalização

O conselho de fiscalização pode requerer a convocação da assembleia geral para propor a destituição, no seu todo, da direcção, do conselho fiscal, do conselho deontológico.

#### Artigo 43.º

##### Competências especiais do presidente do conselho de fiscalização

Compete em especial ao presidente do conselho de fiscalização:

- a) Atribuir a cada um dos vogais competência de fiscalização, para um dos órgãos a fiscalizar, que a cada ano civil deverão trocar;
- b) Assinar as actas do conselho de fiscalização;
- c) Guardar e conservar as actas do conselho de fiscalização.

#### Artigo 44.º

##### Competências especiais do secretário do conselho de fiscalização

Compete em especial ao secretário do conselho de fiscalização, elaborar as actas e auxiliar o presidente e os vogais.

#### Artigo 45.º

##### Reuniões

1- As reuniões do conselho de fiscalização ocorrem com a presença de todos os seus membros.

2- As deliberações do conselho de fiscalização são aprovadas por unanimidade dos seus membros e constarão em acta.

#### Artigo 46.º

##### Resumo da actividade anual

Até 15 de Janeiro o conselho de fiscalização elabora acta onde sumariamente faz constar a actividade levada a efeito no ano civil anterior.

## CAPÍTULO VII

### Representação do sindicato

#### Artigo 47.º

##### Delegados do sindicato

- 1- Os delegados sindicais representam o sindicato nos lo-

cais de trabalho, junto dos polícias, colhendo e divulgando informação.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos pela assembleia geral, por voto directo e secreto.

3- O mandato dos delegados é quadrienal.

4- O delegado sindical pode a todo o tempo pedir a sua destituição, que ocorre logo que seja comunicada ao sindicato.

#### Artigo 48.º

##### Competência dos delegados sindicais

Compete aos delegados sindicais:

a) Participar em reuniões convocadas pela direcção e requerer a respectiva convocação;

b) Canalizar para a direcção as propostas de admissão de candidatos a associados;

c) Representar o sindicato sempre que para tal hajam recebido mandato;

d) Exercer as atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção;

e) Manter a ligação entre o sindicato e os polícias;

f) Informar os polícias da actividade sindical;

g) Estimular a participação activa dos polícias na vida sindical, motivando nomeadamente a sua inscrição no sindicato no caso de não serem filiados;

h) Colaborar com a direcção.

### CAPÍTULO VIII

#### Eleição dos corpos gerentes

##### Artigo 49.º

##### Locais e formas de voto

O voto é directo e secreto e é exercido na sede do sindicato ou por correio.

##### Artigo 50.º

##### Processo eleitoral

1- A organização e gestão do processo eleitoral competem à mesa da assembleia geral.

2- A mesa da assembleia geral marca o início das negociações para que as listas concorrentes aprovem um projecto único para o regulamento eleitoral.

3- Na falta de acordo entre as listas concorrentes para um projecto único, a mesa da assembleia geral elabora um projecto do regulamento eleitoral, podendo delas colher contributos.

4- O processo eleitoral deve assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes.

5- Aprovado o regulamento eleitoral em assembleia geral, as eleições decorrem depois de passados pelo menos três meses.

##### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

Adquire a capacidade de poder ser eleito, o associado há

mais de três anos no sindicato, contados desde a admissão até ao dia em que a mesa da assembleia geral marca o início das negociações, com as listas concorrentes, para a aprovação de um projecto único para o regulamento eleitoral.

##### Artigo 52.º

##### Reeleição

Qualquer associado pode ser reeleito para o mesmo ou diferente cargo em mandatos sucessivos.

##### Artigo 53.º

##### Financiamento processo eleitoral

1- O sindicato não financia o processo eleitoral nem quaisquer outras despesas que lhe sejam directa ou indirectamente subjacentes.

2- Todos e quaisquer custos cabem às listas concorrentes.

### CAPÍTULO IX

#### Receitas e despesas

##### Artigo 54.º

##### Receitas

1- Constituem receitas do sindicato, as quotas que, anualmente, possam ser aprovadas em assembleia geral, que estipulará o seu valor e periodicidade de pagamento.

2- A assembleia geral, anualmente, pode aprovar deliberação que dispense a existência de quotas.

3- Após a regular comunicação, aos associados, da deliberação que aprove o pagamento de quotas, os associados poderão, no prazo de trinta dias, solicitar a desfiliação do sindicato sem que lhes sejam imputadas as quotas então aprovadas.

4- As quotas que possam ser aprovadas, são pagas pelos associados junto do tesoureiro, contra recibo, ou, se a assembleia geral assim o deliberar, por crédito ou depósito na conta bancária de que o sindicato seja titular, cuja direcção, emitirá recibo após confirmação do crédito em conta.

##### Artigo 55.º

##### Outras receitas

1- O sindicato não recebe de entidades exteriores, nem doações, nem donativos, nem legados, quaisquer que sejam a sua natureza, nem patrocínios.

2- O sindicato pode receber donativos dos associados, pontualmente, sem regularidade, e que se destinem a custear despesas imediatas em prol da defesa dos direitos e interesses colectivos ou individuais desses mesmos associados.

##### Artigo 56.º

##### Despesas

1- O sindicato não remunera nem os membros dos órgãos nem os delegados sindicais.

2- O sindicato não dispõe de trabalhadores nem de quaisquer outros com vínculo semelhante.

