



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa . . . . . 4294
- Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros . . . . . 4295

### Convenções colectivas:

- Contrato colectivo entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . . 4297
- Acordo colectivo entre a REBOSADO — Reboques do Sado, L.<sup>da</sup>, e outra e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Alteração salarial e outras . . . . . 4314
- Acordo de empresa entre a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global . . . . . 4315

### Decisões arbitrais:

...

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

...

### Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

### Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

**Organizações do trabalho:****Associações sindicais:****I — Estatutos:**

— União Geral de Trabalhadores do Porto — UGT — Porto — Alteração . . . . .	4337
— Sindicato dos Técnicos de Voo da Aviação Civil — Alteração . . . . .	4337
— SINDETECO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média — Alteração . . . . .	4338

**II — Direcção:**

— União Geral de Trabalhadores do Porto — UGT — Porto — Rectificação . . . . .	4339
— Sindicato Independente dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Informática e Serviços da Região Sul . . . . .	4339

**Associações de empregadores:****I — Estatutos:**

— Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve — AHETA — Alteração . . . . .	4339
— AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal — Alteração . . . . .	4343
— ATTIMA — Associação dos Transportadores de Terras, Inertes, Madeiras e Afins — Alteração . . . . .	4350

**II — Direcção:**

— Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) . . . . .	4350
— Associação dos Comerciantes de Carnes do Norte de Portugal . . . . .	4351
— Federação Nacional da Associação de Medicina Alternativa Natural . . . . .	4351
— ATTIMA — Associação dos Transportadores de Terras, Inertes, Madeiras e Afins . . . . .	4351
— A. P. M. A. — Associação Portuguesa de Medicina Acupunctural . . . . .	4351

**Comissões de trabalhadores:****I — Estatutos:**

— Efaced Sistemas de Electrónica, S. A., que passa a designar-se por Efaced Engenharia e Sistemas, S. A. — Alteração . . . . .	4352
— Caixa Económica Montepio Geral — Alteração . . . . .	4361
— CP Carga — Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A. — Alteração . . . . .	4368
— Hutchinson Borrachas de Portugal, L. <sup>da</sup> — Alteração . . . . .	4369
— SOTEIS — Sociedade Internacional de Turismo, S. A. — Alteração . . . . .	4380

**II — Eleições:**

— Efaced Engenharia e Sistemas, S. A. . . . .	4386
— SOTEIS — Sociedade Internacional de Turismo, S. A. . . . .	4387

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

— Porcelanas da Costa Verde, S. A. . . . .	4387
— SYTRIA IMPORMOL, S. A. . . . .	4387
— CITRI — Centro Integrado Tratamento Resíduos Industriais, S. A. . . . .	4388
— BLB — Indústrias Metalúrgicas, S. A. . . . .	4388

**II — Eleição de representantes:**

— URALUSA — Instalações e Montagens, L. <sup>da</sup> . . . . .	4388
— Celulose Beira Industrial (CELBI), S. A. . . . .	4388

---

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

---

## SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.

**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.

**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.

**RE** — Regulamentos de extensão.

**CT** — Comissão técnica.

**DA** — Decisão arbitral.

**AE** — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.— Depósito legal n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 13 de Outubro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

A convenção referida aplica-se às actividades de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão. Todavia, o âmbito da convenção, bem como o das convenções anteriores e respectivas extensões, deve

ser entendido de acordo com a classificação das empresas nos grupos referidos na cláusula 77.ª da convenção.

As associações subscritoras da convenção requereram a extensão das alterações aos empregadores do mesmo sector de actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação de impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 1667, dos quais 116 (7 %) auferem retribuições inferiores às da convenção. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o valor do subsídio de alimentação, entre 7,5 % e 30 %, e o subsídio de refeição, em 30 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as prestações de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

As condições de trabalho na indústria de fabricação e transformação de papel e cartão são, ainda, reguladas pelo contrato colectivo entre a FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008. Segundo a associação de empregadores outorgante desta convenção, as empresas nela filiadas enquadram-se em grupo diferente dos referidos na cláusula 77.ª da convenção a estender, enquadramento esse que não resulta da respectiva cláusula de âmbito, que abrangerá todos os grupos. Considerando que a convenção outorgada pela FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão apenas se aplica no âmbito das empresas nela filiadas, são as mesmas excluídas da presente extensão, à semelhança das extensões anteriores.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa.**

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2010, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que, no âmbito da convenção, exerçam as actividades por ela abrangidas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que, no âmbito da convenção, exerçam as actividades por ela abrangidas e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na FAPEL — Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão.

3 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial da convenção produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2010. O subsídio de alimentação previsto no n.º 4 da cláusula 28.ª e o subsídio de refeição previsto no n.º 2 da cláusula 29.ª produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITEC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º

e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 13 de Outubro de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade de armazenistas, importadores ou exportadores de aços correntes, aços especiais, tubos e seus acessórios, metais não ferrosos e suas ligas, ferramentas, ferragens, máquinas-ferramentas, máquinas e equipamentos industriais e agrícolas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão do contrato colectivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas mesmas e que se dediquem à mesma actividade.

O estudo do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 9200, dos quais 2000 auferem retribuições inferiores às convencionadas, sendo que 1410 auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,2 %. São as empresas do escalão de dimensão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas com um acréscimo de 2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e porque a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

#### **Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a AÇOMEFER — Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2010, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio grossista de aços correntes, aços especiais, tubos e seus acessórios, metais não ferrosos e suas ligas, ferramentas, ferragens, máquinas-ferramentas, máquinas e equipamentos industriais e agrícolas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às actividades referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

### **Contrato colectivo entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

O presente acordo altera a seguinte revisão:

CCT entre a APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2008.

#### CAPÍTULO I

##### **Área, âmbito, vigência e revisão**

###### Cláusula 1.ª

###### **Âmbito**

1 — A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas do sector privado que no território nacional exerçam actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica representadas pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O âmbito profissional é o constante nos anexos I e III.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, são neste momento abrangidos pela presente convenção 3500 trabalhadores e 152 empregadores.

###### Cláusula 2.ª

###### **Área**

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

###### Cláusula 3.ª

###### **Vigência e revisão**

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos

números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

#### CAPÍTULO V

##### **Local de trabalho, transferências e deslocações**

###### Cláusula 24.ª

###### **Deslocações**

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 2, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio de:

Ano de 2009 — € 3,20;

Ano de 2010 — € 3,30;

por cada dia completo de deslocação;

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar:

Ano de 2009 — € 12,40;

Ano de 2010 — € 12,80;

Alojamento com pequeno-almoço:

Ano de 2009 — € 47,20;

Ano de 2010 — € 47,50.

## CAPÍTULO VI

## Da retribuição

Cláusula 25.<sup>a</sup>

## Tabela de remunerações

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de:

Ano de 2009 — € 26,30;

Ano de 2010 — € 27;

enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 — € 42,50;

Ano de 2010 — € 43,50;

no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 — € 39;

Ano de 2010 — € 40.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

## Serviços de urgência

2 — Sempre que um trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de:

Ano de 2009 — € 35,80, € 36,80 e € 37,60;

Ano de 2010 — € 36,90, € 37,80 e € 38,70;

respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

## Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de:

Ano de 2009 — € 14,40;

Ano de 2010 — € 14,90;

por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

## Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de:

Ano de 2009 — € 6,20;

Ano de 2010 — € 6,40;

por cada período de trabalho efectivamente prestado.

## CAPÍTULO XIII

## Disposições gerais e transitórias

Cláusula 78.<sup>a</sup>

## Sucessão de regulamentação

3 — A entrada em vigor da presente convenção, substitui as publicações desta convenção inseridas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 2007, e 34, de 15 de Setembro 2008.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

## Liquidação de retroactivos

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

## ANEXO III

## Tabela de remunerações mínimas

(Em euros)

Níveis		Profissões e categorias profissionais	RM 2009	RM 2010
I	A	Director(a) técnico(a)	1 049	1 070
	B	Técnico(a) superior de laboratório especialista	1 013	1 033
	C	Técnico(a) superior de laboratório	942	960
II	D	Contabilista/técnico(a) oficial de contas	875	892
		Chefe de serviços administrativos		
III		Chefe de secção	767	781
		Secretário(a) de direcção		
		Técnico de análises clínicas (com curso)		
		Técnico(a) de análises anatómo-patológicas (com curso)		
III		Técnico(a) de contabilidade		
		Primeiro(a)-escriturário(a)	689	702
		Técnico(a) de análises anatómo-patológicas (sem curso)		
III		Técnico de análises clínicas (sem curso)		



(Em euros)			
Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM 2009	RM 2010
IV	Assistente de consultório com mais de três anos ..... Massagista ..... Motorista de ligeiros ..... Segundo(a)-escriturário(a) ..... Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos .....	589	600
V	Assistente de consultório até três anos ..... Auxiliar de laboratório mais de cinco anos ..... Terceiro(a)-escriturário(a) ..... Recepcionista (laboratório ou consultório) até três anos .....	516	526
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos ..... Contínuo(a) ..... Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos ..... Empregado de serviços externos .....	484	493
VII	Trabalhador(a) de limpeza .....	457	475

**Texto consolidado****CAPÍTULO I****Área, âmbito, vigência e revisão****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Âmbito**

1 — A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas do sector privado que no território nacional exerçam actividades de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica representadas pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — O âmbito profissional é o constante nos anexos I e III.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, são neste momento abrangidos pela presente convenção 3500 trabalhadores e 152 empregadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Área**

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>****Vigência e revisão**

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

9 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

**CAPÍTULO II****Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional****Cláusula 4.<sup>a</sup>****Condições gerais de admissão**

Os trabalhadores só poderão ser admitidos nas seguintes condições:

**1) Trabalhadores administrativos:**

a) Idade mínima — 16 anos;

b) Habilitações literárias — curso geral do comércio ou equivalente a partir da entrada em vigor da presente convenção, com excepção dos quadros superiores, contabilista/técnico de contas e secretária de direcção;

c) Para as categorias excepcionadas na alínea anterior será exigido o curso complementar dos liceus ou cursos superiores ou médio-superiores adequados;

**2) Trabalhadores auxiliares administrativos:**

a) Idade mínima — 14 anos;

b) Habilitações literárias — escolaridade obrigatória;

**3) Trabalhadores paramédicos:**

a) Técnico superior de laboratório — o curso adequado do ensino superior;

b) Técnico paramédico diplomado — curso oficial adequado;

c) Aos trabalhadores que desempenhem ou tenham desempenhado funções previstas para as categorias do grupo I do anexo I e que não tenham as habilitações literárias estabelecidas nas alíneas anteriores aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de Agosto, continuando a exercer as funções;

4) Restantes trabalhadores:

a) Idade mínima — 18 anos;

b) Habilitações literárias — as habilitações legais mínimas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem a desempenhar as funções descritas para as profissões previstas no grupo I do anexo I e sejam titulares do curso adequado serão classificados de acordo com as designações profissionais constantes do referido grupo.

3 — Os trabalhadores que se encontrem a desempenhar as funções correspondentes às categorias previstas no grupo I mas não titulados com o curso adequado são classificados como técnicos de análises clínicas e técnicos de análises anátomo-patológicas sem curso.

4 — Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas exigidas para a categoria profissional mas que já exerçam as respectivas funções ficam isentos da exigência das referidas habilitações.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

2 — Durante o período de experiência, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeito a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período de experiência é de 15 dias, salvo para as categorias profissionais de chefia, quadros técnicos do grupo I do anexo I e secretária de direcção, que é de 90 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e demais direitos e regalias do profissional substituído, o qual, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais

1 — Quando algum trabalhador exercer com regularidade funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 — Aos trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais previstas no grupo III do anexo I é expressamente proibido exercer funções inerentes às compreendidas nos restantes grupos daquele anexo por motivo de substituição ou acumulação.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoção e acesso — Princípio geral

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe ou categoria superior ou, ainda, a mudança para serviço de natureza e hierarquia diferentes a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas e acessos automáticos

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores deverão ser preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

2 — Em qualquer secção ou serviço, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de competência, de melhor classificação, maior antiguidade e maior idade.

3 — Sem prejuízo dos números anteriores, o acesso far-se-á automaticamente para as seguintes categorias e classes profissionais:

a) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários passarão à classe imediata após três anos de permanência na classe, contando, para o efeito, o tempo já prestado à data da entrada em vigor desta convenção;

b) Os estagiários ascenderão à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos de permanência na categoria;

c) Os trabalhadores classificados de praticantes ingressarão nas profissões constantes do grupo I do anexo I logo que completem quatro anos naquele exercício.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Acesso e escalonamento salarial

Os escriturários-dactilógrafos e estagiários terão acesso automático ou escalonamento salarial previsto na presente convenção.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais enviarão o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades:

a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver a sede no

distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;

b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Se após o envio do mapa referido no número anterior entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores abrangidos até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

4 — O exemplar do mapa do quadro do pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo, pelas entidades patronais, pelo prazo de cinco anos.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

1 — São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;

b) Concorrer para a promoção da valorização profissional dos trabalhadores;

c) Passar aos trabalhadores certificados devidamente autenticados, quando por estes solicitados após a cessação do contrato de trabalho, donde conste, além da categoria, a data da admissão e respectiva retribuição, podendo os certificados conter quaisquer outras referências, no caso de expressamente solicitadas, por escrito, pelos trabalhadores;

d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, ou membros de comissões de trabalhadores, no âmbito da lei em vigor;

e) Acatar as deliberações das comissões paritárias;

f) Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, mediante acordo por escrito do trabalhador, nos termos legais, e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização convenientemente preenchido, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se referem;

g) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores com funções de chefia e fiscalização que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação;

h) Fornecer aos trabalhadores os elementos do seu processo individual sempre que o solicitem e desde que não sejam confidenciais;

i) Segurar todos os trabalhadores.

2 — Sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 44 060, de 25 de Novembro de 1961, na redacção do Decreto-Lei n.º 45 132, de 13 de Julho de 1963, e no Decreto-Lei n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967, deve ainda a entidade patronal para protecção dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e instalações onde existam substâncias radioactivas naturais ou isótopos radioactivos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactínica:

a) Assegurar que os trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos adequados periódicos, segundo a lei, constando estes, no mínimo, na determinação da fórmula hemoleucocitária e contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;

b) Assegurar o controlo de licenciamento e elaboração das instalações pela Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes e das doses de radiações recebidas pelos trabalhadores profissionalmente expostos por dosimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efectuada pelo organismo oficial competente;

c) Manter os registos dos resultados dos exames médicos e do controlo das doses das radiações recebidas e delas dar conhecimento directamente aos interessados e facultá-los às entidades oficiais competentes sempre que estas os solicitem;

d) Transferir o trabalhador para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos sempre e logo que as doses de radiações recebidas, a contaminação interna ou a intoxicação atingir tais valores que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem ou ainda quando razões de ordem médica o aconselhem;

e) Em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos, aquelas tenham originado uma doença profissional;

f) Informar, sempre que pedido pelos trabalhadores, das condições de protecção contra as radiações e manejo de substâncias tóxicas do meio em que laboram.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;

b) Cumprir de forma diligente, assídua e pontual, com lealdade, competência e zelo as funções que lhe forem cometidas;

c) Guardar sigilo e ética profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar tanto os doentes como a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

d) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material;

f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, doentes e demais pessoas que entrem em relação com a entidade patronal;

h) Não lesar os interesses patrimoniais da entidade patronal;

i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;

j) Abster-se de praticar actos lesivos de economia nacional;

k) Acatar as deliberações das comissões paritárias.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

a) Despedir em contravenção com a lei e este contrato;

b) Opor-se por qualquer forma a que o profissional conheça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento embora pertencente à mesma empresa, sem prejuízo do disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços dos trabalhadores;

g) Baixar de categoria e diminuir a retribuição de qualquer trabalhador.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É garantido o exercício do direito à greve nos termos da lei.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, o período normal de trabalho é de 40 horas semanais, distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.

2 — Exceptuam-se do cômputo de horas estabelecido no número anterior os trabalhadores que tenham horários em prática em tempo inteiro inferiores dos que, pelas funções, se exponham, designadamente, a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos.

3 — Por necessidade de serviço, é permitido o regime de tempo parcial.

4 — Consideram-se regime de tempo parcial os horários inferiores a 35 horas semanais, com respeito pelos horários, em prática, parciais remunerados o tempo inteiro.

5 — Face às necessidades de organização das empresas, o período normal de trabalho semanal poderá abranger o sábado, no primeiro período (até às 13 horas).

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Intervalos do horário de trabalho

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que o trabalhador não tenha mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a doze horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos directivos ou de chefia, bem como as categorias profissionais compreendidas no grupo I do anexo I e secretário(a) de direcção.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicional que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de 150 horas de trabalho extraordinário.

3 — Só em casos imprevisíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário.

4 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 75 % se for diurno;

b) 100 % se for nocturno, incluindo a remuneração especial devida por trabalho nocturno.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — A remuneração do trabalho nocturno será igual à remuneração normal acrescida de 25 %.

## CAPÍTULO V

**Local de trabalho, transferências e deslocações**Cláusula 22.<sup>a</sup>**Local de trabalho**

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado. Porém, o local de trabalho poderá ser mudado a acordo das partes.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 53.<sup>a</sup>, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4 — Não são consideradas transferências, para efeito desta cláusula, as deslocações provisórias, as quais ficam sujeitas ao regime previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Deslocações**

1 — A realização transitória da prestação do trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2 — Regime de deslocações:

a) Deslocação dentro da localidade onde se situa o local de trabalho;

b) Deslocação fora da localidade onde se situa o local de trabalho que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho ou à sua residência habitual;

c) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local de trabalho que não permite o regresso diário do trabalhador, com alojamento no local onde o trabalho se realiza.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2, a entidade patronal pagará ao trabalhador:

a) Os transportes, se for caso disso, entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;

b) Pagamento do almoço, contra a entrega de factura, até ao limite fixado no n.º 8, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 2 o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio de:

Ano de 2009 — € 3,20;

Ano de 2010 — € 3,30;

por cada dia completo de deslocação;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento até aos limites fixados no n.º 8;

c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal.

5 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 2 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

6 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este aceite e a entidade patronal o autorize.

7 — Aos trabalhadores que se deslocarem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo coeficiente de 0,25 sobre o litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas em vigor.

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar:

Ano de 2009 — € 12,40;

Ano de 2010 — € 12,80;

Alojamento com pequeno-almoço:

Ano de 2009 — € 47,20;

Ano de 2010 — € 47,50.

9 — Os valores indicados no número anterior poderão ser melhorados por decisão da entidade patronal.

## CAPÍTULO VI

**Da retribuição**Cláusula 25.<sup>a</sup>**Tabela de remunerações**

1 — As remunerações mínimas mensais para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para as falhas de:

Ano de 2009 — € 26,30;

Ano de 2010 — € 27;

enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 — € 42,50;

Ano de 2010 — € 43,50;

no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de:

Ano de 2009 — € 39;

Ano de 2010 — € 40.

5 — Os subsídios referidos nos números anteriores não integram, para qualquer efeito, a remuneração.

6 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12: Rs \times 52 = Rh$$

sendo:

*Rh* = retribuição horária;

*Rm* = retribuição mensal;

*Rs* = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Serviços de urgência

1 — Quando o horário de trabalho não se encontre organizado em regime de turnos, o qual dever ser adoptado quando haja prestação de trabalho por serviços de urgência, deverão as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pela presente portaria respeitar o regime estabelecido nos números seguintes.

2 — Sempre que o trabalhador, por motivos de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho, mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de:

Ano de 2009 — € 35,80, € 36,80 e € 37,60;

Ano de 2010 — € 36,90, € 37,80 e € 38,70;

respectivamente, em dia útil, descanso semanal complementar e descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

3 — Quando haja prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a ser remunerado, de acordo com os suplementos legalmente fixados, quanto ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — O trabalho efectivamente prestado em dia de descanso semanal e ou complementar confere ainda ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

5 — Quando a prestação efectiva de trabalho se verificar em dias diferentes dos previstos no número anterior, aquela confere ao trabalhador o direito a meio dia de descanso no primeiro período de trabalho diário do dia útil seguinte.

6 — Para os trabalhadores que prestem serviço de urgência, de acordo com os números anteriores, os dias de descanso semanais e complementares só poderão deixar de coincidir com o domingo e sábado uma vez em cada mês.