3- Na defesa e revindicação, dos direitos e interesses colectivos e dos direitos e interesses individuais, é da responsabilidade dos associados a totalidade das despesas em que o sindicato possa incorrer.

4- Quando o pagamento das despesas, previstas no número anterior, puder ser realizado directamente pelos associados, o sindicato não o intermediará.

## CAPÍTULO X

### Poder disciplinar, processo e sanções disciplinares

#### Artigo 57.º

##### Poder disciplinar

O poder disciplinar é exercido pela direcção do sindicato.

#### Artigo 58.º

##### Garantias e instrução do processo disciplinar

1- O processo disciplinar é instruído pelo conselho deontológico.

2- Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa do arguido.

3- Da aplicação da sanção disciplinar cabe recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 59.º

##### Sanções disciplinares

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da infracção cometida, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão de 180 dias;
- c) Suspensão de 12 meses;
- d) Expulsão.

#### Artigo 60.º

##### Repreensão escrita

Incorre na sanção de repreensão escrita, o associado que incumpra com alguns dos deveres previstos no artigo 16.º, dos presentes estatutos, se pena mais grave não couber de acordo com os artigos seguintes.

#### Artigo 61.º

##### Suspensão de 180 dias

Incorre na sanção de suspensão de 180 dias, o associado que cometa nova infracção antes de decorrido um ano após a prática de infracção anterior.

#### Artigo 62.º

##### Suspensão de 12 meses

Incorre na sanção de suspensão de 12 meses, o associado que cometa nova infracção enquanto cumpre sanção de suspensão ou antes de decorrido um ano após o cumprimento de sanção de suspensão.

#### Artigo 63.º

##### Expulsão

1- Incorre na sanção de expulsão o associado que:

- a) Seja admitido como associado e mantenha vínculo a outro sindicato de polícias;
- b) Sendo associado se associe a outro sindicato de polícias;
- c) No exercício das funções profissionais ou sindicais atente contra a dignidade de outro polícia;
- d) Praticar ilícitos criminais como ofensa à integridade física, contra a liberdade sexual ou contra o património, ofendendo outro associado ou o sindicato;
- e) Atentar contra a imagem ou honra do sindicato;
- f) No prazo de cinco anos seja sancionado com três sanções de suspensão.

2- Configura a infracção prevista na alínea c), do número anterior, aquele que sujeite outro polícia a tratamentos desadequados, excessivos, censuráveis, desumanos, e outros incompatíveis com uma sociedade democrática e livre.

3- É competente para reconhecer a qualificação prevista no número anterior o conselho deontológico quando assim o delibere por maioria de votos.

#### Artigo 64.º

##### Processo disciplinar

1- O processo disciplinar inicia-se com o recebimento da denúncia pelo conselho deontológico.

2- Iniciado o processo, o presidente do conselho deontológico nomeia um instrutor de entre os elementos do conselho.

3- Ao arguido é concedido o direito de audiência, que poderá sugerir a realização de diligências.

4- Terminada a instrução, o instrutor propõe o arquivamento do processo ou deduz acusação.

5- Da acusação é entregue cópia ao arguido e é-lhe concedido um prazo de vinte dias, prorrogáveis a seu pedido por igual período, para apresentar defesa por escrito e para requerer as diligências que julgar necessárias à descoberta da verdade, podendo apresentar até três testemunhas por cada facto com o limite de vinte.

6- O prazo previsto no número anterior conta-se a partir do momento da notificação da acusação, se enviada por correio registado, ou depois de cinco dias se enviada por correio normal ou se, em qualquer daquelas circunstâncias, for recebida por terceiros.

7- Recebida ou terminado o prazo para apresentação de defesa, o instrutor mantém a acusação ou propõe o arquivamento do processo, e comunica a sua decisão ao conselho deontológico nos cinco dias seguintes.

8- Sendo o processo arquivado o facto é notificado ao arguido.

9- Prosseguindo a acusação, no prazo máximo de trinta dias, o conselho deontológico propõe a sanção disciplinar a aplicar.

10- Recebido o processo disciplinar, o presidente da direcção, ouvindo os seus membros, podendo requerer outras diligências, ajuíza sobre as conclusões e decide sobre a aplicação da sanção disciplinar e, discordando da proposta o fundamenta.

11- A decisão torna-se definitiva, depois de notificada ao arguido, se este não exercer o direito de recurso, no prazo de quinze dias, para a assembleia geral.

12- O recurso tem efeitos suspensivos.

13- A assembleia geral apreciará o recurso na primeira assembleia que se realize após a mesa o receber.

14- Após a decisão da assembleia geral, o presidente da mesa notifica o arguido da decisão sancionatória irrecorrível.

15- Realizada a notificação, o presidente da mesa da assembleia geral dá conhecimento à direcção e o seu presidente executa a sanção aplicada.

16- O processo disciplinar é sempre reduzido a escrito.

17- As decisões do conselho deontológico, do presidente da direcção e da assembleia geral, constarão em actas desses órgãos.

#### Artigo 65.º

##### Prescrição do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar prescreve, se conhecidos os factos pelo conselho deontológico, o mesmo não se instaurar no prazo de três meses.

2- O procedimento disciplinar prescreve se não for instaurado no prazo de doze meses decorridos sobre a prática dos factos.

3- O procedimento disciplinar prescreve se não for deduzida acusação no prazo de dois anos decorridos sobre a prática dos factos.

#### Artigo 66.º

##### Prescrição da sanção disciplinar

A sanção disciplinar prescreve se não for aplicada no prazo de três anos decorridos após a prática dos factos ou no prazo de doze meses decorridos após a decisão definitiva.

### CAPÍTULO XI

#### Disposições finais

#### Artigo 67.º

##### Incompatibilidades

Nenhum associado poderá no sindicato desempenhar funções em mais do que um cargo.

#### Artigo 68.º

##### Distribuição das tarefas

Os presidentes dos corpos gerentes do sindicato, sem prejuízo das funções que nos termos dos presentes estatutos cabem aos respectivos elementos, distribuem por estes o trabalho sindical que cabe ao órgão.

#### Artigo 69.º

##### Suplentes

Os presentes estatutos não prevêm a existência de suplentes, pelo que, em caso de necessidade de substituir temporariamente ou definitivamente algum elemento da estrutura do sindicato, este será designado pela assembleia geral, sem prejuízo das formas de substituição já previstas.

#### Artigo 70.º

##### Contagem dos prazos

Os prazos inferiores ou iguais a quinze dias contam-se por dias úteis. Todos os outros contam-se por dias seguidos.

#### Artigo 71.º

##### Propriedade imóvel

O sindicato não é proprietário de imóveis.

#### Artigo 72.º

##### Alteração dos estatutos

Os estatutos do sindicato são passíveis de alteração, em assembleia geral extraordinária, se tal constar da ordem de trabalhos, e se aprovado com o voto favorável de, pelo menos, três quartos do número dos associados presentes.

#### Artigo 73.º

##### Extinção do sindicato

O sindicato é constituído por tempo indeterminado e será extinto por deliberação da assembleia geral extraordinária, se tal constar da ordem de trabalhos, e se aprovada com o voto favorável de, pelo menos, três quartos do número de todos os associados.

#### Artigo 74.º

##### Destino dos bens do sindicato

Em caso de extinção do sindicato e este possuindo bens, os mesmos serão doados a um sindicato de polícias a definir em assembleia geral aquando daquela deliberação.

#### Artigo 75.º

##### Casos omissos ou duvidosos

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas que se venham a levantar na aplicação dos presentes estatutos, será definida pela mesa da assembleia geral, de harmonia com a lei e com os princípios gerais de direito.

#### Artigo 76.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 29 de dezembro de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fl. 177 do livro n.º 2.

### Sindicato Vertical de Carreiras da Polícia - SVCP - Alteração

Alteração aprovada em 25 de dezembro de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2016.



CAPÍTULO I

**Princípios fundamentais**

**Declaração de princípios**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)
- 13- (...)
- 14- (...)
- 15- (...)
- 16- (*Eliminado.*)

CAPÍTULO II

Artigo 1.º

**Designação, âmbito e sede**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Artigo 2.º

**Sigla e símbolo**

- 1- (...)
- 2- (...)

Artigo 3.º

**Bandeira**

(...)

CAPÍTULO III

**Objeto**

Artigo 4.º

**Fins**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Artigo 5.º

**Competência**

- 1- (...)

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Artigo 6.º

**Meios**

Para prossecução dos objetivos definidos no artigo precedente, o SVCP deve:

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)

CAPÍTULO IV

**Dos sócios**

Artigo 7.º

**Admissão**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Artigo 8.º

**Direitos**

São direitos dos sócios:

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Artigo 9.º

**Direito de tendência**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

Artigo 10.º

**Regulamentação**

- 1- (...)
- 2- (...)

Artigo 11.º	2- (...)	
	3- (...)	
Deveres do associado	4- (...)	
São deveres do associado:		Artigo 18.º
1- (...)		
2- (...)		Poder disciplinar
3- (...)	1- (...)	
4- (...)	2- (...)	
5- (...)	3- (...)	
6- (...)	4- (...)	
7- (...)	5- (...)	
8- (...)	6- (...)	
9- (...)		
		Artigo 19.º
Artigo 12.º		
Perda da qualidade de sócio		Concessão dos meios de defesa
	(...)	
1- (...)		
2- (...)		
3- (...)		CAPÍTULO VII
4- (...)		
5- (...)		Processo eleitoral
		Artigo 20.º
Artigo 13.º		
Readmissão		Do processo eleitoral
1- (...)	1- (...)	
2- (...)	2- (...)	
	3- (...)	
CAPÍTULO V		
		Artigo 21.º
Das quotas		
		Convocatória da assembleia geral eleitoral
Artigo 14.º	1- (...)	
	2- (...)	
Quotizações	3- (...)	
1- (...)	4- (...)	
2- (...)	5- (...)	
		Artigo 22.º
Artigo 15.º		
Não pagamento das quotas		Organização do processo eleitoral
(...)	1- (...)	
	2- (...)	
CAPÍTULO VI	3- (...)	
	4- (...)	
Regime disciplinar	5- (...)	
		Artigo 23.º
Artigo 16.º		
Das sanções		Processo de candidatura
1- (...)	1- (...)	
2- (...)	2- (...)	
3- (...)	3- (...)	
4- (...)	4- (...)	
5- (...)	5- (...)	
	6- (...)	
		Artigo 24.º
Artigo 17.º		
Do processo disciplinar		Mesas de voto
1- (...)	1- (...)	

2- (...)  
3- (...)  
4- (...)

Artigo 25.º

**Voto**

1- (...)  
2- (...)

Artigo 26.º

**Ata da assembleia eleitoral e recursos**

1- (...)  
2- (...)  
3- (...)