7 — Compete à entidade patronal assegurar o transporte para efeitos das deslocações dos trabalhadores em serviço de urgência.

8 — Os serviços de urgência só podem ser assegurados pelo mesmo trabalhador durante dois dias úteis em cada período semanal, não podendo o mesmo estar de serviço nos dias de descanso semanal e complementar seguintes.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de:

Ano de 2009 — € 14,40;

Ano de 2010 — € 14,90;

por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — À data da entrada em vigor do presente contrato mantém-se o período de cinco anos por cada diuturnidade vencida até esta data.

3 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 — Para efeitos de cálculo das diuturnidades, conta-se todo o tempo de permanência do trabalhador ao serviço da mesma entidade patronal desde a data da respectiva admissão, com respeito pelo estabelecido nos n.ºs 1 e 2.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 13.º mês

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de 13.º mês correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço efectuado no dia 15 de Dezembro.

3 — Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano de cessação.

4 — O subsídio de 13.º mês deverá ser pago até dia 15 de Dezembro.

5 — a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

2 — No caso de férias interpoladas, o respectivo subsídio poderá ser pago, a pedido do trabalhador, antes do início de cada período e na proporção correspondente.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de:

Ano de 2009 — € 6,20;

Ano de 2010 — € 6,40;

por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

2 — O subsídio de alimentação referido no número anterior não integra o conceito de remuneração e será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois de um período de refeição, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o subsídio é devido desde que haja efectiva prestação de serviço em relação ao período de tempo a que está obrigado e o mesmo se prolongue para além das 14 ou das 20 horas.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, que será obrigatoriamente o domingo. O sábado é considerado dia de descanso semanal complementar, total ou parcialmente, conforme o horário semanal praticado.

2 — Os trabalhadores que prestem trabalho no dia de descanso semanal terão direito a descansar igual período num dos três dias seguintes, além de remuneração especial devida.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia ou meio dia de descanso complementar, bem como nos feriados, será pago com um suplemento, que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 100 % da retribuição diária.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Feriados

São designados feriados os seguintes dias: os feriados obrigatórios legais, feriado municipal, Sexta-Feira Santa, ou, em substituição, noutro dia com significado no período da Páscoa e a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da retribuição normal, salvo se optarem pelo gozo das mesmas entre 1 de Outubro e 31 de Maio, caso em que terão direito a 25 dias úteis.

2 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

4 — A entidade patronal poderá encerrar o estabelecimento nos termos legais.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Outubro, devendo contudo dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com antecedência nunca inferior a 15 dias.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Férias dos militares

Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante o período de férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Quando a baixa por doença se verificar no início de férias, estas serão adiadas nos termos do número anterior.

3 — Os dias de férias que excederem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifica serão gozados no 1.º trimestre do ano civil imediato.

4 — Os profissionais que, pelo disposto no número anterior, não tenham gozado férias ou as tenham reduzido não perdem direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

5 — A prova de situação de doença referida nos n.ºs 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização ao controle por médico indicado pela entidade patronal.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Alteração de marcação de férias**

1 — Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivo de seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará os trabalhadores dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozaram integralmente as férias na época fixada.

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

**Cláusula 40.<sup>a</sup>****Retribuição durante as férias**

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>****Violação do direito a férias**

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

**Cláusula 42.<sup>a</sup>****Definição de falta**

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um período normal de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>****Faltas justificadas**

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

b) Por motivo de casamento, durante 11 dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

c) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge, pais, padrastos, filhos, enteados, sogros, genros e noras;

Dois dias seguidos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) Durante dois dias sucessivos, para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher;

e) Prática de actos necessários, e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;

f) Durante um dia em cada trimestre, para doação gratuita de sangue, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços;

g) Pelo tempo necessário à realização de consultas e exames médicos e dos tratamentos receitados, desde que não possam ser feitos fora do período normal de trabalho;

h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado.

2 — As faltas justificadas por motivo de luto dar-se-ão imediatamente após o conhecimento do falecimento, desde que o conhecimento não ultrapasse em mais de 10 dias a data do evento.

3 — Não são consideradas justificadas todas as outras faltas não previstas nos números anteriores.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>****Efeitos de faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo as dadas por motivo de doença ou acidente, desde que o trabalhador tenha direito a um subsídio de previdência respectivo ou seguro, e ainda as dadas nos termos da alínea e) da cláusula anterior, na parte em que exceda o crédito de horas previsto neste contrato e na lei.

**Cláusula 45.<sup>a</sup>****Participação e justificação da falta**

1 — As faltas justificadas, quando forem previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando forem imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no prazo máximo de cinco dias ou logo que possível, em casos de força maior, devidamente justificados.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal, em qualquer caso de falta justificada, poderá exigir ao trabalhador, no prazo de 10 dias, a prova dos factos invocados para a justificação.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>****Desconto do tempo de ausência**

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

$D$  = remuneração a descontar;

$RH$  = remuneração hora;

$HNT$  = número de horas não trabalhadas no mês.



**Cláusula 47.<sup>a</sup>****Momento e forma de desconto**

1 — Nos casos em que as faltas impliquem a perda de vencimento, este poderá ser substituído, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite do terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 — Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de 20 dias.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>****Licença sem retribuição**

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>****Impedimentos prolongados**

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, com excepção daquelas que pressupõem efectiva prestação de trabalho.

**CAPÍTULO VIII****Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 50.<sup>a</sup>****Cessação ou extinção do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Por caducidade;
- e) Quando se verifiquem outras situações previstas na lei.

**Cláusula 51.<sup>a</sup>****Cessação por mútuo acordo**

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo quer este tenha ou não prazo de vigência, devendo constar de documento assinado por ambas as partes.

2 — Desse documento, podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>****Rescisão com justa causa**

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra.

2 — A rescisão, produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, presumindo-se esse conhecimento no 5.º dia, posterior ao envio de carta registada com aviso de recepção.

3 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>****Rescisão sem justa causa de rescisão por iniciativa patronal**

1 — São proibidos os despedimentos em contravenção com as disposições da legislação em vigor e do presente contrato.

2 — A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado no capítulo XII («Disciplina»).

3 — Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração. O trabalhador pode optar pela indemnização, que, sem prejuízo do mínimo de três meses, deverá ser um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

4 — O despedimento dos profissionais candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais, dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais, ou tenham sido delegados sindicais, rege-se pelas disposições legais aplicáveis, sem prejuízo de regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>****Justa causa de rescisão por iniciativa patronal**

Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de 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) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, que do número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal 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 actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

1 — Entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) A violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;

e) A transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;

f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador

h) A ofensa à honra ou dignidade do trabalhador.

2 — Nos casos previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a rescindir o contrato e a ser indemnizado, nos termos do n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Os profissionais poderão em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho, avisando por escrito a entidade patronal com antecipação nunca inferior a dois meses ou a um mês, consoante o trabalhador tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

2 — A falta de aviso prévio, previsto no número anterior, obriga o profissional ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Transmissão, extinção ou fusão da exploração

1 — Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente, nos termos previstos neste contrato.

2 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas

nos seis meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei e neste contrato, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outro estabelecimento, sendo-lhes garantidos por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5 — Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

a) É garantido às mulheres o direito a receberem, em identidade de tarefas, qualificações e idêntico rendimento de trabalho a mesma retribuição dos homens;

b) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, avisando de véspera a entidade patronal e desde que comprovadamente as consultas não possam ter lugar fora das horas de trabalho;

c) Durante o período de gravidez diagnosticada é vedado às mulheres desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, exposição a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos;

d) É também vedada, durante o período da gravidez diagnosticada, a prestação do trabalho nocturno, extraordinário e o escalonamento em serviços de urgência;

e) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, de acordo com o regime previsto na lei;

f) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante um período de seis meses, ou a redução do seu período de trabalho normal diário equivalente a uma hora, se a trabalhadora assim o preferir e justificar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho

adequadas à sua idade prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores-estudantes matriculados em cursos oficiais ou oficializados terão direito, nos dias em que tenham aulas, a cessar o trabalho de modo que entre o termo do período normal de trabalho e o início das aulas, haja um intervalo de meia hora.

2 — Entre a entidade patronal e o trabalhador poder-se-á também estabelecer períodos de trabalho que facilitem a assistência às aulas, devendo para este efeito ser fixado, por parte do trabalhador, um regime compensatório.

3 — Perdem os direitos consagrados nos números anteriores os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares, salvo se aquele resultar de facto não imputável aos mesmos.

## CAPÍTULO X

### Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

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

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalhos, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

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

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas

reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dirigida a entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado, no interior da empresa, quando o haja.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Instalações para os delegados sindicais

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, nos termos da lei e sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito de quatro dias por mês.

2 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo e não determinam perda de retribuição.

4 — A direcção da associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;

b) Empresa com 59 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;

c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados — três delegados.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e inter-sindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.

2 — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Reconversão dos trabalhadores no caso de incapacidade

Em caso de incapacidade parcial permanente ou temporária para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho

Em acidente de trabalho, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros em que os trabalhadores estão obrigatoriamente seguros, declarando para o efeito a retribuição efectiva dos trabalhadores e consequentes actualizações.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;

c) Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;

d) Despedimento.

2 — Para efeitos de graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — As entidades patronais devem comunicar aos sindicatos respectivos, quanto aos trabalhadores sindicalizados, a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula.

5 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades as previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 sem previamente ser ouvido em auto.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — A entidade patronal tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 60 dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorrido um ano sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Tramitação do processo disciplinar

A aplicação de qualquer sanção, com excepção de repreensão simples e registada, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Nota de culpa

Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que, no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa, terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores, se a houver.

A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação.

Cláusula 74.<sup>a</sup>**Garantias de defesa do arguido**

1 — O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis, contados a partir da data de recepção da notificação ou da data em que esta se deva considerar feita.

2 — Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

3 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, se a houver, o qual deve ser dado uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquela.

4 — Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>, n.º 2.

5 — No caso de a decisão da entidade patronal ter sido a do despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

7 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento que apesar disso tenha sido declarado.

Cláusula 75.<sup>a</sup>**Sanções abusivas**

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindical ou de previdência ou delegado sindical;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Consequência da aplicação de sanções abusivas**

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

## CAPÍTULO XIII

**Disposições gerais e transitórias**Cláusula 77.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o presente contrato;
- b) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

4 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

5 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

6 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

7 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

8 — A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

9 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, não sendo permitidas as abstenções, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Sucessão de regulamentação**

1 — As partes outorgantes consideram expressamente o presente contrato globalmente mais favorável do que as matérias dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes até à data de entrada em vigor desta convenção

2 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar baixa de categoria, bem assim, diminuição de remuneração, nem dos quantitativos de abonos para falhas, da remuneração de isenção de horário de trabalho, das ajudas de custo e das despesas de deslocação resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho à data da publicação ou da supressão de quaisquer regalias de carácter permanente concedidas fora do âmbito daqueles instrumentos.

3 — A entrada em vigor da presente convenção, substitui as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2005, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 36, de 29 de Setembro de 2007, e 34, de 15 de Setembro 2008.



os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal da empresa; ordena e arquiva notas de livranças estatísticas. Acessoriamente anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

**Estagiário(a).** — É o trabalhador que executa funções inerentes às de escriturário, preparando-se para assumi-las plenamente.

**Secretário(a) de direcção.** — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do seu gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

**Contínuo(a).** — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode ainda executar tarefas no exterior relacionadas com o serviço da empresa, desde que não colidam com a de outra categoria profissional.

**Empregado(a) de serviço externo.** — É o trabalhador que efectua, normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho, serviços de informação, de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

**Motorista de ligeiros.** — É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; encarrega-se da carga que transporta.

**Recepcionista (laboratório ou consultório).** — É o trabalhador que recebe os doentes a quem dá orientações; atende o telefone e marca consultas; preenche e arquiva fichas e outros documentos; recebe a importância das consultas.

**Técnico de contabilidade.** — É o profissional que:

1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos do estabelecimento: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;

2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;

3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas e receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;

4) Prepara, para gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes de resultados e outra documentação legal obrigatória;

5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

**Trabalhador(a) de limpeza.** — É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

### ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

(Em euros)			
Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM 2009	RM 2010
	A	Director(a) técnico(a) . . . . .	1 049 1 070
	B	Técnico(a) superior de laboratório especialista . . . . .	1 013 1 033
I	C	Técnico(a) superior de laboratório . . . . .	942 960
	D	Contabilista/técnico(a) oficial de contas . . . . .	875 892
		Chefe de serviços administrativos . . . . .	
	II	Chefe de secção . . . . .	
		Secretário(a) de direcção . . . . .	767 781
		Técnico de análises clínicas (com curso) . . . . .	
	III	Técnico(a) de análises anatómo-patológicas (com curso) . . . . .	
		Técnico(a) de análises anatómo-patológicas (sem curso) . . . . .	689 702
		Técnico de análises clínicas (sem curso) . . . . .	
	IV	Assistente de consultório com mais de três anos . . . . .	
		Massagista . . . . .	589 600
		Motorista de ligeiros . . . . .	
		Segundo(a)-escriturário(a) . . . . .	
		Recepcionista (laboratório ou consultório) com mais de três anos . . . . .	
	V	Assistente de consultório até três anos . . . . .	
		Auxiliar de laboratório mais de cinco anos . . . . .	516 526
		Terceiro(a)-escriturário(a) . . . . .	

(Em euros)			
Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM 2009	RM 2010
	Rececionista (laboratório ou consultório) até três anos . . . . .		
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos . . . . . Contínuo(a) . . . . . Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos . . . . . Empregado de serviços externos . . . . .	484	493
VII	Trabalhador(a) de limpeza . . . . .	457	475

Lisboa, 31 de Março de 2010.

Pela APAC — Associação Portuguesa de Analistas Clínicos:

*Jorge Artur Carvalho Nunes de Oliveira*, mandatário.  
*Elisabete Maria Azedo Gonçalves Barreto*, mandatária.

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Isabel Maria Robert Lopes Perdigão Camarinha*, mandatária.

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

*Diamantino da Silva Elias*, mandatário.

#### Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPACES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

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

31 de Março de 2010. — (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 18 de Outubro de 2010, a fl. 93 do livro n.º 11, com o n.º 214/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo colectivo entre a REBOSADO — Reboques do Sado, L.<sup>da</sup>, e outra e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Alteração salarial e outras.**

#### Revisão parcial 2010

REBOSADO — Reboques do Sado, L.<sup>da</sup>, e outra, na qualidade de empregador; e

SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

procedem à revisão parcial do ACT em vigor, o que fazem nos seguintes termos e condições:

#### Artigo 1.º

A presente revisão altera o ACT celebrado entre a REBOSADO — Reboques do Sado, L.<sup>da</sup>, e outra e o SITEMAQ, assinado em 16 de Julho de 2008 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008.

#### Artigo 2.º

1 — O presente ACT obriga o trabalho em todos os portos nacionais, obrigando, por uma parte, a REBOSADO — Reboques do Sado, L.<sup>da</sup>, e outra, por outra, o sindicato outorgante e os trabalhadores ao serviço daquelas por estes representados.

2 — O presente ACT abrange 2 empregadores e 32 trabalhadores.

#### Artigo 3.º

As partes acordam num aumento de € 1,25, na cláusula 36.<sup>a</sup>, n.º 1, e na tabela salarial, anexo II, passando as cláusulas do ACT a ter a seguinte redacção:

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

- 1 — . . . . .
- 2 — . . . . .
- 3 — . . . . .
- 4 — . . . . .
- 5 — . . . . .
- 6 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio no montante de € 4,90 por cada dia de trabalho.

- 2 — . . . . .
- 3 — . . . . .
- 4 — . . . . .
- 5 — . . . . .
- 6 — . . . . .

#### ANEXO II

##### Tabela salarial

	Euros
<b>A) Remunerações</b>	
Contramestre . . . . .	780
Mestre encarregado do tráfego local . . . . .	761,50
Mestre do tráfego local (embarcações superiores a 400 HP)	697
Mestre do tráfego local (embarcações motorizadas até 200 HP)	620
Marinheiro do tráfego local . . . . .	601,50
Marinheiro do tráfego local de 2. <sup>a</sup> classe . . . . .	567



	Euros
Maquinista prático de 1.ª classe .....	658,50
Maquinista prático de 2.ª classe .....	638
Maquinista prático de 3.ª classe .....	618
Ajudante de maquinista .....	606,50
Marinheiro maquinista .....	565
Vigilante .....	475
<b>B) Subsídio de refeição</b>	
Subsídio de refeição (n.º 1 da cláusula 36.ª) .....	4,90
<b>C) Remuneração de serviços de amarração (por serviço)</b>	
Das 18 às 20 horas .....	11
Das 12 às 14 horas .....	14,50
Sábados, domingos e feriados .....	20
Das 20 às 8 horas .....	14,50
<b>D) Valor da hora extraordinária</b>	
Mestres de reboques e maquinistas .....	9,30
Mestres de lanchas .....	7,90
Marinheiros .....	7,50

**ANEXO I****Definição de funções do pessoal de vigilância**

- 1 — Categoria profissional — vigilante.
- 2 — Funções a desempenhar — é o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em quaisquer instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância, controla e anota o movimento de pessoas, veículos, embarcações e mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.
- 3 — Regime aplicável — aos vigilantes aplicam-se todas as disposições deste ACT que pela sua disciplina não sejam exclusivas dos trabalhadores que desempenham as suas funções em embarcações.

**Artigo 4.º**

As partes acordaram em atribuir efeito retroactivo a todos os valores constantes do artigo 3.º anterior, produzindo os referidos aumentos efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2010.

Setúbal, 6 de Outubro de 2010.

Pela REBOSADO — Reboques do Sado, L.<sup>da</sup>:

*Manuel José de Almeida Ferreira*, gerente.

Pela TRANSRIO — Empresa de Transportes Sado, L.<sup>da</sup>:

*Manuel José de Almeida Ferreira*, gerente.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Narciso André Serra Clemente*, mandatário.

Depositado em 13 de Outubro de 2010, a fl. 93 do livro n.º 11, com o n.º 213/2010, 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 Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Revisão global.

**CAPÍTULO I****Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., exerça a sua actividade, ou seja, nas três unidades fabris que a compõe, sitas em Albarraque (Avenida de Alfredo da Silva, 37, Albarraque, 2635-101 Rio de Mouro), Guilhabreu (Rua do Monte Grande, 3, 4485-255 Guilhabreu, Vila do Conde) e Leiria (Estrada dos Pinheiros, Marrazes, 2415-566 Leiria).

3 — A Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A., dedica-se à fabricação de cartão cancelado e de embalagens de cartão, com o CAE 17211.

4 — Para efeitos da alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 48 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª****Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de três anos, excepto o disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de cada ano.

3 — Findo o prazo de vigência previsto no anterior n.º 1 o AE renova-se por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes.

4 — Qualquer das partes poderá denunciar o AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

5 — Não se considera denúncia a mera proposta de revisão da convenção.

6 — O presente AE não pode ser denunciado sem que tenha decorrido o período de vigência inicial.

7 — A proposta de revisão deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

8 — A resposta à denúncia ou proposta de revisão será enviada, por escrito, acompanhada da respectiva fundamentação, até 30 dias após a recepção da proposta.

9 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias, a contar da data da denúncia ou da proposta de revisão.

## CAPÍTULO II

### Preenchimento de postos de trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Admissões

1 — Nas admissões serão respeitadas as condições estabelecidas na lei e neste acordo de empresa e na regulamentação interna da empresa.

2 — Em qualquer admissão será efectuado exame médico, facultado pela empresa, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes

3 — No acto de admissão a empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da empresa.

4 — No preenchimento de vagas ou postos de trabalho a empresa procurará ter em conta os trabalhadores ao seu serviço.

5 — A empresa não admitirá pessoas na situação de reforma.

6 — No caso de reestruturação de serviços a empresa privilegiará, sempre que possível, a reconversão profissional sobre a redução dos postos de trabalho.

7 — A admissão, promoção e acesso de trabalhadores diminuídos físico processar-se-á nos termos dos restantes trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam ser por eles desempenhadas e possuam as habilitações e condições exigidas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

2 — Tendo o período experimental durado 60 dias, a denúncia do contrato por parte da empresa depende do aviso prévio de sete dias.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende do aviso prévio de 15 dias.

4 — A falta de aviso prévio determina o pagamento da retribuição correspondente ao tempo de aviso prévio em falta.

5 — No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração;

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou técnico superior.

6 — No contrato de trabalho a termo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 15 dias para contratos de duração inferiores a seis meses;

b) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

A empresa observará na contratação a termo as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Reconversões

1 — A empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, de acordo com a legislação aplicável. Quando tal não for possível, a empresa informará o trabalhador dessa impossibilidade.

2 — O trabalhador reconvertido passará a auferir a remuneração mínima prevista para a nova categoria, sem prejuízo do número seguinte.

3 — Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

a) 75 % da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário na primeira revisão salarial;

b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;

c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;

d) Absorção total na quarta revisão salarial.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador para uma categoria ou nível superior ou a sua mudança, a título definitivo, para outra função de nível mais elevado.

2 — As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo de empresa, nomeadamente no anexo II, condições específicas e princípios gerais sobre carreiras profissionais.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço a formação contínua necessária para garantir o seu pleno desenvolvimento pessoal e profissional, com vista a melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se, os trabalhadores, a todas as disposições deste acordo.

3 — O tempo despendido pelos trabalhadores dos níveis de qualificação I a IV na frequência de acções de formação profissional que decorram fora do período normal de trabalho será remunerado pelo valor da taxa horária linear de cada trabalhador.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

###### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido neste acordo e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;
- g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j) Proceder à análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento;
- k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;
- l) Organizar, enviar e afixar o relatório único nos termos da lei.

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;

c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;

d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;

e) Observar e procurar que outros observem os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho bem como a segurança, higiene, saúde e medicina no trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a empresa;

g) Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;

h) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;

i) Participar de modo diligente nas acções de formação que lhe sejam proporcionadas;

j) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados;

k) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade;

l) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho que decorram da lei, deste acordo de empresa, das normas da empresa e de ordens dadas pela hierarquia;

m) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

n) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela empresa.

2 — O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções da empresa como do superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhe forem atribuídos e que não sejam contrários aos direitos e garantias do trabalhador.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

c) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;

d) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo ou ainda quando haja acordo entre as partes;

e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

f) 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;

g) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

h) Fazer *lock-out*, nos termos da lei;

i) Despedir sem justa causa;

j) Admitir trabalhadores remunerados exclusivamente através de comissões.

2 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros representantes de cada parte.

3 — As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que este a depósito e publicação nos termos legais.

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério responsável pela área ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

5 — Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respectiva acta, onde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A actividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

4 — Entende-se por comissão sindical (CS) a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

5 — Entende-se por comissão intersindical (CI) a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE.

6 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir nas instalações da empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, sem prejuízo em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

7 — Aos dirigentes sindicais ou representantes da direcção sindical, que não trabalhem na empresa, é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, com a antecedência mínima de seis horas e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

8 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

9 — Para os efeitos deste capítulo, as zonas sindicais delimitam-se por cada um dos seguintes órgãos ou locais de trabalho:

Unidade de Albarraque;

Unidade de Guilhabreu;

Unidade de Leiria.

10 — A empresa procederá à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio mensal ao sindicato respectivo,

## CAPÍTULO IV

### Organização dos trabalhadores na empresa

#### SECÇÃO I

##### Comissão paritária

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Composição

1 — É constituída uma comissão paritária composta por seis elementos, sendo três de uma parte em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE e três de outra parte em representação da empresa.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três.

4 — No prazo de 30 dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Competência

1 — Compete à comissão paritária:

a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergente;

b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções;

c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2 — Para o exercício das suas atribuições a comissão paritária poderá solicitar à empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 10 dias úteis, após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

depois de recebida a declaração individual do trabalhador para o efeito.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se:

a) Durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente;

b) Fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da empresa ou pela comissão de trabalhadores ou pelo delegado sindical, a comissão sindical ou intersindical.

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao director da unidade e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião se efectue, devendo afixar as respectivas convocatórias. Em caso de urgência reconhecida pela empresa, poderá ser dispensado o pré-aviso de comunicação previsto nesta cláusula.

4 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos delegados sindicais

1 — O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei:

a) Evolução recente e provável evolução futura da actividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, eventualmente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) Decisão susceptível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho;

d) Acompanhar a aplicação das disposições legais e deste acordo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado e disponibilizado por esta textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança da empresa.

3 — O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês ou dez horas por mês se fizer parte da comissão intersindical.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo prévio e escrito e sem o prévio conhecimento da direcção do respectivo sindicato.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais, de cada sindicato, que beneficiam do regime de protecção previsto na lei e neste acordo é determinado da seguinte forma:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados: 1;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados: 2;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados: 3;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados: 4;

e) Estabelecimento com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados: 6.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão nos 15 dias posteriores a qualquer alteração ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizerem no respectivo estabelecimento a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1 — A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda os delegados sindicais, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2 — O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a empresa poderá ceder instalações apropriadas ao exercício das funções.

3 — Do disposto nos números anteriores não poderá resultar a alteração das situações actualmente existentes nos estabelecimentos da empresa.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1 — Cada membro dos corpos gerentes das associações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2 — A direcção interessada deverá comunicar com 48 horas de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo prévio e escrito.

##### Comissões de trabalhadores

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores desta empresa criarem comissão de trabalhadores e subcomissão 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 nos termos da Constituição e da lei.

3 — É vedada à empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores.

4 — A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores as instalações permanentes, necessárias e adequadas para o exercício da sua actividade, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Garantias da comissão de trabalhadores

1 — Do exercício de funções na comissão de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores não pode para os seus membros resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.

2 — Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídas pela lei aos delegados sindicais.

3 — No exercício das suas funções, os membros da comissão e subcomissão de trabalhadores poderão não só

circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

4 — Os membros da comissão de trabalhadores dispõem de 32 horas mensais para o exercício das suas funções.

5 — Os membros das subcomissões de trabalhadores dispõem de oito horas mensais para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Atribuições da comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores reunirá com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2 — Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas actas, que serão assinadas pelos participantes.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

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

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Período de trabalho

1 — O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 39 horas por semana, sem prejuízo de horários de duração inferior existentes na empresa.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que não sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, com a excepção prevista na cláusula 30.<sup>a</sup>

3 — A interrupção prevista no número anterior pode ser fixada até um mínimo de trinta minutos, por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários, quando a eles houver lugar.

2 — Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

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

a) «Horário fixo» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como a dos intervalos de descanso são previamente determinadas e fixas;

b) «Horário fixo nocturno» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como a dos intervalos de descanso são previamente determinadas e fixas, sendo o trabalho essencialmente prestado durante o período da noite;

c) «Horário flexível» aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) «Horário de turnos rotativos» aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Turnos

1 — Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse o período normal de trabalho.

2 — Os horários de turno não terão previsto intervalo de descanso, sendo garantido, no entanto, uma paragem de trinta minutos a cada trabalhador para refeição, que são considerados para todos os efeitos como tempo de trabalho. A paragem ocorrerá para que a prestação de trabalho não seja superior a seis horas consecutivas.

3 — A prestação de trabalho em regime de turnos está condicionada ao acordo escrito do trabalhador, salvo se à entrada em vigor do presente acordo já se encontrar em regime de turnos. Sempre que um trabalhador permaneça mais de três anos sem trabalhar nesse regime, terá de dar, de novo, o seu acordo para prestar trabalho por turnos.

4 — A prestação de trabalho em horário fixo nocturno está condicionada a acordo escrito específico para o efeito.

5 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de trabalhar por turnos passará imediatamente a horário normal.

6 — Quando o regime de turnos com laboração contínua for introduzido, terá a sua regulamentação de ser negociada, antecipadamente, com as associações sindicais outorgantes deste acordo de empresa.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Troca de turnos

1 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores por sua iniciativa e interesse desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa, com respeito pelas regras legais aplicáveis.

2 — Com esta troca, os trabalhadores expressamente aceitam todas as condições referentes a início, termo e dias de descanso, do novo horário, turno ou letra em que irão ingressar e o momento do regresso ao seu anterior horário será efectuado nas mesmas condições.

3 — As trocas de turnos não poderão determinar pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2 — Podem estar sujeitos ao regime de isenção de horário de trabalho os trabalhadores que, por o exercício regular da sua actividade ser fora do estabelecimento, não possam estar sujeitos aos sistemas de controlo de presenças em vigor.

3 — O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador;

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

3 — Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4 — Os trabalhadores são obrigados a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis e expressamente solicitem a sua dispensa.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório de trabalho suplementar

1 — O trabalhador que preste trabalho suplementar em dia útil ou em dia feriado terá direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O trabalhador que preste trabalho suplementar em dias de descanso complementar terá direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 50 % das horas de trabalho suplementar realizado.

3 — O descanso compensatório a que se referem os números anteriores vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

4 — Em circunstâncias excepcionais e sempre por pedido do trabalhador e com a concordância da chefia, pode-

rão ser concedidas horas avulsas de folga, desde que isso não implique trabalho suplementar de outro trabalhador.

5 — O trabalhador que preste trabalho suplementar impeditivo do gozo de descanso diário terá direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6 — O trabalhador que preste trabalho em dia de descanso obrigatório terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7 — O descanso compensatório é marcado por acordo entre o trabalhador e a hierarquia ou, na sua falta, pela hierarquia.

8 — O descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo não inferior a 100%, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

9 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, terá de ser observado um intervalo mínimo de onze horas de descanso até ao início do período normal de trabalho consequente.

10 — A empresa pagará subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro ou mais horas de trabalho suplementar em dia de descanso, dia de descanso complementar ou feriado.

11 — A empresa assegurará o pagamento duma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho.

12 — A empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar e não disponha do seu transporte habitual.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2 — O dia de descanso complementar é o sábado.

3 — Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

a) 1 de Janeiro, terça-feira de Carnaval, 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 e 25 de Dezembro;

b) O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3 — Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga em dia a acordar com a hierarquia ou receber um acréscimo de remuneração correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar em cada ano civil um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No ano da admissão o trabalhador tem direito ao gozo de férias de acordo com a legislação aplicável.

3 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

4 — Havendo acordo entre a empresa e os trabalhadores envolvidos, as férias para os trabalhadores de turno serão marcadas considerando dias úteis os que por escala lhes competir, não se contando para este efeito as folgas e os feriados.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2 — As férias deverão ser marcadas em dias consecutivos, sendo permitida, com o acordo dos trabalhadores, a marcação do período de férias em períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3 — Para os efeitos do número anterior, a empresa apresentará à comissão de trabalhadores ou na sua falta aos delegados sindicais, até ao dia 31 de Janeiro de cada ano, uma proposta do plano anual de férias para parecer a emitir até 15 de Fevereiro.

4 — Na falta de acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, dando conhecimento aos elementos referidos no número anterior.

5 — Até 15 de Abril a empresa elaborará e afixará o mapa de férias, que manterá afixado até 31 de Outubro.

6 — Aos trabalhadores da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

7 — Para efeitos de processamento do subsídio de férias o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias até ao dia 5 do mês anterior.



**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Acumulação de férias**

1 — As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2 — Pode ser acumulado o gozo de metade do período de férias do ano vencido do ano anterior com o período do ano em causa sempre que os trabalhadores pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3 — Mediante acordo, o trabalhador poderá acumular num ano metade do período de férias do ano anterior.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Alteração ou interrupção do período de férias**

1 — Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2 — Se de qualquer dos factos previstos no n.º 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o alterar ou interromper indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido por deixar de gozar as férias no período marcado.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos no ano.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**Doença no período de férias**

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada.

2 — No caso referido no número anterior, o gozo das férias remanescentes será marcado por acordo entre as partes ou, na falta deste, pela empresa, preferencialmente logo após terminar o período de doença.

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa da ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4 — Se do previsto no n.º 1 ou em outra situação de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

5 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito a um período de férias e respectivo subsídio, equivalente ao que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano como se estivesse ao serviço, que será gozado após a prestação de três meses de serviço.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

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

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

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Violação do direito a férias**

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

**Cláusula 45.<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 com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2 — A violação do disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**Noção de falta**

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local onde desempenha a sua actividade durante o período normal de trabalho diário.

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

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge do trabalhador não separado de pessoas e bens, seus filhos, pais, sogros, genros ou noras, padrastrós, madrastras e enteados e pessoa que viva em união de facto ou economia comum, nos termos definidos por lei até cinco dias consecutivos;

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

d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, no-

meadamente delegados e dirigentes sindicais e membros de comissão e subcomissões de trabalhadores nos termos deste AE e da lei;

e) As dadas pelos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente e inerentes tratamentos ou cumprimento de obrigações legais, cataclismos, inundações, tempestades, atrasos imprevisíveis nos transportes ou noutras situações semelhantes;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, conforme declaração nos termos previstos na lei;

h) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

i) 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;

j) As motivadas pelo nascimento de um filho nos termos da lei;

k) As que por lei forem como tal qualificadas;

l) Nos casos em que o trabalhador tiver já iniciado trabalho no dia em que ocorrer o óbito, não será considerado esse dia para a contagem do tempo a que tem direito a faltar ao serviço, ainda que tenha suspenso a prestação de trabalho nesse dia;

m) Para além do previsto na lei ou neste AE, os trabalhadores dispõem de 40 horas remuneradas, nomeadamente, entre outras situações, para consultas, exames médicos, tratamentos. Em casos de impossibilidade de apresentação de justificação serão as faltas consideradas remuneradas ao abrigo do crédito estipulado nesta alínea;

n) As dadas por trabalhadores que prestem serviço em corpo de bombeiros voluntários ou e socorros a náufragos, quando tenham que acorrer a sinistro ou acidente;

o) As motivadas pela doação de sangue nos termos da lei.

3 — A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta, podendo desencadear os mecanismos legalmente previstos para a confirmação dessas situações. Por agregado familiar entende-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo.

4 — As faltas dadas ao abrigo da alínea g) do n.º 2 desta cláusula não pode exceder de uma só vez 5 dias seguidos, salvo em casos excepcionais devidamente verificados e comprovados, no máximo de 30 dias em cada ano civil.

5 — As faltas referidas na alínea a) do n.º 2 poderão iniciar-se antes ou depois da data do casamento, mas não poderão desligar-se dela.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir por escrito ao trabalhador nos 15 dias seguintes à comunicação da falta prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e no presente acordo de empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As faltas dadas nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>, na parte em que exceda os correspondentes créditos de horas;

b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

c) As faltas dadas ao abrigo da alínea g) do n.º 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>, para além da retribuição prevista no n.º 4 da mesma cláusula;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo decisão da empresa em contrário.

3 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 47.<sup>a</sup>, bem como as que não forem participadas e ou justificadas, após a empresa exigir o previsto no n.º 4 da cláusula 48.<sup>a</sup>

2 — Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou a meio dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.

4 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

5 — O Valor da hora de retribuição para o efeito de desconto de falta injustificada é calculado pela fórmula da cláusula 56.<sup>a</sup>

**Cláusula 51.<sup>a</sup>****Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou o tempo proporcional, no ano da admissão.

**Cláusula 52.<sup>a</sup>****Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

6 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>****Licenças sem retribuição**

A empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

**CAPÍTULO VII****Retribuição****Cláusula 54.<sup>a</sup>****Remuneração base**

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo IV.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>****Tempo, local e forma de pagamento**

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>****Determinação da retribuição horária**

1 — O valor da retribuição horária será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Remuneração base} + \text{diuturnidades} + \text{subsídio de turno} + \text{IHT}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

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

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime parcial terão no mínimo direito a uma remuneração de base, diuturnidades e outras prestações complementares, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa para os trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis estabelecidas em contrato individual.

4 — Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor deste acordo integrem a brigada de incêndios será mantido o subsídio de bombeiro nos termos actualmente praticados e enquanto integrem a brigada de incêndios.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>****Diuturnidades**

1 — A empresa reconhece e mantém o regime de diuturnidades existente ao abrigo de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente vigentes e reguladores desta matéria para os trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa na data da entrada em vigor deste acordo e que estejam incluídos nos níveis I a VI do anexo III do presente acordo.

2 — Aos trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa na data da entrada em vigor deste acordo e que estejam incluídos nos níveis VII a VIII do anexo III do presente acordo será incluído o valor de diuturnidade existente à data, no valor de retribuição base, cessando assim o acesso ao regime de diuturnidades anteriormente regulado.

3 — O valor de cada diuturnidade é de 0,88 % da base de indexação calculada nos termos do n.º 1 da cláusula 59.<sup>a</sup>

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio calculado a partir da base de indexação definida no n.º 1 da cláusula 59.<sup>a</sup> de:

a) 9,86 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga fixa;

b) 11,31 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga variável;

c) 12,78 % da referida base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;

d) 18,88 % da referida base de indexação, quando em regime de três turnos, com laboração contínua.

2 — Aos trabalhadores em horário fixo nocturno será atribuído um subsídio mensal de € 190.

3 — Os subsídios de turno indicados nos números anteriores incluem a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos recebem um acréscimo de 6 % da sua remuneração base individual, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

5 — Os subsídios de turno indicados nos n.ºs 1 e 2 e o acréscimo referido no n.º 4 desta cláusula serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias e no subsídio de Natal.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Base de indexação

1 — A fórmula de cálculo para apurar a base de indexação para os trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa à data da entrada em vigor deste acordo resulta da definição da média simples das remunerações dos níveis iv e v da tabela salarial média.

2 — Para os trabalhadores admitidos para o quadro da empresa após a data da entrada em vigor deste acordo o valor de indexação resulta da definição da média simples das remunerações da tabela média do nível a que o trabalhador pertence, sempre e quando esse valor não ultrapasse o valor de indexação do número anterior desta cláusula.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional ao tempo decorrido entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a empresa pagará ao trabalhador a título de subsídio de Natal quantia proporcional ao tempo do trabalho prestado nesse ano.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

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

A remuneração do trabalho suplementar nocturno será superior em 25 % aos valores percentuais previstos na cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 75 % para a segunda hora e seguintes, ou fracção, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fracção em dia de descanso semanal complementar e feriado;
- c) 200 % por cada hora ou fracção em dia de descanso semanal obrigatório;

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro com categoria ou nível superior passará a receber, enquanto durar a substituição, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2 — No caso de se tratar de substituição operada dentro dos níveis i a iv por um período superior a 120 dias será mantido o direito à remuneração de base quando, finda a substituição, o trabalhador regressar ao desempenho da sua antiga função.

3 — No caso de se tratar de substituição operada dentro dos níveis superiores por um período superior a 180 dias será mantido o direito à remuneração de base quando, finda a substituição, o trabalhador regressar ao desempenho da sua antiga função.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias corresponde à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco dias úteis.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — A empresa poderá fornecer uma refeição em espécie a cada trabalhador por dia de trabalho prestado nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2 — As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador ao serviço da empresa à data da entrada em vigor deste acordo terá direito a um subsídio de € 9,6 por cada dia de prestação de trabalho.

4 — Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador admitido após a data da entrada em vigor deste acordo terá direito a um subsídio de € 5,50 por cada dia de trabalho prestado.

5 — Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior ou posterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

A cada trabalhador pertencente ao quadro da empresa à data da entrada em vigor deste acordo será mantido o pagamento do subsídio de transporte conforme as normas vigentes.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — A empresa pagará todas as despesas suportadas pelos trabalhadores em deslocações ao seu serviço me-

diante a apresentação pelos trabalhadores dos documentos comprovativos dos gastos efectuados.

2 — Os trabalhadores que se desloquem ao serviço da empresa e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito, têm direito a  $0,26 \times P$  por quilómetro percorrido em serviço, em que  $P$  representa o preço da gasolina sem chumbo 95 ao tempo da deslocação.

## CAPÍTULO VIII

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Retribuição variável

1 — Será atribuído pela empresa trimestralmente um prémio de produtividade, tendo por referência mínima 2,5 % do resultado operacional auditado (EBIT) da empresa e da unidade, de acordo com o procedimento a criar pela empresa e que abrangerá os trabalhadores dos níveis I a VI do enquadramento por níveis de qualificação do anexo III.

2 — Para os trabalhadores incluídos nos níveis VII e VIII este prémio poderá ser substituído por um prémio de objectivos anual, conforme regulamento interno.