**CAPÍTULO VIII**

**SECÇÃO A**

**Da forma de obrigar e dos órgãos sociais**

Artigo 27.º

**Forma de obrigar**

(...)

Artigo 28.º

**Órgãos**

1- (...)  
2- (...)

Artigo 29.º

**Eleição dos corpos gerentes**

(...)

**SECÇÃO B**

Artigo 30.º

**Composição da assembleia geral e da mesa da assembleia geral**  
(...)

Artigo 31.º

**Mesa da assembleia geral - Competências**

1- (...)  
2- (...)  
3- (...)

Artigo 32.º

**Competência da assembleia geral**

1- (...)  
2- (...)  
3- (...)

Artigo 33.º

**Convocação da assembleia geral**

1- (...)

2- (...)  
3- (...)  
4- (...)  
5- (...)

Artigo 34.º

**Funcionamento da assembleia geral**

1- (...)  
2- (...)  
3- (...)

**SECÇÃO C**

**Da direção nacional**

Artigo 35.º

**Constituição**

1- (...)  
2- (...)

Artigo 36.º

**Competência da direção**

1- (...)  
2- (...)

Artigo 37.º

**Reuniões da direção e competência do presidente da direção**

1- (...)  
2- (...)  
3- (...)  
4- (...)  
5- (...)

Artigo 38.º

**Responsabilidade dos membros da direção**

1- (...)  
2- (...)  
3- (...)

**SECÇÃO D**

**Do conselho fiscal**

Artigo 39.º

**Constituição e convocação**

1- (...)  
2- (...)

Artigo 40.º

**Funcionamento do conselho fiscal**

1- (...)  
2- (...)

Artigo 41.º	(...)
Competência do conselho fiscal	(...)
CAPÍTULO IX	
<b>Organização regional e delegados sindicais</b>	
SECÇÃO A	
<b>Delegações regionais</b>	
Artigo 42.º	(...)
Descentralização regional	
1- (...)	
2- (...)	
3- (...)	
Artigo 43.º	(...)
Critérios de implantação das delegações regionais	
1- (...)	
2- (...)	
Artigo 44.º	(...)
Fins das delegações regionais	
Artigo 45.º	(...)
Órgãos da delegação regional	
Artigo 46.º	(...)
Composição da assembleia de delegação	
Artigo 47.º	(...)
Competência da assembleia de delegação	
Artigo 48.º	(...)
Convocação da assembleia de delegação regional	
1- (...)	
2- (...)	
Artigo 49.º	(...)
Funcionamento da assembleia de delegação	
1- (...)	
2- (...)	
3- (...)	
Artigo 50.º	(...)
Secretariado da delegação regional	
1- (...)	

2- (...)	
3- (...)	
4- (...)	
5- (...)	
6- (...)	
Artigo 51.º	(...)
Competência do secretariado da delegação	
Artigo 52.º	(...)
Das despesas das delegações regionais	
Artigo 53.º	(...)
Comissões provisórias	
1- (...)	
2- (...)	
3- (...)	
4- (...)	
5- (...)	
6- (...)	
SECÇÃO B	
<b>Delegados sindicais</b>	
Artigo 54.º	(...)
Eleição, mandato e exoneração de delegados sindicais	
1- Os delegados sindicais são sócios do SVCP que, em colaboração com a direção, fazem a dinamização sindical no local de trabalho e na zona geográfica pelas quais foram eleitos e destituídos os termos dos estatutos, por voto direto e secreto.	
2- (...)	
3- (...)	
a) (...)	
4- (...)	
5- Os delegados sindicais são eleitos pelo período de três anos, sendo permitida a sua reeleição, cessando funções aquando da cessação dos membros dos corpos gerentes do sindicato:	
a) O seu mandato, de todos ou algum, pode ser revogado em qualquer momento havendo deliberação por maioria de três quartos (¾) da assembleia da delegação sindical que os eleger;	
b) (...)	
6- (...)	
7- A direção deverá comunicar, à respetiva unidade orgânica a identificação dos delegados sindicais, e dos suplentes, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia sindical que os eleger.	
Artigo 55.º	(...)
Funções dos delegados sindicais	
(...)	

Artigo 56.º

Reunião de delegados sindicais

(...)

Artigo 57.º

Suspensão de delegados sindicais

1- (...)

2- (...)

CAPÍTULO X

Do regime financeiro

Artigo 58.º

Constituição de fundos, aplicação e controlo

1- (...)

2- (...)

3- (...)

CAPÍTULO XI

Da extinção e dissolução do sindicato

Artigo 59.º

Integração, fusão, extinção, dissolução e liquidação

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

CAPÍTULO XII

Revisão, revogação e entrada em vigor

Artigo 60.º

Revisão e revogação dos estatutos

(...)

Artigo 61.º

Entrada em vigor

(...)

Artigo 62.º

Disposições finais e transitórias

(...)

Registado em 13 de janeiro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 177 do livro n.º 2.

**FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas - Alteração**

Alteração aprovada em 3 de dezembro de 2016, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2014.

Artigo 28.º

O secretariado nacional é constituído por um mínimo de 25 membros efetivos até um máximo de 95 membros efetivos e, até outros tantos suplentes, sendo o primeiro da lista o secretário-geral e o segundo o secretário-geral adjunto, seguido dos 8 vice-secretários gerais, sendo os restantes secretários.

a) O secretário-geral poderá ser substituído, nos seus impedimentos, devidamente justificados, pelo secretário geral-adjunto ou, na falta ou impedimento deste, por um dos vice-secretários-gerais designados para o efeito, sendo que, todas estas substituições carecem de mandato para o efeito.