3 — O prémio será processado no mês seguinte ao encerramento formal das contas trimestrais da empresa.

4 — O prémio referido no n.º 1 será afectado pelo absentismo do período, de acordo com o normativo em vigor.

5 — Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verificarem alterações ao normativo referido no número anterior.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto durar o respectivo contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar pode ser exercido directamente pela empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador, se a empresa tiver delegado nesse superior o exercício desse poder e nos termos dessa delegação de competência.

3 — Constitui infracção disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposos, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE ou na lei.

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares do trabalhador serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

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

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

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — As sanções referidas nesta cláusula poderão ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa, devendo esta medida acessória ser comunicada ao trabalhador na nota de culpa, constando expressamente da decisão que confirme essa nota de culpa.

5 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

6 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação da nota de culpa desde que a empresa justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

7 — A empresa comunicará ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades aplicadas a representantes sindicais, bem como os motivos que as determinaram.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Prescrição e execução da infracção disciplinar

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime para o qual a lei estabeleça um prazo de prescrição de duração superior, sendo, neste caso, aplicável o prazo de prescrição previsto na lei.

2 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação de decisão ao trabalhador.

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Exercício do poder disciplinar

1 — A acção disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2 — A acção disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar do conhecimento da infracção pela empresa ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3 — Com excepção da sanção prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula 71.<sup>a</sup>, nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

**Cláusula 74.<sup>a</sup>****Procedimento disciplinar**

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada, mediante processo disciplinar nos termos dos números seguintes.

2 — O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3 — Se pela pessoa competente para o exercício de acção disciplinar ou pelo instrutor do processo for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a acção disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4 — A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no n.º 2 da cláusula 73.<sup>a</sup>, impedindo a caducidade da acção disciplinar.

5 — A instauração do inquérito preliminar, nos termos do n.º 3 desta cláusula, suspende igualmente o prazo previsto no n.º 2 da cláusula 73.<sup>a</sup>, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6 — Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos.

7 — Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8 — Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infractor com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10 — O arguido tem o direito de ser esclarecido, no acto da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer diligências probatórias.

11 — A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de recepção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12 — Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respectivo sindicato no caso do presumível infractor ser representante sindical.

13 — Com a instauração do procedimento disciplinar, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, antes da notificação da nota de culpa ao trabalhador, desde que, por escrito, fundamente tal decisão, tendo em conta dos indícios imputáveis ao trabalhador e as circunstâncias que tornam inconveniente a sua presença na empresa, clarificando que ainda não lhe foi possível elaborar a competente nota de culpa, que deverá ser elaborada e notificada ao trabalhador até 30 dias após a suspensão do trabalhador.

14 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15 — No prazo de 10 dias úteis a contar da recepção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10, nem mais de 3 por cada facto.

16 — Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17 — Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de cinco dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18 — Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta, querendo, em cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

19 — A entidade competente ponderará, na decisão final, constante de documento escrito, todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado, e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado de nota de culpa devidamente notificada ao trabalhador.

20 — A decisão do processo será comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, e ao sindicato respectivo no caso de se tratar de um representante sindical.

**Cláusula 75.<sup>a</sup>****Registo de sanções**

1 — A empresa procederá ao registo e arquivo das sanções disciplinares aplicadas, de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições legais e deste acordo de empresa, sobre matéria disciplinar;

2 — O registo das sanções deverá mencionar os dados que identifica o trabalhador, que caracterizam a infracção, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada, e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato, designadamente através dos delegados sindicais, e à comissão de trabalhadores, sempre que o requeiram e salvo oposição do trabalhador.

**Cláusula 76.<sup>a</sup>****Sanções abusivas**

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens e instruções do empregador ou do seu superior hierárquico que não respeitem a execução e disciplina no trabalho ou que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical, de membro da comissão de trabalhadores e subcomissão de trabalhadores, instituições da segurança social ou outras que representam os trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido ou pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;

e) Ter informado o sindicato respectivo ou os organismos representativos do trabalhador na empresa ou ter prestado testemunho no que se refere ao cumprimento das leis de trabalho e deste AE.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo do exercício de funções referidas na anterior alínea c).

3 — Presume-se também abusivo o despedimento sem justa causa de mulher trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior do que for legalmente devido, sem prejuízo de o trabalhador optar pela reintegração na empresa.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

4 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador terá direito, em caso de despedimento ou de suspensão, ao dobro da indemnização prevista no n.º 2 desta cláusula, sem prejuízo de optar pela reintegração, no caso de despedimento, e a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

5 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto do n.º 3 da cláusula anterior, a indemnização será o dobro nos mesmos termos e condições do número anterior.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e da paternidade

1 — Todos os trabalhadores têm direito à protecção prevista na lei para a paternidade e a maternidade.

2 — Para além do estabelecido na lei, são assegurados os seguintes direitos:

a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas pelo médico de trabalho, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua normal retribuição;

b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a oito horas, quando em estado de gravidez. No caso de prestação de trabalho normal nocturno, e havendo redução de horário, esta redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;

c) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, o progenitor, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à

data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;

d) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, por motivo de consultas médicas pré-natais, quando em estado de gravidez;

e) Por ocasião do parto, uma licença em conformidade com a lei, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;

f) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses, até ao limite de dois anos, a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea anterior, devendo avisar a empresa do início da suspensão ou da sua renovação com a antecedência de 30 dias;

g) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de uma hora cada, em caso de amamentação do filho e enquanto durar tal amamentação;

h) Em caso de adopção aplica-se o regime previsto na lei.

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai terá direito a uma dispensa, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de uma hora, para aleitação ou assistência, até o filho perfazer um ano. Por acordo, os dois períodos podem ser transformados num só de duas horas consecutivas.

4 — A empresa mantém o pagamento dos valores de subsídio de infantário ou de ama aos trabalhadores que, à data da publicação deste acordo, auferiam esses subsídios de acordo com as normas vigentes.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, até dois dias por cada prova, sendo um o da realização e outro o imediatamente anterior.

4 — No caso de provas de avaliação em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas a efectuar, não podendo em qualquer caso exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.

5 — São consideradas provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituam.

6 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula, a empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

7 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

## CAPÍTULO XII

### Regalias sociais

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Regalias sociais

1 — A empresa garantirá a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa à data da publicação deste acordo a atribuição das seguintes regalias, nas condições dos instrumentos em vigor à data em que ocorra o facto que determine tal atribuição:

- a) Seguro de doença;
- b) Complemento de reforma (velhice, invalidez e sobrevivência).

2 — A empresa garantirá, ainda, a todos os trabalhadores um seguro de vida nas condições em vigor à data em que ocorra o facto que determine a atribuição da regalia.

3 — Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verifiquem alterações nas regalias referidas nos números anteriores.

4 — A empresa reconhece os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo de instrumentos anteriormente vigentes e reguladores destas matérias.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Obrigações da empresa

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

3 — Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST (interno ou externo), dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4 — Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na empresa.

5 — A empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a SHST (RT-SHST) e da comissão de higiene e segurança no trabalho (CHST)

na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior.

6 — Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7 — A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros da CHST na empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8 — A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9 — Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na empresa deverão ser suportados por esta, nomeadamente as dos representantes dos RT.

10 — Sempre que se verifique acidente de trabalho susceptível de provocar incapacidade parcial permanente ou dano pessoal mais grave, a empresa procederá a inquérito imediato, a fim de apurar responsabilidades, dando conhecimento do relatório final à comissão de higiene e segurança, que deverá prestar toda a colaboração que, por aquela, for pedida.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa.

2 — É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3 — Os trabalhadores deverão cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4 — É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a eleger e a ser eleitos, RT-SHST.

2 — A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores.

3 — As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

4 — O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.



5 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho será criada em cada estabelecimento da empresa uma comissão de higiene e segurança no trabalho.

2 — A CHST tem uma composição numérica variável, sendo paritária de representação dos trabalhadores e da empresa em cada estabelecimento, e com acção exclusiva no interior das instalações.

3 — A CHST é constituída pelos RT-SHST referidos na cláusula 83.<sup>a</sup>, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da empresa, a indicar por esta.

4 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número e o local de reuniões e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade deverão constar de regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5 — O trabalho de membro da CHST não substitui as tarefas decorrentes de acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2 — Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3 — São responsabilidades do médico do trabalho, conforme previsto na lei:

a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;

c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;

d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4 — Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

## CAPÍTULO XIV

### Cláusulas específicas

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Transferências

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2 — Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3 — No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;

b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;

c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4 — Nos restantes casos não previstos no número anterior, a empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5 — No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6 — Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que as mesmas se realizarão; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferências garantidas pela empresa aos trabalhadores seleccionados.

8 — Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;

b) Pagará um subsídio de renda de casa, que, não devendo ultrapassar 60 euros mensais (salvo motivos devidamente justificados), corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

Cláusula 87.<sup>a</sup>**Equipamento de protecção**

1 — A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3 — Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

## CAPÍTULO XV

**Disposições globais e finais**Cláusula 88.<sup>a</sup>**Sucessão de convenções e carácter globalmente mais favorável**

1 — A presente convenção revoga o instrumento de regulamentação colectiva celebrado entre a Portucel Embalagem, Produtora de Embalagens de Cartão Canelado, S. A., e os sindicatos outorgantes do presente instrumento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2002.

2 — As partes outorgantes declaram para todos os efeitos que o presente acordo é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

## ANEXO I

**Categorias profissionais — Definição de funções**

*Assistente administrativo.* — Executa tarefas de apoio administrativo relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, nomeadamente processamento de textos e outros documentos, registo e actualizações de dados, arquivo, reprodução e transmissão de documentos, preparação, expedição, distribuição e entrega da correspondência e documentos inerentes ao serviço interno e externo; atende, informa e encaminha pessoas exteriores à empresa.

*Assistente de vendas.* — Mantendo-se adstrito ao escritório, efectua vendas, assegura a colocação dos produtos e presta esclarecimentos técnicos, desenvolve e apoia tarefas ao nível do apoio técnico à venda, nomeadamente orçamentação e encomendas, normas de impressão e estudos de modelo.

*Coordenador comercial.* — Coordena toda a equipa de assistentes de vendas da unidade a que pertence, elabora e assina contratos de venda, possui conhecimentos de tecnologia do processo de fabrico da embalagem, assume a ligação entre a sua função e as áreas industriais, nomeadamente a produção e logística no âmbito da sua área de vendas e de acordo com orientações definidas pela hierarquia. Garante o cumprimento das normas e procedimentos do sistema de gestão comercial.

*Técnico qualidade.* — Zela pelo cumprimento dos procedimentos de qualidade e pelo cumprimento das normas de qualidade em vigor. Assessoria o responsável de qualidade e substitui-o sempre que necessário. Executa

análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades, utilizações possíveis e correcções necessárias com base em indicações pré-estabelecidas. Efectua a recolha de amostras, regista elementos estatísticos, zela pela conservação do bom estado e calibragem do equipamento do laboratório.

*Assistente de laboratório.* — Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo o processamento dos resultados obtidos e executando cálculos. Pode exercer funções de coordenação ou de chefia hierárquica.

*Assistente de logística.* — Procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais, controlando a expedição e carregamento em veículos de transporte e podendo movimentar viaturas à responsabilidade da empresa, em toda a área do armazém e cais de carga. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Efectua o controlo das operações da entrada e saída de equipamentos, tendo em atenção o seu estado qualitativo e a concordância com as respectivas normas e documentação. Encarrega-se da arrumação, conservação e fornecimento de mercadorias e materiais. Informa sobre anomalias de existências, bem como sobre perdas e danos, colaborando com o superior hierárquico no controlo dos *stocks*. Pode exercer funções de chefia hierárquica, coordenação ou condução funcional de equipas ou grupos de trabalho.

*Auxiliar administrativo.* — Executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos, ligações telefónicas, envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e documentos inerentes ao serviço externo e interno. Apoia todas as tarefas do sector onde está inserido.

*Auxiliar industrial.* — Executa tarefas e operações simples no âmbito da produção em colaboração e ou com orientação directa dos operadores. Assegura serviços de movimentação de produtos de limpeza de equipamentos e instalações.

*Condutor de máquinas.* — Conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável por acondicionamento dos materiais bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz.

*Desenhador.* — Executa tarefas de desenho técnico, gráfico ou de projecto considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão com base em procedimentos pré-estabelecidos inerentes à sua área de actividade.

*Oficial de manutenção eléctrica.* — Possuindo qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções da especialidade próprias na área de actividade eléctrica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

*Oficial de manutenção mecânica.* — Possuindo qualificação necessária, é capaz de desempenhar as funções das especialidades próprias na área de actividade mecânica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

*Operador de energia e efluentes.* — É o trabalhador que opera com os equipamentos instalados de: produção de vapor e respectiva rede de distribuição, alimentação,

tratamento e distribuição de águas; central de ar comprimido e rede de distribuição; estação de tratamento de efluentes industriais, otimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência. Assegura a lubrificação dos equipamentos dos sectores em que trabalha e colabora em trabalhos de manutenção e conservação. Procede ao controle e registo dos parâmetros operacionais da central de vapor e da ETARI, sendo responsável por alguns e colaborando na manutenção dos restantes.

**Operador industrial de embalagem.** — Possuindo formação técnica específica e ou experiência profissional, pode conduzir ou utilizar máquinas ou conjuntos de maquinismos no âmbito da produção de embalagem, otimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência. Procede ao controlo de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias. Zela pelo bom estado geral de conservação do equipamento, colabora, eventualmente, em trabalhos de manutenção. Esta definição aplica-se aos operadores que operam na área da produção de embalagem, nomeadamente nas subáreas de produção de cartão canelado e ou transformação. Desde que habilitado para o efeito, pode exercer funções na área da energia.

**Preparador de trabalho.** — Desenvolve acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos, processos, meios humanos e materiais de forma a garantir melhor eficiência de equipamentos. Elabora cadernos de encargos e ou especificações técnicas para intervenções a realizar, bem como fichas de diagnóstico que suportem acções preventivas ou reparações standardizadas. Faz o acompanhamento dos diversos trabalhos em curso controlando os orçamentos e custos associados, podendo coordenar ou chefiar funcionalmente equipas pluridisciplinares.

**Técnico administrativo/industrial.** — Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade tendo em conta a consecução dos objectivos fixados. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade e na sua implementação, podendo exercer funções de chefia hierárquica de coordenação ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

**Técnico comercial.** — É o profissional que assegura a planificação de uma zona de vendas, de acordo com as directrizes definidas, assumindo a responsabilidade pelo seu cumprimento e assegurando a sua execução. Assegura uma informação, relativa aos clientes, no sentido de garantir uma boa cobrança, desenvolvendo estudos de mercados com vista à definição de estratégias adequadas à melhoria das vendas e à introdução de novos produtos. Equaciona a actuação da concorrência nos aspectos referentes à dimensão e capacidade, organização operacional, estratégias comerciais, produtos, qualidades e preços.

**Técnico de desenho.** — Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, podendo coordenar o trabalho de outros profissionais ou exercer funções de chefia hierárquica.

**Técnico industrial de embalagem.** — Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização, tem responsabilidade na aplicação do programa de produ-

ção e assegura a sua execução. Colabora na definição de programas de trabalho e na sua implementação, podendo exercer funções de chefia hierárquica, coordenação ou condução funcional de equipas ou grupos de trabalho.

**Técnico de manutenção eléctrica.** — Desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica e de instrumentação. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas utilizando equipamentos específicos para as intervenções de inspecção ou detecção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia hierárquica.

**Técnico de manutenção mecânica.** — Desenvolve acções de manutenção nas áreas mecânica e óleo-hidráulica. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas utilizando equipamentos específicos para as intervenções de inspecção ou detecção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia.

**Técnico superior.** — Possuindo especialização considerável num campo particular de actividade, cabem-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais e fundamenta propostas de actuação para decisão superior. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa.

## ANEXO II

### Condições específicas de evolução na carreira profissional

#### 1 — Princípios gerais:

a) As categorias profissionais definidas no anexo I estão integradas em oito níveis de qualificação e remuneração, de acordo com o anexo III, «Enquadramentos profissionais por níveis»;

b) Na indicação da categoria profissional do trabalhador constará, à frente da mesma, a designação do respectivo nível (ex. assistente administrativo — nível IV, assistente administrativo — nível III, etc.);

c) À classificação por nível de enquadramento e à progressão salarial corresponde também uma qualificação para o exercício de funções em determinado sector. Quanto mais elevadas forem a classificação por nível e a progressão salarial, mais elevada será a qualificação na profissão e funções a desempenhar;

d) Aos trabalhadores com mais elevada qualificação corresponderá o desempenho das funções de maior responsabilidade;

e) Nenhum trabalhador pode ser mudado de sector ou função sem lhe ser assegurada a adequada formação profissional específica para a nova função.

#### 2 — Nível I:

a) É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória;

b) Após um período de permanência máximo de dois anos, o trabalhador passará a integrar o nível II.

#### 3 — Nível II:

a) É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória;

b) O trabalhador passará a integrar o nível III logo que reúna e lhe seja reconhecido capacidade profissional para tal.

#### 4 — Níveis III e IV:

a) É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória;

b) O acesso ao nível IV só será admissível se o trabalhador for capaz de, depois de garantida a devida formação, conduzir três máquinas (transformação) ou três postos do sector em que se enquadre.

#### 5 — Níveis V e VI:

a) É condição necessária à admissão curso técnico da especialidade;

b) A condição exigida no número anterior poderá ser substituída por experiência comprovada em funções análogas;

c) O trabalhador que reúna as condições e experiência necessária, capacidade profissional, grau de autonomia e um potencial de evolução para as funções mais qualificadas, que podem incluir coordenação de equipas, poderá ser promovido ao nível VII ou VIII e ser classificado numa das respectivas categorias profissionais.

#### 6 — Níveis VII e VIII:

a) É condição necessária à admissão a frequência ou curso superior e ou curso técnico da especialidade;

b) A condição exigida no número anterior poderá ser substituída por experiência comprovada em funções análogas;

c) A carreira nestes dois níveis será sempre adequada ao grau de desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador e, por consequência, à capacidade de evolução de carreira definida dentro do Grupo Europac.

#### 6 — Progressão salarial em cada nível:

a) Além da promoção para o nível superior, existirá uma progressão salarial para as categorias integradas e mantendo o mesmo nível de enquadramento profissional;

b) A progressão salarial será o resultado de uma avaliação de desempenho profissional, através de um sistema de avaliação profissional que consiste na recolha contínua da informação;

c) A progressão salarial no mesmo nível de enquadramento profissional verificar-se-á entre o salário mínimo e o salário máximo estabelecido na tabela salarial;

d) A percentagem da progressão salarial sobre o salário atribuído a um trabalhador, por força da avaliação de desempenho profissional, é independente da actualização da tabela salarial;

e) Quando a progressão salarial atingir o valor médio salarial, entre o mínimo e o máximo, considera-se que está reunido um pressuposto para ser encarada, pela empresa, a promoção ao nível superior.

#### 7 — Avaliação de desempenho profissional:

a) A avaliação de desempenho profissional terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada no primeiro trimestre de cada ano;

b) O processo de avaliação de desempenho profissional será efectuado com base num manual de avaliação onde

constarão os critérios e factores de avaliação. O manual de avaliação será do conhecimento dos trabalhadores;

c) Será solicitado parecer à comissão de trabalhadores e aos sindicatos subscritores deste acordo de empresa do manual de avaliação de desempenho;

d) O manual de avaliação de desempenho deve prever mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido, a cada trabalhador, acesso aos elementos que serviram de base à avaliação, após lhe ser comunicado o resultado da mesma, numa entrevista de avaliação obrigatória conduzida pelo seu chefe hierárquico;

e) O resultado da avaliação de desempenho profissional poderá ser classificado como *A Melhorar, Satisfatório, Bom e Muito bom*;

f) Havendo lugar a progressão salarial decorrente da avaliação de desempenho, o valor dessa progressão será determinado pela empresa de acordo com a posição do salário do trabalhador avaliado na banda salarial do seu nível e do grau de potencial de desenvolvimento identificado.