Registado em 19 de janeiro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 178 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

**Sindipolporto - Sindicato dos Polícias do Porto - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de outubro de 2016, para o mandato de quatro anos.

Presidente	Pedro Barbosa Rodrigues, titular do cartão de cidadão n.º 09850135.
Vice-presidente	Alberto Gonzaga Pacheco Moreira de Azevedo, titular do cartão de cidadão n.º 06600513.



Tesoureiro	Fernando Augusto Pinto Pinheiro, titular do cartão de cidadão n.º 11061411.
Secretário	Fernando Manuel da Silva Fontes, titular do cartão de cidadão n.º 11280655.
Vogal	António Joaquim Barbosa Monteiro Moura, titular do cartão de cidadão n.º 09561086.

**Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de  
Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do  
Algarve - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de janei-  
ro de 2017, para o mandato de quatro anos.

Nome: Tiago Carneiro Jacinto Sócio: 34343 Empresa: Vale do Lobo, RTL - Vale do Lobo, Almancil - Loulé Funções: Op. polivalente Cartão de cidadão: 11667732 5 ZY3
Nome: Armando Correia Sequeira Sócio: 9992 Empresa: Hotel Pestana Viking - Porches, Lagôa Funções: Cozinheiro de 1.ª Cartão de cidadão: 5508069 3 ZZ3
Nome: Linda Maria da Silva Reis Sócio: 30452 Empresa: SOLVERDE, SA - Casino de Vilamoura - Loulé Funções: Controladora caixa Cartão de cidadão: 09832489 6 ZY0
Nome: Joaquim Nogueira da Costa Sócio: 7481 Empresa: Marope Algarve, Hotel Crowne Plaza Vilamoura - Loulé Funções: Cozinheiro de 1.ª Bilhete de identidade: 5992091
Nome: Paulo Jorge Mendonça Sebastião Sócio: 33003 Empresa: Hotel Dona Filipa - Loulé Funções: Bagageiro Bilhete de identidade: 9541967
Nome: Celeste Maria Martins Rodrigues Nascimento Cabrita Sócio: 14911 Empresa: Freehold Owneers AltClub, SA - Alto Golf Club, Club - Portimão Funções: Empregada de limpeza Cartão de cidadão: 05485910 7 ZY8

Nome: Carlos Augusto Serrenho de Oliveira Sócio: 35865 Empresa: Salvor, SA - Pestana Alvor Praia - Alvor Portimão Funções: Bagageiro Cartão de cidadão: 07720770 0 ZZ8
Nome: Luís António Moreira Marciano Sócio: 6627 Empresa: Club Mediterranée, SA - Albufeira Funções: Banheiro Cartão de cidadão: 03664974 0 ZY8
Nome: Iryna Voynalovych Vieira Bernardino Sócio: 35434 Empresa: Clube Praia da Oura - Albufeira Funções: Empregada de andares Cartão de cidadão: 31147046 7 ZZ7
Nome: Manuel Diogo Marques Catarino Macedo Caixeiro Sócio: 35799 Empresa: SUCH - Hospital de Lagos - Lagos Funções: Distribuidor de roupa Cartão de cidadão: 13657613 3 ZY1
Nome: Jorge Manuel dos Santos Sócio: 27305 Empresa: Vilar do Golf, L.ª - Almancil Funções: Op. polivalente Cartão de cidadão: 08380524 9 ZY2
Nome: Paulo Artur Fernandes Cabeça Sócio: 24508 Empresa: Salvor, SA - Hotel Pestana D. João II - Portimão Funções: Barman 1.ª Cartão de cidadão: 07089376 4 ZZ8
Nome: Fernando Manuel Duarte Gorgulho Sócio: 15004 Empresa: Hotelagos, SA - Hotel Tivoli Lagos, Lagos Funções: Cozinheiro 1.ª Cartão de cidadão: 07434306 8 ZY4
Nome: Manuel José Cachola Moita Sócio: 29062 Empresa: Fundação INATEL - Albufeira Funções: Despenseiro principal Cartão de cidadão: 06678475 1 ZZ5
Nome: Ângelo Miguel Costa Guerreiro Sócio: 35825 Empresa: Eurotel Altura - Castro Marim Funções: Op. polivalente Cartão de cidadão: 13541061 4 ZY2

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - DIREÇÃO

### **Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz (ACIFF) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de abril de 2016, para o mandato de 3 anos.

Presidente - RAZÃO - Gabinete de Estudos e Contabilidade, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Ricardo dos Santos Ferreira Moita, documento de identificação civil n.º 05325578 0ZZ2.

Vice-presidente adjunto - Nuno A. O. Lopes, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Nuno Alexandre Oliveira Lopes, documento de identificação civil n.º 11120013 0ZZ2.

Vice-presidente secretário - Verallia Portugal, SA, representada por Célia Miranda Carrasqueiro, documento de identificação civil n.º 10376186 1ZZ0.

Vice-presidente tesoureiro - CCEL - Casa das Carnes do Ervedal, L.<sup>da</sup>, representada por Vitória Balsas Abreu, documento de identificação civil n.º 10254313 5ZZ6.

Suplente - Recicom, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos José Sousa Santos, documento de identificação civil n.º 06999749 7ZZ2.