#### 8 — Deontologia profissional:

a) Sempre que o exercício de determinada actividade profissional esteja obrigatoriamente condicionado por lei à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efectuada na data da admissão ou no momento em que possa ocorrer na empresa qualquer classificação para o exercício dessa actividade profissional;

b) Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens contrárias à boa técnica e ética profissional, nomeadamente quando aquelas contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado;

c) Sempre que no exercício da sua actividade profissional os trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

9 — Actualização do salário — a todos os trabalhadores da empresa será aplicado a partir do dia 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de cada ano o aumento salarial negociado pelos subscritores do presente acordo de empresa.

### ANEXO III

#### Enquadramento por níveis de qualificação

Nível VIII:

Técnico superior.

Nível VII:

Técnico superior.

Nível VI:

Coordenador comercial;

Técnico administrativo/industrial;

Técnico de desenho;

Técnico industrial de embalagem;

Técnico de laboratório;

Técnico de manutenção eléctrica;  
Técnico de manutenção mecânica;  
Técnico comercial.

Nível V:

Assistente de logística;  
Coordenador comercial;  
Preparador de trabalho;  
Técnico administrativo/industrial;  
Técnico de desenho;  
Técnico industrial de embalagem;  
Técnico de laboratório;  
Técnico de manutenção eléctrica;  
Técnico de manutenção mecânica;  
Técnico comercial.

Nível IV:

Assistente administrativo;  
Assistente de laboratório;  
Assistente de logística;  
Assistente de vendas;  
Condutor de máquinas;  
Desenhador;  
Oficial de manutenção eléctrica;  
Oficial de manutenção mecânica;  
Operador industrial de embalagem;  
Preparador de trabalho.

Nível III:

Assistente administrativo;  
Assistente de laboratório;  
Assistente de logística;  
Assistente de vendas;  
Condutor de máquinas;  
Desenhador;  
Oficial de manutenção eléctrica;  
Oficial de manutenção mecânica;  
Operador de energia e efluentes;  
Operador industrial de embalagem.

Nível II:

Auxiliar administrativo;  
Auxiliar industrial.

Nível I:

Auxiliar administrativo;  
Auxiliar industrial.

#### ANEXO IV

##### Tabela salarial

(a partir de 1 de Janeiro de 2011)

Níveis	Remunerações (euros)		
	Mínima	Média	Máxima
VIII .....	1 501,37	2 288,66	2 700,62
VII .....	1 420,87	1 907,21	2 279,13
VI .....	1 264,88	1 590,04	1 892,16
V .....	1 054,05	1 325,03	1 576,78

Níveis	Remunerações (euros)		
	Mínima	Média	Máxima
IV .....	878,38	1 104,19	1 313,98
III .....	731,99	920,16	1 094,99
II .....	609,99	766,80	912,50
I .....	511,20	639	715,68

Base de indexação: € 1214,61.

#### ANEXO V

##### Tabela de reclassificações

Profissões/categorias actuais	Reclassificações
<b>Nível I</b>	<b>Nível VIII</b>
Técnico superior .....	Técnico superior.
<b>Nível II</b>	<b>Nível VII</b>
Técnico superior .....	Técnico superior.
<b>Nível III</b>	<b>Nível VI</b>
Técnico administrativo/industrial	Coordenador comercial.
Técnico de desenho .....	Técnico administrativo/industrial.
Técnico industrial de embalagem	Técnico de desenho.
Técnico de laboratório .....	Técnico industrial de embalagem.
Técnico de manutenção eléctrica	Técnico de qualidade.
Técnico de manutenção mecânica	Técnico de manutenção eléctrica.
	Técnico de manutenção mecânica.
Técnico comercial .....	Técnico comercial.
<b>Nível IV</b>	<b>Nível V</b>
Assistente de logística .....	Assistente de logística.
Preparador de trabalho .....	Coordenador comercial.
Promotor de vendas .....	Preparador de trabalho.
Técnico administrativo/industrial	(Categoria/função eliminada).
Técnico de desenho .....	Técnico administrativo/industrial.
Técnico industrial de embalagem	Técnico de desenho.
Técnico de laboratório .....	Técnico industrial de embalagem.
Técnico de manutenção eléctrica	Técnico de qualidade.
Técnico de manutenção mecânica	Técnico de manutenção eléctrica.
	Técnico de manutenção mecânica.
Técnico comercial .....	Técnico comercial.
<b>Nível V</b>	<b>Nível IV</b>
Assistente administrativo .....	Assistente administrativo.
Assistente de laboratório .....	Assistente de laboratório.
Assistente de logística .....	Assistente de logística.
Assistente de vendas .....	Assistente de vendas.
Condutor de máquinas .....	Condutor de máquinas.
Desenhador .....	Desenhador.
Motorista .....	(Categoria/função eliminada.)
Oficial de manutenção eléctrica	Oficial de manutenção eléctrica.
Oficial de manutenção mecânica	Oficial de manutenção mecânica.
Operador Industrial de embalagem.	Operador industrial de embalagem.
Preparador de trabalho .....	Preparador de trabalho.
Promotor de vendas .....	(Categoria/função eliminada.)
<b>Nível VI</b>	<b>Nível III</b>
Assistente administrativo .....	Assistente administrativo.
Assistente de laboratório .....	Assistente de laboratório.
Assistente de logística .....	Assistente de logística.
Assistente de vendas .....	Assistente de vendas.
Condutor de máquinas .....	Condutor de máquinas.

Profissões/categorias actuais	Reclassificações
Desenhador . . . . .	Desenhador.
Motorista . . . . .	(Categoria/função eliminada.)
Oficial de manutenção eléctrica	Oficial de manutenção eléctrica.
Oficial de manutenção mecânica	Oficial de manutenção mecânica.
Operador de energia e efluentes	Operador de energia e efluentes.
Operador industrial de embalagem.	Operador industrial de embalagem.
<b>Nível VII</b>	<b>Nível II</b>
Auxiliar Administrativo . . . . .	Auxiliar administrativo.
Auxiliar Industrial . . . . .	Auxiliar industrial.
Estagiário Administrativo . . . . .	(Categoria/função eliminada.)
Estagiário Industrial . . . . .	(Categoria/função eliminada.)
<b>Nível VIII</b>	<b>Nível I</b>
Auxiliar administrativo . . . . .	Auxiliar administrativo.
Auxiliar industrial . . . . .	Auxiliar industrial.
Estagiário administrativo . . . . .	(Categoria/função eliminada.)
Estagiário industrial . . . . .	(Categoria/função eliminada.)

Leiria, 8 de Outubro de 2010.

Pela Portucel Embalagem — Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, S. A.:

*Maria Manuel Ferraz de Liz Coelho*, representante.  
*Emília de Jesus Tavares Valongo*, representante.

Pelas organizações sindicais:

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores Técnicos de Serviços:

*António Alexandre P. Delgado*, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Industrias Diversas:

*José Pedro Adrião*, mandatário.

*Luís Armando da Costa Bernardo*, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Marcante, Energia e Fogueiros de Terra:

*António Alexandre P. Delgado*, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria S. R. M. Oliveira Pinto*, mandatária.

Depositado em 19 de Outubro de 2010, a fl. 93 do livro n.º 11, com o n.º 215/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **União Geral de Trabalhadores do Porto — UGT — Porto — Alteração**

Alteração, aprovada em conselho geral realizado em 28 de Maio de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009.

#### Artigo 1.º

##### **Natureza, âmbito e sede**

No n.º 1 acrescenta-se «União Geral de Trabalhadores do Porto, adiante designada por UGT — Porto, é».

#### Artigo 2.º

##### **Sigla e símbolo**

O artigo 2.º passa a ter a seguinte redacção:

«1 — A UGT — Porto adopta a sigla ‘UGT — Porto’.

2 — A UGT — Porto tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra, figurando por baixo a palavra ‘Porto’ e, por cima, a sigla ‘UGT’.»

#### Artigo 26.º

##### **Reunião do conselho geral**

No n.º 1, «a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por proposta do secretariado.»

No n.º 4, «de 20 ou de 8 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.»

#### Artigo 28.º

##### **Eleição e composição do secretariado**

No n.º 5, «O secretariado elegerá, de entre os seus membros, dois vice-presidentes e um tesoureiro.»

#### Artigo 33.º

##### **Competências do conselho fiscalizador de contas**

Na alínea f), «e no conselho geral.»

#### Artigo 50.º

##### **Garantia de defesa**

No n.º 1, «ou pelo conselho geral, nos termos do artigo 48.º»

No n.º 3, «dentro do mesmo prazo.»

Registado em 13 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 77, a fl. 133 do livro n.º 2.

#### **Sindicato dos Técnicos de Voo da Aviação Civil — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 27 de Setembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2010.

#### SECÇÃO IV

##### **Direcção**

#### Artigo 44.º

1 — A direcção do Sindicato é constituída por três membros eleitos de entre os sócios do Sindicato e de acordo com o estabelecido no artigo 20.º destes estatutos.

2 — A direcção do Sindicato é constituída por um presidente, um secretário e um tesoureiro, eleitos directamente para os respectivos cargos.

3 — Para a direcção será ainda eleito um suplente.

4 — Compete ao presidente definir a periodicidade das reuniões da direcção, devendo reunir, pelo menos, uma vez por trimestre.

5 — A direcção reúne com a presença de todos os membros e delibera por maioria.

#### Artigo 50.º

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, um secretário e um vogal eleitos para estes cargos de entre

os sócios do Sindicato e de acordo com o estabelecido no artigo 20.º destes estatutos.

2 — Para o conselho fiscal será ainda eleito um suplente.

3 — Compete ao presidente definir a periodicidade das reuniões do conselho fiscal, devendo reunir, pelo menos, uma vez por semestre.

4 — O conselho fiscal reúne com a presença de todos os membros e delibera por maioria.

## CAPÍTULO VIII

### Direito de tendência

1 — É garantido a todos os sócios o direito de tendência.

2 — O exercício do direito de tendência será efectuado nos termos do regulamento anexo.

## CAPÍTULO IX

### Fusão, integração e dissolução

#### Artigo 73.º

A fusão, integração e a dissolução do Sindicato só se verificará após deliberação da assembleia geral especial expressamente convocada para o efeito.

#### Artigo 74.º

A assembleia geral que deliberar a fusão, a integração ou a dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que as mesmas se processarão, não podendo em caso algum os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

## ANEXO

### Regulamento do exercício do direito de tendência

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores associados do STVAC é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindical.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência da assembleia geral.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do STVAC.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do STVAC, de acordo com o princípio de representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários do Sindicato.

#### Artigo 4.º

##### Constituição

A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral,

assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

#### Artigo 5.º

##### Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências subscritas por, pelo menos, 10 % dos associados do STVAC.

#### Artigo 6.º

##### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário.

#### Artigo 7.º

##### Deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do STVAC;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária do Sindicato;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registado em 15 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 79, a fl. 133 do livro n.º 2.

## SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média — Alteração

Alteração, aprovada em conselho geral realizado em 18 de Setembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2010.

#### Artigo 20.º

##### Órgãos do SINDETELCO e respectivo quórum deliberativo

1 — (*Mantém-se.*)

2 — (*Mantém-se.*)

3 — O quórum deliberativo dos órgãos nacionais indicados nas alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 1 deste artigo é o seguinte:

Congresso — 100 presenças;

Conselho geral — 26 presenças;

Secretariado nacional — 21 presenças;

Conselho fiscalizador de contas — 2 presenças;

Conselho de disciplina — 2 presenças.

Registado em 15 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 78, a fl. 133 do livro n.º 2.



## II — DIRECÇÃO

### **União Geral de Trabalhadores do Porto — UGT — Porto — Rectificação**

Verificando-se divergências entre o texto original da eleição dos membros do secretariado e o texto objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009, procede-se de seguida à sua rectificação.

Clara Maria Assunção Quental Silva — onde se lê «Entidade empregadora — Sindicato dos Bancários do Norte» deve ler-se «Entidade empregadora — Caixa de Crédito Agrícola Mútuo».

Dulce Maria dos Santos Figueiredo — onde se lê «Sindicato — SINDITE» deve ler-se «Sindicato — STE».

### **Sindicato Independente dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Informática e Serviços da Região Sul.**

Eleição em 12 de Junho de 2010 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Manuel António Vitorino, bilhete de identidade n.º 6095475.

Vice-presidente — Fernando Manuel Ferreira Costa, bilhete de identidade n.º 6741362.

Tesoureiro — Vera Maria Engrossa Novo, bilhete de identidade n.º 10536063.

#### **Directores:**

Paulo Jorge Gomes Martins, bilhete de identidade n.º 7814531.

Artur José do Carmo Santos, bilhete de identidade n.º 2023651.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve — AHETA — Alteração**

##### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, sede, âmbito e fins**

##### **Artigo 1.º**

1 — A Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) é uma pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, que representa, na Região do Algarve, no âmbito das suas atribuições, as empresas nela filiadas.

2 — A Associação tem duração ilimitada.

##### **Artigo 2.º**

A Associação tem a sua sede em Albufeira, no Edifício AHETA, Quinta da Bolota, lote 4-A, Vale de Santa Maria, 8200-314 Albufeira, podendo, a todo o tempo, por deliberação da direcção, transferir a sua sede para outro local,

criar delegações ou nomear representantes, sempre que tal se justifique.

##### **Artigo 3.º**

1 — São fins e atribuições da Associação a defesa e promoção dos direitos e interesses das empresas que representa, nomeadamente:

a) Favorecer e incrementar o bom entendimento e a solidariedade entre os seus membros, com vista, designadamente, ao fortalecimento do ramo de actividade económica em que se integram;

b) Fomentar o turismo;

c) Dialogar, pela via adequada, com os órgãos de soberania, em ordem à criação de legislação que contemple, de forma actualizada, os reais interesses das empresas;

d) Negociar e celebrar, nos termos da lei, convenções colectivas de trabalho;

e) Organizar e manter em funcionamento serviços administrativos, técnicos e outros adequados aos seus fins;

f) Promover e apoiar a organização de cursos de formação profissional, conferências, congressos e editar publicações de interesse para o sector do turismo.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 4.º

1 — Poderão fazer parte da Associação, como sócios efectivos, as empresas que exerçam a sua actividade na Região do Algarve na área do turismo.

a) Estabelecimentos oficialmente classificados ou registados, na área do alojamento, incluindo os legalmente designados ou inscritos como alojamento local.

b) Promotores de urbanizações para fins turísticos e empresas proprietárias e ou exploradoras de empreendimentos de animação turística.

Por empreendimentos de animação turística e, no que à AHETA diz respeito, entendem-se os parques temáticos, os campos de golfe e as estruturas desportivas para fins turísticos.

2 — Não poderão ser associados da AHETA, como sócios efectivos, as empresas que exerçam as suas actividades nas áreas das urbanizações turísticas, sócias fundadoras da Associação e em que as respectivas empresas promotoras exerçam directamente, ou através de empresa do mesmo grupo, actividade idêntica, salvo se a associada fundadora o autorizar de forma expressa.

#### Artigo 5.º

1 — Poderão também inscrever-se na Associação:

a) Como sócios contribuintes, as empresas que tenham por objecto social o exercício da actividade turística mas que não explorem efectivamente qualquer dos estabelecimentos referidos no artigo anterior;

b) Como sócios aliados, as entidades empresariais dos diversos sectores da actividade económica que não possam inscrever-se como sócios efectivos ou contribuintes.

2 — Por aprovação da direcção, pode ser ainda atribuída a qualquer pessoa privada singular a qualidade de sócio honorário.

3 — Os sócios contribuintes, os sócios aliados e os sócios honorários têm os mesmos direitos e deveres que os sócios efectivos, nomeadamente a capacidade eleitoral activa e passiva.

4 — Os sócios honorários estão isentos do pagamento de jóias.

#### Artigo 6.º

1 — São direitos dos sócios:

a) Participar nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos estatutários;

d) Utilizar as instalações e serviços da Associação de acordo com os respectivos regulamentos;

e) Usufruir dos benefícios e regalias que a Associação deva proporcionar-lhes.

#### Artigo 7.º

1 — São deveres dos sócios:

a) Pagar a jóia e, pontualmente, as quotas;

b) Cumprir as determinações dos órgãos associativos;

c) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;

d) Tomar parte nas reuniões dos órgãos da Associação e nos grupos de trabalho para que forem convocados ou designados.

## CAPÍTULO III

### Regime disciplinar

#### Artigo 8.º

1 — As infracções ao disposto nos estatutos e regulamentos internos e a inobservância das determinações dos órgãos da Associação legitimamente tomadas constituem ilícito disciplinar, a provar no respectivo processo, importando a aplicação das seguintes sanções:

a) Simples censura;

b) Advertência registada;

c) Expulsão.

2 — A aplicação da sanção disciplinar de expulsão é da competência da assembleia geral, sob proposta da direcção, salvo o previsto no número seguinte, cabendo à direcção analisar a situação da empresa e estudar formas de cooperação para a resolução dos problemas, antes de propor as sanções contidas no número anterior.

3 — Excepciona-se o previsto no número anterior, em que a expulsão de qualquer associado será da competência da direcção, desde que o motivo seja exclusivamente o não pagamento de quotas.

## CAPÍTULO IV

### SECÇÃO I

#### Dos corpos gerentes

#### Artigo 9.º

Os órgãos da Associação são a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

#### Artigo 10.º

1 — Os órgãos associativos são eleitos em assembleia geral e exercem as suas funções por um período de três anos.

2 — Quando se verificar o impedimento definitivo do presidente de um órgão, ou de metade ou mais dos seus membros, haverá lugar a nova eleição para todo o órgão associativo e para completar o respectivo mandato.

3 — A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, especificando-se os cargos a desempenhar e, no caso de pessoas colectivas, os nomes dos respectivos representantes, os quais não poderão ser substituídos, no decurso do mandato, sem consentimento da maioria dos membros do órgão para que foram eleitos.

4 — As listas de candidatura para os órgãos associativos serão propostas pela direcção ou por um mínimo de 10 sócios, no pleno gozo dos seus direitos associativos, e remetidas ao presidente da mesa da assembleia geral até 15 dias antes do dia marcado para as eleições.

### Artigo 11.º

As pessoas colectivas terão permanentemente designado um administrador ou gerente como seu representante para todos os efeitos da vida da Associação, nomeadamente, para o exercício de funções nos órgãos associativos.

## SECÇÃO II

### Da assembleia geral

### Artigo 12.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2 — Cada associado tem direito a um voto.

### Artigo 13.º

1 — São atribuições da assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa e os membros da direcção e do conselho fiscal;

b) Deliberar sobre o relatório, balanço, orçamentos, plano de actividades e contas de cada exercício;

c) Deliberar sobre a alienação de imóveis e contraimento de empréstimos;

d) Deliberar sobre os regulamentos eleitorais e concessão de distinções honoríficas;

e) Atribuir e declarar nulas, nos termos do respectivo regulamento, as distinções honoríficas;

f) Decidir dos recursos para ela interpostos das decisões da direcção e do conselho fiscal;

g) Deliberar sobre as questões que, nos termos estatutários ou legais, lhe sejam submetidas, designadamente sobre a alteração dos estatutos e a dissolução da Associação, bem como sobre a fixação e alteração do montante da jóia e das quotas a pagar pelos associados.

### Artigo 14.º

1 — A assembleia geral é dirigida por uma mesa constituída por um presidente, dois vice-presidentes e um secretário.

2 — O presidente será substituído, nas suas faltas ou impedimento, por um dos vice-presidentes.

3 — Verificando-se a falta ou impedimento do presidente e dos vice-presidentes, a mesa será constituída *ad-hoc*.

### Artigo 15.º

1 — Compete especialmente ao presidente:

a) Convocar as reuniões e dirigir o funcionamento da assembleia;

b) Empossar os sócios para os órgãos sociais, no prazo de 30 dias;

c) Despachar e assinar o expediente da mesa.

### Artigo 16.º

1 — A assembleia reunirá ordinariamente:

a) Até 31 de Dezembro de cada ano, para votação do orçamento ordinário e plano de actividades; e

b) Até 30 de Abril, para votação das contas do exercício anterior.

2 — A assembleia reunirá extraordinariamente:

a) Por iniciativa do presidente;

b) A solicitação da direcção ou do conselho fiscal;

c) A requerimento de 25 % dos sócios efectivos no pleno gozo dos seus direitos.