Suplente - Entre Memórias - Gestão e Exploração e Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>, representada por José Maria Leão Costa, documento de identificação civil n.º 07866516 7ZZ3.

#### **Setor do comércio**

Vice-presidente - Adriano Seco Santiago, representada por João Manuel Lázaro Santiago, documento de identificação civil n.º 10343696.

Vogal - Sorefoz, Eletrodomésticos e Equipamentos, SA, representada por Fernando Lopes Cardoso, documento de identificação civil n.º 1450327.

Vogal - Sapatarias Quaresma, L.<sup>da</sup>, representada por Hugo António Nheu Quaresma, documento de identificação civil n.º 10106063.

Suplente - Perrolas & Dias, L.<sup>da</sup>, representada por Sandra Maria Perrolas de Oliveira e Silva, documento de identificação civil n.º 09516287.

#### **Setor da indústria**

Vice-presidente - RCD - Resíduos de Construção e Demolição, SA, representada por Aníbal Guilherme Correia Azevedo, documento de identificação civil n.º 8377893 4ZZ0.

Vogal - Plasfil - Plásticos da Figueira, SA, representada por Gonçalo Pereira Tomé, documento de identificação civil n.º 11064886.

Vogal - Cavaleiro & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, representada por Mário José Rodrigues Pimentel, documento de identificação civil n.º 4440781.

Suplente - Ricardo Afonso Ferreira dos Santos, documento de identificação civil n.º 4326389.

#### **Setor dos serviços**

Vice-presidente - Henrique Nogueira Mariano & C.<sup>a</sup>, L.<sup>da</sup>, representada por Paulo Henrique Nisa Mariano, documento de identificação civil n.º 04481511 5ZY5.

Vogal - Macodal - Comércio e Transporte de Materiais de Construção, L.<sup>da</sup>, representada por João Carlos Abreu Costa, documento de identificação civil n.º 09106143.

Vogal - Águas da Figueira, SA, representada por João Carlos Gaspar Damasceno, documento de identificação civil n.º 07801480 8ZZ0.

Suplente - Quinta Santo António do Cardal, L.<sup>da</sup>, representada por Pedro Manuel Afonso Soares Caldeira, documento de identificação civil n.º 07657286 2ZY7.

#### **Setor do turismo**

Vice-presidente - Lupa Hotéis - Empreendimentos Hoteleiros, L.<sup>da</sup>, representada por Jorge Miguel Pereira Simões, documento de identificação civil n.º 09640958.

Vogal - Rotas do Mundo, L.<sup>da</sup>, representada por Carla Helena Santos Ferreira, documento de identificação civil n.º 8575706 3ZZ8.

Vogal - Fieldobairro, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Isabel João Barros dos Santos Grilo Brites, documento de identificação civil n.º 7849555.

Suplente - Missão Razão - Consultoria e Formação, Uni-

peçoal, L.<sup>da</sup>, representada por Rafael Alexandre Lé Catulo, documento de identificação civil n.º 9836184.

### **Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal - APEMIP - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 27 de outubro de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente - Luís Lima, (Preditur - Soc. Med. Imob., L.<sup>da</sup>).

Vice-presidente (Norte) - João Nuno Magalhães, (Predibisa - Soc. Med. Imob., L.<sup>da</sup>).

Vice-presidente (Centro) - José Fernando dos Santos, (Chave Dourada - Soc. de Med. Imob., L.<sup>da</sup>).

Vice-presidente (LVT) - Vasco Reis, (Global Word Imobiliária, L.<sup>da</sup>).

Vice-presidente (Sul) - Reinaldo Teixeira, (Garvetur - Soc. de Med. Imob., SA).

Vice-presidente (Assessor) - José Xavier Coelho, (José Xavier Moreira Coelho - Mediação Imobiliária, L.<sup>da</sup>).

Vogal - Sérgio Cabrita Martins, (Novusmed - Mediação Imobiliária, L.<sup>da</sup>).

Suplente (Norte) - Henrique Pereira Leite, (H.E.D. - Soc. Med. Imobiliária, L.<sup>da</sup>).

Suplente (Centro) - Pedro Adelino Neves Pires, (Arcada Prime - Med. Imobiliária, L.<sup>da</sup>).

Suplente (LVT) - Sérgio Transmontano, (Service+Portugal Invest - Soc. Med. Imob. Unip., L.<sup>da</sup>).

Suplente (Sul) - José Ribeiro de Melo, (BIP - Bolsa de Imóveis de Portugal - Soc. Med. Imob., L.<sup>da</sup>).

Suplente - Alexandra Vasconcelos, (Ilhocasa - Soc. Med. Imobiliária, L.<sup>da</sup>).

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I - ESTATUTOS**

#### **AdC - Águas de Cascais, SA - Constituição**

#### **Artigo 1.º**

##### **Definição e âmbito**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da CT da AdC - Águas de Cascais, SA.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa, independentemente da idade ou função, e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

#### **Artigo 2.º**

##### **Princípios fundamentais**

A CT da AdC - Águas de Cascais, SA orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores e na intervenção democrática na vida da empresa.

#### **Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respectivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático [...], tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa AdC - Águas de Cascais, SA, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais, determinados a reforçar os seus interesses e direitos, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores, adiante designada por CT.

### **CAPÍTULO I**

#### **Objecto e âmbito**

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A CT.

#### SECÇÃO I

##### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa, e por correio electrónico interno.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a CT deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5º.

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT ou, nos termos da alínea b) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

#### Artigo 11.º

##### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é directo e secreto nas votações referentes à eleição da CT.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a) Eleição da CT;
- b) Alteração dos estatutos.

7- A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

##### Natureza

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercí-

cio das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

#### Artigo 14.º

##### Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- g) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

#### Artigo 15.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugges-

tões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 16.º

##### Relações com as organizações sindicais

A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

#### Artigo 17.º

##### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o ór-



ção de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

#### Artigo 19.º

##### Informação

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

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º

#### Artigo 20.º

##### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido atendendo à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

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

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 21.º

##### Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos

subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 25.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 26.º

##### Plenários e reuniões

1- A CT pode convocar plenários e outras reuniões gerais

de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A CT deve comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a CT deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 27.º

##### Acção no interior da empresa

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

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

#### Artigo 28.º

##### Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 30.º

##### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 31.º

##### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros da CT tem direito a um crédito mensal de horas não inferior a 25 horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma

das estruturas referidas no número 1 não pode acumular os correspondentes créditos de horas.

#### Artigo 32.º

##### Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito retribuição.

#### Artigo 33.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 35.º

##### Protecção legal

Os membros da CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

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

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabeleci-

do nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

## SUBSECÇÃO IV

### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 37.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 38.º

##### Composição

1- A CT é composta por quatro membros efectivos, e de acordo com o número actual de trabalhadores ao serviço na empresa, poderá ter até cinco membros efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 39.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos, sendo permitidos mandatos sucessivos.

#### Artigo 40.º

##### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

#### Artigo 41.º

##### Delegação de poderes

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

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, o prazo e a identificação do mandatário.

#### Artigo 42.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

#### Artigo 43.º

##### Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 44.º

##### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 45.º

##### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

### SUBSECÇÃO V

#### Comissões coordenadoras

#### Artigo 46.º

##### Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

#### Artigo 47.º

##### Adesão

A CT adere às seguintes comissões coordenadoras:

- a) Comissão coordenadora das CT do sector de actividade;
- b) Comissão coordenadora das CT da região de Lisboa (CIL).

### CAPÍTULO III

#### Regulamento da votação

#### Artigo 48.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 49.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o princípio de representação proporcional.

#### Artigo 50.º

##### Constituição e aprovação dos estatutos de comissão de trabalhadores

1- A constituição e a aprovação dos estatutos da comissão de trabalhadores são deliberadas em simultâneo pelos trabalhadores da empresa, com votos distintos, dependendo a validade da constituição da validade da aprovação dos estatutos.

2- A deliberação de constituir a comissão de trabalhadores deve ser tomada por maioria simples dos votantes, sendo suficiente para a aprovação dos estatutos a deliberação por maioria relativa.

3- A votação é convocada com a antecedência mínima de 15 dias por, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.

4- O regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam, é publicitado simultaneamente com a convocatória.

5- Os projectos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, devendo ser nesta publicitados com a antecedência mínima de 10 dias.

6- O disposto nos números anteriores é aplicável à alteração de estatutos, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 51.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral, adiante designada por CE, é composta por:

- a) Três membros eleitos pela CT, de entre os seus membros;
- b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
- c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de um representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.



2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a CT.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CE.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 52.º

##### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 53.º

##### Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente a data, hora, local e ordem de trabalhos.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

#### Artigo 54.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 55.º

##### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 56.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 57.º

##### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 53.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 58.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.



2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 59.º

##### **Local e horário da votação**

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 60.º

##### **Mesas de voto**

1- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto, que por questões de funcionalidade, poderá ser itinerante, através da deslocação da urna de voto ao local de trabalho, em horário pré-definido.

2- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

4- Os trabalhadores referidos no número 2 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

#### Artigo 61.º

##### **Composição e forma de designação das mesas de voto**

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 62.º

##### **Boletins de voto**

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

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

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 63.º

##### **Acto eleitoral**

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

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

#### Artigo 64.º

##### **Votação por correspondência**

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 65.º

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

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

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

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 64.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 66.º

##### **Abertura das urnas e apuramento**

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2.

5- A CE, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 67.º

##### **Publicidade**

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 68.º

##### **Recursos para impugnação da eleição**

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 69.º

##### **Destituição da CT**

1- A CT pode ser destituída por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, após a aprovação simultânea de um programa de acção, se a CT não o fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 70.º

##### **Outras deliberações por voto secreto**

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

## CAPÍTULO IV

### **Disposições finais**

#### Artigo 71.º

##### **Património**

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à comissão coordenadora das CT da região de Lisboa ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respectiva.

#### Artigo 72.º

##### **Entrada em vigor**

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 24 de janeiro de 2017, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 21 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **AdC - Águas de Cascais, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da empresa AdC - Águas de Cascais, SA, eleitos em 5 de janeiro de 2017, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Rui Manuel Morais Afonso, n.º 890.

Cheila Isabel Teixeira Santos Custódio, n.º 927.

Alfredo Acácio Silva, n.º 576.

Andreia Daniela Cabral Pinto, n.º 825.

Registado em 24 de janeiro de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 21 do livro n.º 2.

### **Fima Olá - Produtos Alimentares, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 11 de janeiro de 2017, para o mandato de três anos.

José Francisco Nunes Mancha, cartão de cidadão n.º 11225374.

Luis Manuel Duarte da Silva Lopes, cartão de cidadão n.º 05554159.

Carlos Manuel Amaro Domingos, cartão de cidadão n.º 07013650.