### Artigo 17.º

1 — As convocações das reuniões da assembleia serão feitas através de carta, telex, telegrama, fax, ou qualquer outro meio escrito, dirigido a todos os sócios efectivos com a antecedência mínima de oito dias, prazo esse que poderá ser reduzido a cinco dias em caso de urgência.

2 — Das convocatórias constarão o dia, a hora e o local da reunião, assim como a ordem de trabalhos.

### Artigo 18.º

A assembleia funcionará em primeira convocação quando estejam presentes a maioria dos membros e, em segunda, com qualquer número, meia hora depois da designada para o início dos trabalhos.

### Artigo 19.º

1 — Sob pena de nulidade, só podem ser discutidos e votados em assembleia os assuntos constantes da ordem de trabalhos.

2 — Quando o entender, ou a requerimento, pode o presidente da mesa, antes ou depois da ordem do dia, conceder um período de tempo, que fixará, para serem apresentadas comunicações de interesse para a Associação.

### Artigo 20.º

1 — As deliberações da assembleia são tomadas por maioria dos votos presentes e ou representados, nos termos do n.º 1 do artigo 21.º

2 — Porém, se as deliberações respeitarem à alteração dos estatutos ou à destituição dos dirigentes, exigir-se-ão três quartos dos votos presentes, ou três quartos de todos os sócios, se a deliberação respeitar à dissolução da Associação.

3 — O presidente da mesa tem voto de qualidade quando a votação não for secreta.

### Artigo 21.º

1 — A votação nas reuniões da assembleia geral é feita pessoalmente pelos sócios, podendo estes delegar o seu voto em qualquer dos presentes, através de um meio escrito dirigido ao presidente da mesa.

2 — Tratando-se de votação para eleger os órgãos associativos será válido o voto por correspondência, nos termos do respectivo regulamento.

### Artigo 22.º

1 — A votação dos sócios presentes ou representados será feita por levantados e sentados ou por aclamação.

2 — Proceder-se-á, porém, a votação nominal ou por escrutínio secreto a requerimento de qualquer dos sócios efectivos presentes, aceite por maioria.

3 — As votações que respeitem a questões pessoais de qualquer sócio serão feitas sempre por escrutínio secreto, não gozando o visado de direito de voto.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

##### Artigo 23.º

1 — A representação e gerência da Associação são competência de uma direcção constituída por 1 presidente e 8 vice-presidentes, sendo um deles obrigatoriamente tesoureiro, outro responsável pela organização e serviços internos da Associação, outro pelas relações empresariais, outro pelos estabelecimentos hoteleiros, outro para os meios complementares de alojamento turístico, outro para a imobiliária turística, dois para a animação turística, e 20 vogais, que serão investidos nos cargos convenientes.

2 — Nas faltas ou impedimentos de quaisquer dos membros, o presidente ou a direcção designará, de entre os restantes, quem os substituirá nas respectivas funções.

3 — As vice-presidências poderão ser rotativas, cabendo aos respectivos membros de cada subsector de actividade decidir entre si a ordem e o período de tempo pela qual a referida vice-presidência será exercida.

##### Artigo 24.º

1 — Compete, nomeadamente, à direcção:

- a) Representar a Associação em juízo ou fora dele;
- b) Admitir os sócios que preencham os requisitos estatutários e decidir sobre os pedidos de admissão;
- c) Submeter à apreciação da assembleia geral os planos que elabore para o exercício do seu mandato;
- d) Submeter à apreciação da assembleia geral o orçamento ordinário de cada exercício e eventuais orçamentos suplementares, bem como apresentar-lhe o relatório anual, o balanço e as contas;
- e) Propor à assembleia geral a atribuição de distinções honoríficas;
- f) Administrar os fundos da Associação;
- g) Elaborar os regulamentos internos da Associação;
- h) Negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho;
- i) Propor, nos termos estatutários, listas de candidaturas para os órgãos associativos;
- j) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias;
- k) Praticar todos os actos de gestão adequados aos fins da Associação e que não sejam da competência dos outros órgãos.

##### Artigo 25.º

1 — Compete, especialmente, ao presidente:

- a) Representar a direcção;
- b) Convocar as reuniões da direcção, dirigir os seus trabalhos e executar e fazer cumprir as respectivas deliberações;
- c) Despachar o expediente urgente e providenciar sobre questões que pela sua natureza ou urgência não possam aguardar decisão da direcção.

##### Artigo 26.º

1 — Compete ao tesoureiro:

- a) Providenciar pela cobrança das receitas e seu depósito;

b) Regularizar as despesas devidamente contraídas e processadas;

c) Providenciar pela organização dos balanços e proceder ao encerramento das contas.

##### Artigo 27.º

1 — Sem prejuízo da possibilidade da delegação de poderes, são necessárias e suficientes, para obrigar a Associação, as assinaturas do presidente da direcção e qualquer outro seu membro.

2 — Os documentos respeitantes à movimentação de fundos, designadamente cheques, serão obrigatoriamente e conjuntamente subscritos pelo presidente da direcção e um vice-presidente, ou por dois vice-presidentes.

##### Artigo 28.º

1 — A direcção reúne sempre que o presidente ou cinco dos seus membros o julguem conveniente.

2 — As reuniões efectuar-se-ão sempre com a presença da maioria absoluta dos membros da direcção em exercício efectivo de funções.

3 — As deliberações são tomadas por maioria de votos presentes, gozando o presidente de voto de qualidade.

4 — A direcção pode delegar os seus poderes numa Comissão executiva, a designar de entre os seus membros e nunca inferior a sete elementos.

5 — Quando um membro da direcção exercer funções executivas a tempo inteiro e em regime de exclusividade, poderá usufruir de uma remuneração mensal.

a) A remuneração, assim como o respectivo montante serão aprovados pela direcção;

b) O direito à remuneração cessa automaticamente com o final do mandato do dirigente eleito, não havendo lugar, em caso algum, ao pagamento de qualquer compensação ou indemnização pecuniária.

### SECÇÃO IV

#### Do conselho fiscal

##### Artigo 29.º

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, dois vice-presidentes e um secretário.

2 — O presidente será substituído, nas suas faltas ou impedimentos, por um dos vice-presidentes.

3 — As reuniões do conselho fiscal efectuar-se-ão sempre com a presença de pelo menos três dos seus membros.

4 — As deliberações são tomadas por maioria dos votos presentes, gozando o presidente de voto de qualidade.

##### Artigo 30.º

1 — Compete, nomeadamente, ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entender, a escrita da Associação e os documentos da tesouraria;

b) Dar parecer sobre o orçamento, o relatório e as contas anuais a propor à assembleia geral;

c) Fiscalizar a observância dos estatutos e da lei.

### Artigo 31.º

O conselho fiscal reúne sempre que o seu presidente ou a direcção o convoquem.

## CAPÍTULO V

### Disposições gerais

#### Artigo 32.º

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e das quotas dos sócios;
- b) Quaisquer valores, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- c) Os juros de fundos capitalizados;
- d) Quaisquer outros valores que resultem do legítimo exercício da sua actividade.

#### Artigo 33.º

Por deliberação da direcção, a Associação pode filiar-se em uniões, federações ou confederações.

#### Artigo 34.º

- 1 — O ano social coincide com o ano civil.
- 2 — O mandato dos órgãos associativos termina em 31 de Dezembro do último ano do triénio para que foram eleitos, independentemente das respectivas datas da eleição e tomada de posse.

#### Artigo 35.º

No caso de caducidade do mandato dos corpos gerentes, os respectivos titulares ficam obrigados a assegurar a gestão dos assuntos correntes da Associação até à posse dos novos órgãos associativos.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Artigo 36.º

1 — No que estes estatutos forem omissos, rege o regulamento interno a aprovar em assembleia geral, bem como as disposições legais em vigor.

2 — O regulamento de jóias e quotas constitui anexo a estes estatutos, aprovado em assembleia constituinte.

(Inclui as alterações aprovadas em assembleias gerais.)

Registado em 13 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 58, a fl. 98 do livro n.º 2.

### **AIMMP — Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral realizada em 16 de Julho de 2010.

### Alterações anteriores:

Alteração aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 2000, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 20, de 30 de Outubro de 1995, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 5, de 15 de Março de 1991, e 21, de 15 de Novembro de 1989, no *Diário da República*, 3.ª série, n.º 288, de 15 de Dezembro de 1975, e 111, de 12 de Maio de 1976.

## CAPÍTULO I

### Da constituição, âmbito e atribuições

#### Artigo 1.º

1 — A Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal, adiante designada por AIMMP, é uma associação de direito privado, de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei.

2 — A Associação tem a sua sede na cidade do Porto, podendo constituir delegações em qualquer local do território nacional por deliberação da assembleia geral, expressamente convocado para o efeito.

#### Artigo 2.º

A Associação é uma entidade livremente constituída, podendo nela inscrever-se as pessoas, singulares ou colectivas, de direito privado, que exerçam ou venham a exercer as actividades discriminadas no artigo seguinte.

#### Artigo 3.º

1 — A Associação é constituída por cinco divisões correspondentes às seguintes actividades:

Divisão 1 — corte, abate, serração e embalagem de madeira;

Divisão 2 — painéis e apainelados de madeira;

Divisão 3 — carpintaria e afins;

Divisão 4 — mobiliário e afins;

Divisão 5 — exportação, importação e distribuição de madeiras e derivados.

2 — As divisões enumeradas no número anterior integram os seguintes subsectores de actividade:

Divisão 1 — corte, abate, serração e embalagem de madeira;

Divisão 2 — painéis de madeira e de fibras de madeira, folheados, lamelados e outros apainelados;

Divisão 3 — parquetaria, obras de madeira para a construção, urnas funerárias e outras obras de madeira;

Divisão 4 — mobiliário, colchões;

Divisão 5 — importação de madeira, exportação de madeira, comércio por grosso de madeira e produtos derivados.

#### Artigo 4.º

A Associação goza de personalidade jurídica, cabendo-lhe representar legalmente todas as empresas integradas no

seu âmbito associativo, nos termos da lei, nomeadamente na celebração de convenções colectivas de trabalho, na defesa e na promoção da defesa dos direitos empresariais e nas acções de formação profissional.

#### Artigo 5.º

1 — A Associação tem âmbito nacional, podendo manter relações de cooperação com organizações técnicas e patronais nacionais e de outros países e, nos termos da lei, obter a filiação nessas organizações.

2 — Sempre que se justifique podem ser constituídas, por deliberação dos associados em assembleia geral, delegações regionais.

3 — Fica desde já criada a Delegação Regional do Centro, que abrange os distritos de Coimbra, Leiria, Santarém e Castelo Branco.

#### Artigo 6.º

São atribuições da Associação:

1) Definir as linhas de actuação, defesa e harmonização dos interesses dos empresários, bem como o exercício comum dos respectivos direitos e obrigações;

2) Disciplinar a concorrência dentro dos sectores, impedindo por todas as formas a concorrência desleal e as práticas lesivas dos interesses e direitos dos associados;

3) Representar, junto das entidades competentes, os interesses das empresas associadas;

4) Filiar-se, nos termos da legislação em vigor, em outras associações nacionais ou estrangeiras junto das quais apresentará, através de delegados designados pela direcção, as actividades constantes do artigo 3.º;

5) Oferecer às empresas associadas serviços destinados a apoiar e incentivar o respectivo desenvolvimento;

6) Promover a formação profissional e não profissional nas áreas de consultoria, higiene, saúde e segurança no trabalho, tecnologia das madeiras, gestão, *marketing*, ambiente e outras com interesse para a indústria da madeira;

7) Organizar e manter actualizado o cadastro das empresas associadas e obter delas as informações necessárias ao funcionamento da Associação, nomeadamente no que respeita à contratação colectiva e demais relações de trabalho;

8) Em geral, desempenhar quaisquer outras funções de interesse para as empresas associadas;

9) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

10) Intervir, a pedido de qualquer das partes, em eventuais desacordos ou outros problemas que possam surgir entre os associados, tendendo a harmonizar com justiça as posições em causa.

### CAPÍTULO II

#### Dos associados

#### Artigo 7.º

1 — Podem ser associados efectivos as pessoas singulares ou colectivas que exerçam as actividades a que se refere o artigo 3.º

2 — Pode ser concedida a qualidade de associado honorário a pessoas singulares que tenham contribuído sig-

nificativamente para o prestígio e progresso do sector, podendo ser atribuída a título póstumo.

3 — A atribuição da qualidade de associado honorário terá lugar através da aprovação por parte da assembleia geral, sob proposta da direcção, e necessita de voto favorável de, pelo menos, três quartos do número de associados presentes.

4 — Pode a direcção atribuir a qualidade de associado aderente, ao qual se aplica o disposto no artigo 52.º dos presentes estatutos.

5 — Nos presentes estatutos a referência a associado ou associados deve entender-se como o associado efectivo referido no n.º 1 do presente artigo.

#### Artigo 8.º

1 — A admissão como associado efectivo processa-se mediante a apresentação à direcção da Associação de uma proposta subscrita pelo interessado e, se possível, por dois associados e deverá indicar a actividade industrial do proponente, a divisão correspondente em que pretende inscrever-se e o volume de facturação referente ao ano anterior à data da proposta.

2 — A admissão como associado efectivo será decidida mediante parecer prévio vinculativo da direcção da divisão respectiva, devendo a deliberação final, a emitir pela direcção da Associação, ser-lhe comunicada num prazo máximo de 45 dias.

3 — A admissão como associado aderente processa-se mediante a apresentação à direcção da Associação de uma proposta, subscrita pelo interessado, e que deverá indicar a actividade desenvolvida pela empresa, devendo a decisão da direcção ser-lhe comunicada num prazo máximo de 45 dias.

#### Artigo 9.º

1 — Não podem ser admitidos como associados nem aceites em sua representação:

a) Os que tenham sido declarados falidos, enquanto não seja declarada a sua reabilitação;

b) As pessoas responsáveis pela insolvência dolosa de qualquer sociedade e os sócios da mesma;

c) As pessoas condenadas por sentença, transitada em julgado, por crime a que corresponde pena de prisão superior a oito anos.

2 — Excluem-se do disposto na última parte da alínea b) do número anterior os sócios que não exerciam a gerência ou a administração à data da declaração de falência ou que tenham sido ilibados de qualquer responsabilidade.

#### Artigo 10.º

A inscrição caduca:

a) Pela dissolução da empresa;

b) Pela declaração de falência do associado;

#### Artigo 11.º

1 — O associado pode, a todo o tempo, solicitar a sua exoneração, podendo a Associação reclamar as quotizações referentes aos três meses seguintes ao da comunicação da exoneração, além do integral cumprimento das obrigações do associado.

2 — O pedido da exoneração será apresentado à direcção, que sobre o mesmo se pronunciará no prazo de 30 dias a contar da sua recepção.

#### Artigo 12.º

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais e nos trabalhos da divisão em que esteja inscrito, discutindo e votando os assuntos que à mesma sejam submetidos;
- b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do previsto no n.º 3 do artigo 29.º;
- d) Apresentar à Associação as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins estatutários e requerer a sua intervenção para a defesa dos interesses das empresas;
- e) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os serviços nas condições definidas pela direcção;
- f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da Associação.

#### Artigo 13.º

São deveres dos associados:

- 1) Proceder ao pagamento:
  - a) Da jóia no acto de inscrição;
  - b) Da quota nos termos que vierem a ser validamente determinados;
  - c) Da contribuição variável nos termos em que a mesma for aprovada em assembleia geral;
  - d) Das multas durante o mês seguinte àquele em que forem aplicadas;
- 2) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados, salvo motivo justificativo;
- 3) Comparecer às assembleias gerais ou reuniões para que forem convocados;
- 4) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;
- 5) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhes sejam solicitados para a realização dos fins sociais;
- 6) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos, bem como as emergentes destes estatutos;
- 7) Comunicar, por escrito, as alterações à sua representação perante a Associação;
- 8) Contribuir para o bom-nome e prestígio da Associação e para a eficácia da sua acção.

#### Artigo 14.º

1 — Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que por acção ou omissão contrariem os objectivos da Associação ou concorram para afectar gravemente o seu prestígio;
- b) Os que por um período de seis meses não tenham dado cumprimento ao estipulado na alínea b) do n.º 1 do artigo 13.º, salvo motivo justificado.

2 — No caso da alínea a) do número anterior, a exclusão compete à assembleia geral, mediante proposta da direcção,

fundamentada em processo disciplinar, elaborado nos termos do regulamento disciplinar.

3 — No caso da alínea b) do n.º 1 deste artigo, a apreciação da justificação compete à direcção, que decidirá da exclusão ou não do associado, sendo da sua competência, no caso da exclusão, a readmissão, desde que previamente solicitada pelo interessado.

4 — Verificando-se a situação prevista no n.º 2 do presente artigo, pode a direcção propor à assembleia geral a sua readmissão, desde que previamente solicitada pelo interessado.

5 — O associado excluído perde o direito ao património social.

#### Artigo 15.º

O exercício dos cargos de todos os órgãos administrativos por parte dos associados, nos termos do n.º 2 do artigo 13.º, é obrigatório. A recusa ou o não exercício injustificado de tais cargos constitui infracção disciplinar.

§ 1.º Podem, no entanto, pedir escusa os associados ou os seus representantes que apresentem motivo atendível.

§ 2.º A escusa deve ser apresentada ao presidente da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 16.º

Nenhum associado pode exercer cumulativamente cargos na assembleia geral, no conselho fiscal e na direcção da divisão sectorial.

#### Artigo 17.º

É de três anos a duração dos mandatos a que se reporta o artigo anterior.

#### Artigo 18.º

Os associados eleitos para as vagas que se verificarem no decurso de um triénio, nos casos em que nestes estatutos se manda proceder a novas eleições, terminam o seu mandato no fim desse período.

#### Artigo 19.º

Sempre que o associado seja exonerado, demitido ou veja os seus direitos suspensos a respectiva vaga será preenchida nos termos do artigo anterior.

#### Artigo 20.º

O associado pode substituir o seu representante, devendo para o efeito comunicar, por escrito, à direcção da Associação.

### CAPÍTULO III

#### Corpos gerentes, composição, eleição e funcionamento

#### Artigo 21.º

1 — Os órgãos de gestão da Associação são:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho fiscal;
- c) A direcção;
- d) A direcção das delegações regionais.

#### Artigo 22.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 23.º

São, nomeadamente, atribuições da assembleia geral:

- 1) Eleger a respectiva mesa, o conselho fiscal e as direcções das divisões sectoriais;
- 2) Deliberar sobre as alterações dos estatutos, decidir sobre as dúvidas de interpretação e resolver os casos omissos;
- 3) Apreciar e votar o relatório e contas do exercício, a apresentar pela direcção, sob parecer do conselho fiscal, relativos ao ano anterior, bem como as propostas de orçamentos e planos de actividades da direcção ordinários e extraordinários;
- 4) Fiscalizar os actos da direcção, do conselho fiscal e das direcções sectoriais;
- 5) Pronunciar-se sobre todos as questões que lhe sejam submetidas nos termos legais e estatutários;
- 6) Destituir os corpos gerentes nos casos em que estes violem os estatutos ou os regulamentos ou pratiquem actos atentatórios do prestígio e bom-nome da Associação ou de qualquer dos outros órgãos administrativos da Associação;
- 7) Destituir o dirigente que, no exercício do seu cargo, tenha dado mais de 5 faltas consecutivas ou 10 alternadas, sem justificação, às sessões regimentais respectivas;
- 8) Deliberar sobre a extinção da Associação;
- 9) Deliberar sobre a exclusão ou readmissão de associados, sob proposta da direcção, nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 4 do artigo 14.º dos estatutos;
- 10) Aprovar a atribuição da qualidade de associado honorário, nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º dos estatutos.

#### Artigo 24.º

A mesa da assembleia é composta por três membros eleitos pela assembleia de entre todos os associados da Associação. Os associados eleitos desempenham as funções de presidente, vice-presidente e secretário, sendo no acto de eleição designados os cargos para que foram eleitos.

#### Artigo 25.º

Compete ao presidente:

- 1) Convocar as reuniões, preparar a ordem de trabalhos e dirigir os trabalhos da assembleia geral da Associação;
- 2) Assinar as actas com o vice-presidente e o secretário;
- 3) Dar posse aos designados para os cargos dirigentes da Associação;
- 4) Verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas nos actos eleitorais a que preside;
- 5) Rubricar o livro de actas da assembleia geral;
- 6) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa.