Fernando Jorge Barros de Brito, cartão de cidadão n.º 06630452.

Pedro Jorge Coelho de Oliveira, cartão de cidadão n.º 10266753.

Registado em 26 de janeiro de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 21 do livro n.º 2.

### **MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição**

Na subcomissão de trabalhadores número 19, Aveiro da MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2016, eleita em 22 de junho e 22 de setembro de 2016, para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

André Silva Nogueira, cartão de cidadão n.º 10052547, Aveiro, é substituído por Teresa Maria Castanheira de Pinho, cartão de cidadão n.º 10009829, Aveiro.

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L.<sup>da</sup> ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de janeiro de 2017, relativa à promoção da eleição dos represen-

tantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L.<sup>da</sup>

«Vimos, por este meio, de acordo com o estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, comunicar que o ato eleitoral para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho realizar-se-á no próximo dia 12 de abril de 2017 na empresa Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L.<sup>da</sup>, com sede em Estarreja.

(Seguem as assinaturas de 48 trabalhadores.))

### **Câmara Municipal de Mora - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Évora), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Mora, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 12 de janeiro de 2017.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>a</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 10 de maio de 2017, realizar-se-á na câmara 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.

Entidade: Câmara Municipal de Mora  
Morada: Rua do Município, 7490-243 Mora».

### **BAMISO - Produção e Serviços Energéticos, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa BAMISO - Produção e Serviços Energéticos, SA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de janeiro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa BAMISO - Produção e Serviços Energéticos, SA.

«Vimos, por este meio, de acordo com o estabelecido no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, comunicar que o ato eleitoral para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho realizar-se-á no próximo dia 12 de abril de 2017 na empresa BAMISO - Produção e Serviços Energéticos, SA.

*(Seguem as assinaturas de 4 trabalhadores.)*

### **BENTELER - Indústria de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação

da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de janeiro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa BENTELER - Indústria de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>

«Nos termos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, os trabalhadores da BENTELER - Indústria de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup> comunicam que vão proceder à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia 20 de abril de 2017 entre as 15h00 e as 16h00.

*(Seguem-se as assinaturas de 86 trabalhadores.)*

### **Câmara Municipal de Montemor-o-Novo - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Évora), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 12 de janeiro de 2017.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>a</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 10 de maio de 2017, realizar-se-á na câmara 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.

Entidade: Câmara Municipal de Montemor-o-Novo  
Morada: Largo dos Paços do Concelho, 7050-127 Montemor-o-Novo».

### **Monteiro, Ribas - Embalagens Flexíveis, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral

do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de janeiro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Monteiro, Ribas - Embalagens Flexíveis, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 28 de abril de 2017, realizar-se-á na empresa Monteiro, Ribas - Embalagens Flexíveis, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho».

### **BRESFOR - Indústria do Formol, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de janeiro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa BRESFOR - Indústria do Formol, SA.

«Nos termos e para os efeitos da legislação em vigor, os trabalhadores da empresa em questão comunicam a V. Ex.<sup>as</sup>, que não dia 19 de abril de 2017, realizar-se-á na empresa abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos re-

presentantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Empresa: BRESFOR - Indústria do Formol, SA.

Morada: Av. dos Bacalhoeiros, s/n, apartado 13, 3834-908 Gafanha da Nazaré.

*(Seguem-se as assinaturas de 15 trabalhadores.)*

### **SNA Europe (Industries), L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de janeiro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa, SNA Europe (Industries), L.<sup>da</sup>

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 12 de abril de 2017, realizar-se-á na empresa SNA Europe (Industries), L.<sup>da</sup>, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho».

## **II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa, SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA, realizada em 5 de janeiro de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2016.

Efetivos:

Ricardo José Morgado Fernandes.  
Carlos António Monteiro Correia.  
Bruno Alexandre Martins Silvano.  
Maria Margarida Melo.  
Beatriz Costa Neres.

Suplentes:

Nuno Tiago Mendes Cartaxo.  
Francisco Miguel Correia Cavaco.

Carla Cristina Vaz Branco Ratinho.  
Regis Carlos Correia.  
João Helder Oliveira Silva Leite.

Registado em 14 de janeiro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 7, a fl. 117 do livro n.º 1.

### **Amorim Cork Composites, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Amorim Cork Composites, SA, realizada em 20 de dezembro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2016.



Efetivos:	BI/CC
Francisco José da Silva Coelho	08404785
David Coelho da Silva	06143719
Carlos João dos Reis Angélica	10248501
Manuel Fernando Dias Martins	10490751
Suplentes:	
João Pedro Pinto Cardoso	10275384
António José Ferreira Pereira	12069549
José Joaquim Relvas dos Santos	10264606
Bernardo Alexandre Ribeiro Couto	09462300

Registado em 14 de janeiro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 6, a fl. 117 do livro n.º 1.

**AMAL - Construções Metálicas, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa AMAL - Construções Metálicas, SA realizada em 13 de dezembro de 2016, convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2016.

Efetivos:	BI/CC
Paulo Jorge Ferreira Gaudêncio	09819849
José António de Brito Bugio	11332127
Luís Manuel Jacinto Nascimento	8440305
Suplentes:	
António José Benedito	04672932
Ivo Manuel Pereira Peçaço	11506242
Sandra Paula Leal Maranhão dos Santos Pedro	10331639

Registado em 23 de janeiro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 8, a fl. 117 do livro n.º 1.