#### Artigo 26.º

O vice-presidente substitui o presidente nos seus impedimentos temporários.

§ único. Quando em reunião da assembleia geral não estiverem presentes o presidente e o vice-presidente, os trabalhos da reunião serão dirigidos pelo secretário. Na falta deste a assembleia designará quem deve presidir a essa reunião.

#### Artigo 27.º

Compete ao secretário redigir as actas, ler o expediente da assembleia, registar os pedidos de intervenção durante o funcionamento das assembleias e servir de escrutinador.

#### Artigo 28.º

Em caso de vacatura da presidência, por força do disposto no artigo 19.º, entrará em exercício o vice-presidente até que se proceda a nova eleição.

#### Artigo 29.º

1 — A assembleia geral reúne em sessões ordinárias e extraordinárias.

2 — A assembleia geral reúne obrigatoriamente:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para apreciação e votação do relatório e contas de gerência, a apresentar pela direcção, sob parecer do conselho fiscal, e relativos ao ano anterior;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para apreciação e votação da proposta de plano de actividades e orçamento ordinário para o ano seguinte;
- c) Até 31 de Março, trienalmente, para eleição dos membros da mesa da assembleia geral, das direcções das divisões sectoriais e do conselho fiscal;
- d) A tomada de posse dos corpos sociais eleitos obedece ao disposto no n.º 3 do artigo 41.º dos estatutos.

3 — A assembleia geral extraordinária reunirá quando convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, a pedido da direcção, da direcção de qualquer das divisões ou do conselho fiscal ou ainda a requerimento de, pelo menos, 20 % dos associados em pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 30.º

1 — A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa, ou por quem o substitua, em caso de impedimento, por carta, e com, pelo menos, 20 dias de antecedência.

2 — A convocatória deverá conter a ordem dos trabalhos da assembleia, bem como o dia, a hora e o local da reunião.

3 — A assembleia geral extraordinária, requerida nos termos do disposto no artigo 29.º, n.º 3, dos presentes estatutos, será convocada obrigatoriamente no prazo de 10 dias, após ter sido pedida ou requerida, tendo de ser realizada nos 30 dias subsequentes à convocação.

#### Artigo 31.º

1 — A assembleia geral reunirá, em primeira convocatória, à hora marcada se estiver presente mais de metade dos associados com direito a voto ou dos seus representantes, devidamente credenciados.

2 — Não se verificando as presenças referidas no número anterior, a assembleia geral funcionará, em segunda



convocatória, trinta minutos depois da hora marcada, com qualquer número de associados.

#### Artigo 32.º

1 — Na assembleia geral cada associado tem direito ao número de votos proporcional à quotização paga nos termos do regulamento a aprovar em assembleia geral.

2 — Nenhum representante poderá ser portador de mais de três mandatos.

#### Artigo 33.º

As divisões sectoriais previstas no artigo 3.º destes estatutos regem-se pelo disposto nos artigos subsequentes.

#### Artigo 34.º

Cada divisão é dirigida por uma direcção constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

#### Artigo 35.º

1 — No caso de exoneração, demissão ou impedimento do presidente, será o mesmo substituído pelo vice-presidente, e este, em circunstância semelhante, pelo secretário que, a esse título, se manterá em funções até à eleição dos elementos em falta.

2 — O processo eleitoral deve iniciar-se no prazo máximo de 10 dias após a verificação de qualquer das situações identificadas no n.º 1.

#### Artigo 36.º

Os trabalhos da direcção de cada divisão são dirigidos pelo seu presidente e, na sua impossibilidade, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

#### Artigo 37.º

A direcção da divisão reúne, pelo menos, de dois em dois meses.

#### Artigo 38.º

Aos associados inscritos em cada divisão compete:

1) Eleger a direcção da divisão, nos termos do artigo 29.º destes estatutos;

2) Discutir e votar sobre assuntos, temas e propostas que lhe sejam apresentados pela direcção, ou pelos associados da respectiva divisão e se relacionem com o exercício da sua representação dentro da Associação, bem como sobre a regulamentação colectiva de trabalho, específica das empresas da divisão.

#### Artigo 39.º

Para além das funções mencionadas no artigo precedente, compete à direcção da divisão:

1) Deliberar sobre assuntos de interesse exclusivo das empresas que integram a respectiva divisão;

2) Efectuar, por iniciativa própria ou a solicitação da direcção da Associação ou do conselho fiscal, estudos de ordem técnica, económica ou social relativos ao respectivo subsector e sugerir à direcção da Associação

quaisquer medidas que julgue convenientes para o respectivo subsector;

3) Elaborar até 30 de Outubro de cada ano uma proposta de plano de actividades e um orçamento previsional da respectiva divisão, para efeitos de apreciação pela direcção e posterior inclusão no plano de actividades e orçamento da Associação;

5) Aprovar regulamentos internos de interesse exclusivo da divisão.

§ 1.º As divisões manterão a direcção da Associação inteirada dos seus trabalhos.

#### Artigo 40.º

As assembleias das divisões reúnem obrigatoriamente de três em três anos, no âmbito da assembleia geral eleitoral, para procederem à eleição a que se refere o artigo 23.º, n.º 1, destes estatutos.

### Direcção da Associação

#### Artigo 41.º

1 — A direcção é composta pelos presidentes eleitos das diferentes divisões sectoriais.

2 — Os presidentes das divisões sectoriais, após a sua eleição, e no prazo máximo de 15 dias, reunirão para procederem, entre si, à designação dos cargos de presidente, vice-presidente, tesoureiro e dois vogais da direcção da Associação.

3 — O acto da tomada de posse ocorrerá logo que verificado o disposto no n.º 2 deste artigo e no prazo máximo de 30 dias após a eleição.

4 — Em caso de exoneração, demissão ou impedimento do presidente, será o mesmo substituído pelo vice-presidente, o qual se manterá em funções até à designação, a efectuar nos termos do n.º 2, do novo presidente.

#### Artigo 42.º

São atribuições da direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Admitir, readmitir, excluir e propor a exclusão de associados, nos termos do artigo 14.º dos estatutos;
- c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar à aprovação da assembleia geral o relatório anual de actividades e contas de gerência, acompanhado de parecer do conselho fiscal;
- e) Elaborar a proposta de orçamento ordinário e planos de actividade, levando em linha de conta o disposto no artigo 39.º, n.º 3;
- f) Propor à assembleia geral a alteração dos valores das receitas ordinárias e extraordinárias a pagar pelos associados;
- g) Organizar, contratar e fazer cessar os vínculos laborais dos trabalhadores e fixar as suas retribuições;
- h) Requerer a convocação da assembleia geral extraordinária, quando tida por conveniente;
- i) Reunir com as divisões sectoriais, a solicitação destas;
- j) Avaliar e ponderar as circunstâncias globais e preponderantes dos processos de contratação colectiva, sem

prejuízo das competências específicas das direcções das divisões previstas no artigo 39.º, n.º 4;

l) Organizar o cadastro de todas as empresas associadas que exerçam as actividades previstas no artigo 3.º destes estatutos;

m) Aplicar as sanções disciplinares previstas nos presentes estatutos;

n) Praticar todos os demais actos tendentes à promoção e defesa do sector representado e julgados convenientes à realização dos fins da Associação;

o) Apresentar à assembleia geral, para efeitos de aprovação, proposta para atribuição da qualidade de associado honorário, no termos do n.º 3 do artigo 7.º dos estatutos;

p) Criar o conselho consultivo previsto no artigo 44.º

§ único. É ainda da competência da direcção deliberar sobre todas as matérias que por lei ou pelos estatutos não estejam especialmente cometidas aos demais órgãos da Associação.

#### Artigo 43.º

1 — A direcção reunirá mensalmente ou sempre que entender necessário, sendo convocada pelo presidente ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente, ou ainda a requerimento de pelo menos três elementos que a compõem, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo quem preside, e nas situações em que se verifique empate, direito a voto de qualidade.

3 — O presidente de cada divisão, na impossibilidade de participar na reunião da direcção, pode fazer-se substituir pelo vice-presidente e este, nas mesmas circunstâncias, pelo secretário.

4 — A direcção só pode tomar decisões vinculativas desde que estejam presentes, pelo menos, três presidentes de divisão.

5 — Os presidentes das delegações regionais podem, sempre que o pretenderem, participar, sem direito a voto, nas reuniões da direcção.

#### Artigo 44.º

1 — O conselho consultivo é um órgão de apoio e consulta da direcção para os assuntos previstos no artigo 6.º dos estatutos.

2 — O conselho consultivo integra os presidentes dos órgãos sociais da Associação, os sócios honorários, anteriores presidentes da direcção e das divisões e outras personalidades de reconhecida competência que a direcção entenda convidar.

3 — O conselho consultivo reunirá, pelo menos uma vez por ano, por iniciativa do presidente da direcção que a ele preside.

#### Artigo 45.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção.

### Conselho fiscal

#### Artigo 46.º

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleitos em assembleia geral.

2 — Ocorrendo a destituição, demissão ou impedimento do presidente, será o mesmo substituído pelo vice-presidente e este, em circunstâncias semelhantes, pelo secretário, o qual se manterá em funções até à eleição dos elementos em falta.

3 — O processo eleitoral deve iniciar-se no prazo máximo de 10 dias após a verificação de qualquer das situações identificadas no n.º 1.

#### Artigo 47.º

1 — O conselho fiscal reúne, ordinariamente, duas vezes por ano, para os efeitos do previsto nas alíneas c) e d) do artigo seguinte, e, extraordinariamente, sempre que necessário, para apreciação de assuntos de carácter urgente e dos recursos que não devam aguardar pela sessão ordinária.

2 — Cada membro do conselho fiscal tem direito a um voto, e o conselho fiscal obriga-se pela decisão de dois dos seus membros eleitos.

3 — O conselho fiscal reúne por convocação do seu presidente, por sua iniciativa ou a pedido da direcção ou do presidente da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 48.º

São atribuições do conselho fiscal:

a) Fiscalizar, em geral, os actos da direcção da Associação;

b) Examinar, periodicamente, a contabilidade da Associação;

c) Dar parecer, até 30 de Novembro de cada ano, sobre o orçamento ordinário para o ano seguinte e os orçamentos extraordinários ou rectificativos, se os houver, a submeter, pela direcção à apreciação da assembleia geral;

d) Apreciar e dar parecer sobre os relatórios de actividade e contas de gerência, a remeter à assembleia geral;

e) Assistir às reuniões da direcção da Associação sempre que entenda por conveniente ou lhe seja solicitado, mas sem direito a voto;

f) Emitir parecer sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela direcção da Associação, direcções das divisões ou pelo presidente da mesa da assembleia geral.

### Delegações regionais

#### Artigo 49.º

Desde que se mostre necessário para o desenvolvimento e defesa de interesses associativos, poderão constituir-se delegações da Associação, as quais usarão a denominação «Associação [...] — Delegação de [...]».

#### Artigo 50.º

1 — A direcção das delegações regionais é formada por três membros: o presidente, um vice-presidente e um vogal.

2 — A direcção é eleita por voto directo e secreto dos associados cuja sede se localize nos distritos abrangidos

pela delegação, em listas completas, considerando-se presidente da direcção regional o primeiro candidato da lista mais votada, sendo vencedora aquela que obtiver maioria absoluta de votos.

3 — Em caso de demissão da direcção da delegação regional, a direcção nomeará uma comissão de gestão para a secção regional e convocará novas eleições no prazo máximo de 90 dias.

#### Artigo 51.º

São competências da direcção da delegação regional:

1) Representar a delegação regional interna e externamente em relação aos membros e terceiros no seu âmbito territorial;

2) Dar apoio ao trabalho da Associação nas empresas da sua região, aconselhando e discutindo com os membros as acções a desenvolver;

3) Criar grupos de trabalho e estudo relacionados com os interesses dos empresários ao nível da região;

4) Promover, ao nível regional, a formação profissional dos seus associados e seus trabalhadores;

5) Fomentar e divulgar os princípios e directrizes, programas e projectos da AIMMP;

6) Apresentar à direcção nacional um plano de trabalho anual;

7) Dirigir os serviços administrativos, incluindo os respectivos funcionários da delegação regional, devendo estes no entanto estar sujeitos às regras gerais da AIMMP, nomeadamente quanto ao seu horário, estatuto, funções e remuneração;

8) Propor à direcção a admissão de novos empregados e a suspensão ou demissão dos que se encontrem ao seu serviço;

9) Prestar assistência jurídica aos associados regionais e manter os respectivos contratos e protocolos ora vigentes.

#### Artigo 52.º

##### Património da delegação

1 — O arrendamento, a oneração, a alienação ou a disposição de tal património depende do voto favorável de três quartos dos associados regionais existentes ao tempo da fusão.

2 — A delegação regional propõe o seu orçamento anual, que integra o orçamento da AIMMP a aprovar em assembleia geral, fazendo parte integrante deste que cobrirá qualquer *déficit* e para onde transitará qualquer superavit.

3 — Compete sempre aos associados da AIMMP, por deliberação tomada por maioria qualificada de três quartos dos associados da região, decidir a extinção da delegação regional e o destino a dar ao respectivo património imobiliário.

#### Artigo 53.º

As receitas da Associação serão ordinárias e extraordinárias.

1 — Constituem receitas ordinárias as quotas pagas pelos associados, constituídas por uma importância mensal fixa.

2 — Constituem receitas extraordinárias:

a) As jóias pagas pelos associados;

b) As quotizações extraordinárias estabelecidas em assembleia geral;

c) Quaisquer outras receitas provenientes de fundos, subsídios, donativos, legados e outros que legitimamente lhe venham a ser atribuídos.

§ único. As jóias de inscrição e quotas ordinárias serão determinadas nos termos do respectivo regulamento.

### Regime disciplinar

#### Artigo 54.º

1 — Constitui infracção disciplinar a violação dos preceitos estatutários e regulamentares, bem como as deliberações dos órgãos da Associação.

2 — As sanções a aplicar podem ser:

a) Censura;

b) Advertência registada;

c) Multa até ao montante da quotização correspondente a cinco anos;

d) Exclusão.

3 — Qualquer sanção disciplinar só poderá ser aplicada mediante a instauração prévia de um processo disciplinar devidamente organizado pela direcção da Associação e com a prévia audiência do associado em causa, salvo a de exclusão, que é da competência da assembleia geral.

4 — A sanção deve ser proporcionada à infracção, ficando a exclusão reservada para os casos de grave violação dos deveres fundamentais dos associados.

5 — A aplicação das sanções é da competência da direcção, salvo a de exclusão, que será, necessariamente, deliberada em assembleia geral, por proposta da direcção.

#### Artigo 55.º

##### Empresas contribuintes

1 — São associados aderentes as empresas cuja actividade não se enquadra no âmbito do artigo 3.º dos estatutos mas que com ela possam estar directa ou indirectamente conexas.

2 — O associado aderente tem direito, mediante o pagamento duma quota mensal a fixar no regulamento de quotizações, aos seguintes serviços da Associação:

2.1 — Solicitar informações e estudos disponíveis de carácter geral sobre o sector;

2.2 — Receber, gratuitamente, todas as publicações periódicas editadas pela Associação;

2.3 — Utilizar os serviços da Associação, nos termos e condições a definir pela direcção;

2.4 — Frequentar as instalações da sede e das delegações da Associação;

2.5 — Participar nos eventos organizados pela Associação.

3 — O associado aderente não tem direito ao património social nem ao exercício do direito a voto em assembleia geral e não pode ser eleito para qualquer órgão social.

4 — É competência da direcção a exclusão do associado aderente desde que se verifiquem as seguintes condições:

a) Actuação do associado que afecte gravemente o prestígio da Associação ou do sector;

b) O não pagamento da quota mensal por um prazo superior a três meses.

### **Dissolução e liquidação**

#### **Artigo 56.º**

A dissolução voluntária da Associação só poderá ser decidida em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, necessitando de ser aprovada por maioria de três quartos do número total de associados em pleno gozo dos seus direitos.

### **Alteração dos estatutos e regulamentos**

#### **Artigo 57.º**

Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e as deliberações sobre alterações só terão validade desde que aprovadas por três quartos dos associados presentes, e após o registo das mesmas, a efectuar nos serviços do Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

§ único. A alteração do regulamento de tabela de jóias e quotas carece de parecer favorável do conselho fiscal, sob proposta da direcção da Associação, e aprovação em assembleia geral.

### **Disposições transitórias**

#### **Artigo 58.º**

1 — A uniformização das quotas pagas pelos associados das incorporadas AIMC — Associação dos Industriais de Madeira do Centro e da AFAC — Associação de Fabricantes dos Colchões será objecto de regulamento que deverá assegurar um período mínimo de transição de quatro anos.

2 — A Delegação Regional de Leiria e o seu património não poderão ser alienados durante um período mínimo de 10 anos.

Registados em 15 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 59, a fl. 99 do livro n.º 2.

### **ATTIMA — Associação dos Transportadores de Terras, Inertes, Madeiras e Afins — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 24 de Agosto de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2008.

#### **Artigo 4.º**

##### **Atribuições**

[acrescentar alínea k)]

k) Zelar e defender os interesses dos associados na esfera administrativa e perante os Tribunais nacionais e internacionais.

[substituir a letra da alínea k) por l)]

l) Conservar e aumentar o património da Associação.

#### **Artigo 18.º**

##### **Representação**

(acrescentar os n.ºs 3, 4 e 5 ao artigo)

3 — A Associação tem poderes para representar todos os associados judicial ou extrajudicialmente, nos termos estabelecidos em lei ou em assembleia geral, perante qualquer tribunal ou instituição que se faça necessário, dentro ou fora do território nacional.

4 — O presidente da Associação a representará em juízo ou fora dele, activa e passivamente, bem como perante terceiros em geral, podendo nomear procuradores e advogados em nome da Associação, com poderes específicos e mandato em prazo determinado, o qual nunca ultrapassará a data de extinção do mandato do presidente que outorgou a procuração.

5 — Poderá o presidente da Associação delegar poderes para o exercício da representação judicial ou extrajudicial da Associação.

Registados em 19 de Outubro de 2010, ao abrigo do Código do Trabalho, sob o n.º 60, a fl. 99 do livro n.º 2.

## **II — DIRECÇÃO**

### **Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA)**

Eleição em 17 Dezembro de 2009 para mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Elidérico Viegas — Praia Verde Beach Resort, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente de relações empresariais — Joaquim Palma — Soc. Turística da Penina, S. A.

Vice-presidente tesoureiro — José Carlos Leandro — Hotel Alísios, S. A.

Vice-presidente org. e serviços — Pedro Lopes — SALVOR, S. A.

Vice-presidente estab. hoteleiros — Jorge Beldade — Marinotéis, S. A.

Vogais:

José Emídio — Good Hotel, Exploração Hoteleira, L.<sup>da</sup>

José Santos — Lunahotéis, S. A.

Manuel Fernandes — Hotéis Belver.

Rodrigo Machaz — Memmo Baleeira, L.<sup>da</sup>

Victor Nunes — Marope Algarve Hotéis de Portugal, S. A.

Vice-presidente m. c. aloj. turístico — José Queiroga Valentim — Gaprei, S. A.

Vogais:

Ana Maria Rosa — Soc. de Gestão Financeira Central da Oura, L.<sup>da</sup>

Carlos Alberto Esteves Pires — Vilabranca Emp. Imob., L.<sup>da</sup>

Catherine Boute — Algarosa, L.<sup>da</sup>

Mário Domingos — Aparthotel Guadiana, L.<sup>da</sup>

Orlando Lopes — Mogal — Emp. Hoteleiros e Turísticos, S. A.

Vice-presidente imobiliária turística — Reinaldo Teixeira — Garvetur Ag. Imobiliária, S. A.

Vogais:

Diogo Gaspar Ferreira — Vale do Lobo, S. A.

Helder Martins — Hersal, S. A.

Henrique Carvalhão — UIP United Investments E. T., S. A./Sheraton Algarve.

Paulo Martins — PNFM — Hotelaria e Turismo, L.<sup>da</sup>

Rafael Vigueras — Lusotur, S. A.

Vice-presidente de golfe — Christopher Stilwell — Oceânico Golf, S. A.

Vice-presidente de animação turística — Joel Pais — Solverde, S. A.

Vogais:

António Santos — Soc. Hoteleira São Lourenço, L.<sup>da</sup>

Arlindo Simões Ferreira — Mundo Aquático, S. A.

José Lisboa — Quinta da Ria, S. A.

Martinho Fortunato — Marlagos Iniciativas Turísticas, S. A.

Patrick Tolos — Grupo Onyria.

### **Associação dos Comerciantes de Carnes do Norte de Portugal**

Eleição em 30 de Janeiro de 2006 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Alcino Fernando Moreira de Sousa, Mercado do Bolhão, talho, 2, galeria, 4000-216 Porto.

Secretário — António da Conceição Ferreira, Estrada da Circunvalação, 5467, 4300 Porto.

Tesoureiro — José Augusto Fernandes Ferreira, Rua das Fontainhas, 80, 4000-237 Porto.

1.º vogal — Domingos Manuel Dias Gadelho, Rua de Almeida Garrett, 180, 4445 Ermesinde.

2.º vogal — Rui Fernando Magalhães, Rua de Natália Correia, 68, 4350-297 Campanhã, Porto.

3.º vogal — Domingos Martins Novais, Rua de Miguel Bombarda, 330, 4050-382 Ermesinde, (passou a firma).

4.º vogal — Francisco José Barbosa, Rua de D. Júlio Fernandes, 120, 4445-093 Alfena.

1.º suplente — Fernando Jorge Sampaio de Sousa, Rua de Fonseca Cardoso, 190, 4000-232 Porto.

2.º suplente — Victor Araújo Ferreira, Mercado do Bolhão, loja 80, 4000-215 Porto.

3.º suplente — Manuel Ferreira da Silva, Rua de Cândido dos Reis, 111, 4400-072 Vila Nova de Gaia.

### **Federação Nacional da Associação de Medicina Alternativa Natural**

Eleição em 6 de Maio de 2009 para mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Armindo Custódio Mendonça Caetano, bilhete de identidade n.º 7182064.

Vice-presidente — Amândio Albertino Ferreira de Pinho Figueiredo, bilhete de identidade n.º 1459534.

Tesoureiro — Hugo Manuel Ferreira Beato Pires, bilhete de identidade n.º 11431065.

1.º secretário — Sara Alexandra Narciso Ramos Dias, bilhete de identidade n.º 12308000.

2.º secretário — Maria Sofia de Lorena Birne Caetano, bilhete de identidade n.º 9585872.

### **ATTIMA — Associação dos Transportadores de Terras, Inertes, Madeiras e Afins**

Eleição em 24 de Agosto de 2010 para mandato de dois anos.

#### **Direcção**

Presidente — Pedro Jorge Baleia Morais, cartão de cidadão n.º 090006062, de Lisboa, da empresa Carlos Morais & Filhos, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente — António Henrique Cristóvão Freitas, bilhete de identidade n.º 7750812, de Lisboa, da empresa FREIPLANA — Empreiteiros de Obras Públicas, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro — Bruno Miguel Pedroso Valbordo Rolo, bilhete de identidade n.º 11233240, de Lisboa, da empresa TERMOVER — Terraplanagens e Obras Públicas, S. A.

Secretários:

Luís Manuel Filipe Leandro, bilhete de identidade n.º 8429924, de Lisboa, da empresa TRANSLEANDRO, L.<sup>da</sup>

Manuel Fernando Monteiro Polido, bilhete de identidade n.º 6074446, de Lisboa, da empresa Domingos Polido & Filhos, L.<sup>da</sup>

### **A. P. M. A. — Associação Portuguesa de Medicina Acupunctural**

Eleição em 5 de Maio de 2009 para mandato de três anos.

### **Direcção**

Presidente — Armindo Custódio Mendonça Caetano, bilhete de identidade n.º 7182064, número de identificação fiscal 112765963.

Secretário-geral — Nídia Flora Baldomar Teixeira, bilhete de identidade n.º 11452978, número de identificação fiscal 227109376.

Tesoureiro — Hugo Manuel Ferreira Beato Pires, bilhete de identidade n.º 11431065, número de identificação fiscal 215169328.

1.º vogal — Susana Gomes Dias, bilhete de identidade n.º 11319347, número de identificação fiscal 231322917.

2.º vogal — Maria Elisa da Conceição Maçarico, bilhete de identidade n.º 10729988, número de identificação fiscal 21234222.

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I — ESTATUTOS**

#### **Efacec Sistemas de Electrónica, S. A., que passa a designar-se por Efacec Engenharia e Sistemas, S. A. — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 20 de Setembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2008.

#### **Preâmbulo**

Os trabalhadores da empresa Efacec Engenharia e Sistemas, S. A., com sede na Rua do Engenheiro Frederico Ulrich, Moreira da Maia, atendendo à realidade da empresa e dispostos a reforçar a sua organização e unidade, decidiram eleger a sua comissão de trabalhadores e a aprovação dos seus estatutos, nos termos da legislação em vigor, para melhor defender os seus interesses e direitos.

#### **Estatutos**

#### **Artigo 1.º**

##### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que tenham um vínculo laboral contratual celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### **Artigo 2.º**

##### **Órgãos do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

#### **Artigo 3.º**

##### **Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

#### **Artigo 4.º**

##### **Competência do plenário**

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- 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 do artigo seguinte.

#### **Artigo 5.º**

##### **Convocação do plenário**

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo n.º 1.

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência mínima de cinco dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 8.º

##### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma 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.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

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 secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos das entidades públicas empresariais.

#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e 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 interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a 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) Coordenar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável 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 ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias 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 ainda 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 orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de 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 pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de 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.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade do 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 no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;



h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial 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;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

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

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja 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 ou da realização da reunião.

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

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas 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 técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de ser previamente ouvidas e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a 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 existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, 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 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

##### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.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, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

## Artigo 27.º

### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

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

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

## Artigo 28.º

### Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as 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 29.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda 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 30.º

### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

## Artigo 31.º

### Direito a 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 funções.

## Artigo 32.º

### Crédito de horas

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da CT ou de subcomissões dispõe de um crédito de horas não inferior ao previsto na legislação.

## Artigo 33.º

### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício da actividade pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT.

2 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

## Artigo 34.º

### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

## Artigo 35.º

### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

## Artigo 36.º

### Proibição de actos de discriminação contra os 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, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

## Artigo 37.º

### Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

## Artigo 38.º

### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

## **Composição, organização e funcionamento da CT**

### **Artigo 39.º**

#### **Sede da CT**

A sede da CT localiza-se na sede da empresa, sita na Rua de Frederico Ulrich, Moreira da Maia, apartado 3078.

### **Artigo 40.º**

#### **Composição**

1 — A CT é composta por 11 elementos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efectivos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

### **Artigo 41.º**

#### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de quatro anos.

### **Artigo 42.º**

#### **Perda de mandato**

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

### **Artigo 43.º**

#### **Delegação de poderes entre membros da CT**

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião 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, prazo e identificação do mandatário.

### **Artigo 44.º**

#### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções com um mínimo de duas assinaturas.

### **Artigo 45.º**

#### **Coordenação da CT e deliberações**

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a investidura, de entre cujos membros um será nomeado coordenador.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

### **Artigo 46.º**

#### **Reuniões da CT**

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

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

### **Artigo 47.º**

#### **Financiamento**

1 — Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

### **Artigo 48.º**

#### **Subcomissões de trabalhadores**

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o mandato da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

### **Artigo 49.º**

#### **Comissões coordenadoras**

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à Comissão Coordenadora da Região do Porto.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

## **Disposições gerais e transitórias**

### **Artigo 50.º**

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

#### **Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto**

### **Artigo 51.º**

#### **Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

## Artigo 52.º

### Princípios gerais sobre o voto

- 1 — O voto é directo e secreto.
- 2 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 53.º

### Composição e competências da comissão eleitoral

- 1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela CT de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria. O presidente tem voto de qualidade no caso de empate das deliberações.
- 2 — Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.
- 3 — Compete à comissão eleitoral:
  - a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
  - b) Verificar a regularidade das candidaturas;
  - c) Divulgar as listas concorrentes;
  - d) Constituir as mesas de voto;
  - e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
  - f) Apreçar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
  - g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
  - h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;
  - i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
  - j) Empossar os membros eleitos.

- 2 — Funcionamento da comissão eleitoral:
  - a) A comissão elege o respectivo presidente;
  - b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;
  - c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
  - d) As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e registadas em acta.

## Artigo 54.º

### Caderno eleitoral

- 1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.
- 2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupado por estabelecimento, à data da convocação da votação.

## Artigo 55.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 o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

- 3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

- 4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

- 5 — Com a convocação da votação será publicitado o respectivo regulamento.

## Artigo 56.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

- 1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.
- 2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

## Artigo 57.º

### Candidaturas

- 1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou 10 % no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores.
- 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 por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 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 de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

## Artigo 58.º

### Rejeição de candidaturas

- 1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.
- 3 — As irregularidades e violações a estes estatutos 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 59.º

#### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas 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 60.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 a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

### Artigo 61.º

#### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — 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.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

### Artigo 62.º

#### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

### Artigo 63.º

#### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4 — Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento.

### Artigo 64.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, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

### Artigo 65.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 todos 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 que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

### Artigo 66.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 não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

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

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

### Artigo 67.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 voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

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

### Artigo 68.º

#### Abertura das urnas e apuramento

1 — A 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 e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

### Artigo 69.º

#### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Artigo 70.º

#### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

### Artigo 71.º

#### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

### Artigo 72.º

#### Património

Em caso da extinção da Comissão de Trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

#### Outras deliberações por voto secreto

### Artigo 73.º

#### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

## Artigo 74.º

### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 14 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 93, a fl. 151 do livro n.º 1.

## Caixa Económica Montepio Geral — Alteração

Alteração, aprovada em votação realizada em 6 de Outubro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2010.

### Estatutos

## CAPÍTULO I

### Dos princípios fundamentais

## Artigo 1.º

#### Princípios norteadores

1 — A organização dos trabalhadores da Caixa Económica Montepio Geral, adiante também designada por CEMG ou por Montepio, legitimada na Constituição e na lei, assenta a sua acção nos seguintes princípios fundamentais:

- a) Lutar pelo reforço e manutenção da sua unidade e pela defesa e promoção dos seus direitos e interesses;
- b) Intervir democraticamente na vida do Montepio, tendo em vista o seu desenvolvimento com a harmonia necessária nas relações de trabalho;
- c) Contribuir para uma sociedade mais justa, humana e solidária.

2 — A organização dos trabalhadores deve reger-se por princípios de igualdade, de independência e de não ingerência, com vista à congregação de esforços no sentido de melhor representar e defender os seus interesses.

## CAPÍTULO II

### Da organização, direitos e deveres

#### SECÇÃO I

##### Do colectivo dos trabalhadores

## Artigo 2.º

#### Constituição

O colectivo é constituído por todos os trabalhadores do Montepio que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a CEMG.

## Artigo 3.º

#### Direitos

1 — São direitos dos trabalhadores:

- a) Convocar e participar nas reuniões gerais de trabalhadores do Montepio ou de um ou mais dos seus estabelecimentos, geograficamente dispersos;
- b) Eleger e ser eleito;
- c) Convocar eleições;
- d) Apresentar propostas para alteração dos estatutos;
- e) Destituir a Comissão de Trabalhadores e subcomissões de trabalhadores, adiante também designadas respectivamente por CT e SubCT;
- f) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras e outras entidades;
- g) Impugnar as deliberações tomadas nas reuniões gerais de trabalhadores previstas na alínea a) com qualquer fundamento legal.

## Artigo 4.º

#### Deveres

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer as funções ou cargos para que tenham sido eleitos ou mandatados;
- b) Não praticar actos lesivos dos interesses do colectivo;
- c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- d) Colaborar na realização dos objectivos prosseguidos pela CT e SubCT, bem como nas acções que por estas sejam desenvolvidas;
- e) Pagar a quota fixada em reunião geral de trabalhadores do Montepio.

## Artigo 5.º

#### Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) A reunião geral de trabalhadores da CEMG;
- b) A Comissão de Trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Da reunião geral dos trabalhadores

## Artigo 6.º

#### Constituição

1 — A reunião geral dos trabalhadores do Montepio é constituída pelos trabalhadores da CEMG que nela possam e queiram participar.

2 — A reunião geral dos trabalhadores de um ou de mais estabelecimentos do Montepio é constituída pelos respectivos trabalhadores que nela possam e queiram participar.

## Artigo 7.º

#### Funcionamento

1 — A reunião geral dos trabalhadores do Montepio é presidida pela CT ou, na sua falta, por três trabalhadores

escolhidos de entre os participantes e funciona de uma das seguintes formas:

- a) Num mesmo local;
- b) Em todos os estabelecimentos da CEMG.

2 — A reunião geral dos trabalhadores de estabelecimento do Montepio funciona num mesmo local que, em regra, é o respectivo estabelecimento, e é presidida pela respectiva SubCT ou, na sua falta, por:

- a) 1 trabalhador escolhido de entre os participantes, caso estes sejam em número inferior a 50;
- b) 3 trabalhadores escolhidos de entre os participantes, caso estes sejam em número igual ou superior a 50.

3 — Sempre que as convoque, compete à CT presidir às reuniões previstas no número anterior.

#### Artigo 8.º

##### Convocação

1 — A reunião geral dos trabalhadores do Montepio é convocada pela Comissão de Trabalhadores ou por um mínimo de 100 trabalhadores da CEMG, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à colocação de informação ou através de comunicado distribuído a cada um dos trabalhadores.

2 — Da convocatória deve constar o dia, local, horário e ordem de trabalhos, a qual não pode ser restringida.

3 — A reunião geral dos trabalhadores do Montepio pode ser convocada com a antecedência mínima de 48 horas sobre o momento da sua realização quando, fundamentadamente, haja necessidade que os trabalhadores conheçam e deliberam sobre assunto urgente que expressamente conste da respectiva convocatória.

#### Artigo 9.º

##### Deliberação

1 — Sem prejuízo de outras disposições constantes da lei ou dos presentes estatutos, a reunião geral dos trabalhadores do Montepio delibera validamente sempre que nela participem, pelo menos, 100 trabalhadores, sendo as deliberações tomadas por maioria simples.

2 — As deliberações que incidam sobre a destituição ou demanda judicial da CT ou de alguns dos seus membros, exigem a participação de mais de 30 % dos trabalhadores do Montepio e só são válidas se aprovadas por dois terços dos participantes.

#### Artigo 10.º

##### Competência

Compete à reunião geral dos trabalhadores do Montepio:

- a) Eleger ou destituir a CT ou alguns dos seus elementos;
- b) Controlar a actividade da CT;
- c) Deliberar sobre a reforma ou alteração dos Estatutos;
- d) Fixar o valor da quota dos trabalhadores;
- e) Deliberar sobre a demanda judicial da CT ou de alguns dos seus membros;
- f) Pronunciar-se sobre questões de fundo da vida da CEMG;

g) Pronunciar-se sobre a observância do cumprimento dos presentes Estatutos;

h) Deliberar sobre a adesão da CT a comissões coordenadoras ou outras entidades;

i) Conhecer dos recursos que para ela forem interpostos.

### CAPÍTULO III

#### Da Comissão de Trabalhadores e subcomissões de trabalhadores

##### SECÇÃO I

##### Da natureza, mandato, competência, direitos e deveres da CT

#### Artigo 11.º

##### Natureza, autonomia e independência

1 — A CT é o órgão democraticamente eleito, criado e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nos presentes estatutos.

2 — A CT é independente do Estado, da CEMG, dos partidos políticos, das instituições religiosas, das associações sindicais ou associações de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento, sem prejuízo das formas de apoio previstas na lei.

#### Artigo 12.º

##### Mandato

1 — O mandato da CT é de quatro anos.

2 — O mandato da CT tem início num dos cinco dias úteis seguintes ao da publicação da sua composição pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — Os membros da CT cessante mantêm-se no pleno exercício dos seus direitos e no desempenho das suas funções até ao início do mandato a que se refere o número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Direitos da CT

1 — A CT tem direito, nomeadamente, a:

- a) Receber a informação necessária ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão da CEMG nos termos previstos na lei;
- c) Participar, entre outros, em processos de reestruturação e reorganização, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Convocar a reunião geral dos trabalhadores do Montepio ou de estabelecimento;
- f) Executar as deliberações da reunião geral dos trabalhadores do Montepio;



g) Convocar reuniões de trabalhadores com carácter restrito ou específico;

h) Coordenar a acção das SubCT e estabelecer a ligação entre elas;

i) Intervir, nos termos da lei, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;

j) Defender os interesses dos trabalhadores;

k) Representar os trabalhadores da CEMG;

l) Emitir os pareceres previstos na lei;

m) Propor a adesão da CT a comissões coordenadoras ou a outras entidades;

n) Delegar nos seus titulares ou noutros trabalhadores os poderes passíveis de delegação;

o) Propor a quota dos trabalhadores;

p) Elaborar o seu regulamento interno;

q) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da CEMG;

r) Reunir com os órgãos de gestão da CEMG, pelo menos uma vez por mês, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o desempenho das suas atribuições;

s) Emitir pareceres prévios sobre o despedimento individual ou colectivo dos trabalhadores da CEMG;

t) Reunir com os trabalhadores nos termos da lei e dos estatutos;

u) Receber do Montepio as instalações adequadas, bem como os meios técnicos e materiais necessários à sua actividade;

v) Exercer os direitos consignados na lei relativamente aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, no caso de estes não serem eleitos;

w) Exercer todas as outras competências que a lei e os estatutos lhe confirmam.

2 — A CT pode submeter à deliberação da reunião geral dos trabalhadores do Montepio qualquer matéria relativa aos seus direitos não indisponíveis.

#### Artigo 14.º

##### Deveres

São deveres da CT:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade e do seu empenho responsável na defesa dos seus direitos e interesses, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

b) Defender o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais;

c) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com entidades congéneres e com outras autorizadas pela reunião geral de trabalhadores do Montepio;

d) Cooperar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, com as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores do Montepio na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

e) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela humanização do trabalho;

f) Publicitar anualmente e no final de cada mandato as contas relativas à sua actividade, respectivamente até 31 de Março e 90 dias após o termo do mandato.

## SECÇÃO II

### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 15.º

##### Composição

1 — A CT é composta por 11 elementos efectivos.

2 — Na sua primeira reunião os membros da CT aprovam o seu regulamento interno e elegem a coordenação.

#### Artigo 16.º

##### Comissão permanente

1 — A CT tem uma comissão permanente composta por, no mínimo, quatro elementos a tempo inteiro.

2 — À composição da comissão permanente aplica-se o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt à ordem de entrada dos membros nas listas.

#### Artigo 17.º

##### Reunião, deliberação e forma de obrigar

1 — A CT reúne por convocação da coordenação ou por três dos seus elementos.

2 — A periodicidade das reuniões da CT e da sua comissão permanente, bem como as competências desta última, é definida em regulamento interno, aprovado por maioria absoluta dos membros da CT em efectividade de funções.

3 — Sem prejuízo de disposições diversas nos presentes estatutos ou na lei as deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria dos elementos da CT.

4 — Para obrigar a CT é, em regra, necessária a assinatura de três dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 18.º

##### Responsabilidade

Os membros da CT respondem solidariamente pelos actos prestados durante o seu mandato, salvo quanto aos que tenham manifestado expressamente a sua discordância pela deliberação tomada.

#### Artigo 19.º

##### Suspensão do mandato

1 — Os elementos da CT podem suspender o seu mandato, desde que o façam expressa e justificadamente, reasumindo as suas funções quando o solicitarem.

2 — A suspensão do mandato não pode ultrapassar um acumulado de tempo superior a dois anos.

#### Artigo 20.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que falte sem justificação a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2 — A perda de mandato é confirmada pelo colectivo da CT por maioria qualificada igual ou superior a dois terços dos membros em efectividade de funções.

3 — Da perda de mandato cabe recurso para a reunião geral de trabalhadores da CEMG.

## Artigo 21.º

### Substituição

1 — Em caso de suspensão, destituição ou perda de mandato de membro da CT, a substituição faz-se pela ordem da lista a que pertencia o elemento a substituir, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — Se qualquer dos factos mencionados no número anterior atingir a maioria dos elementos da CT, não havendo possibilidade de substituição, esta mantém-se em funções até à eleição de nova CT.

3 — A convocatória de novas eleições deverá ocorrer num prazo máximo de 30 dias.

## Artigo 22.º

### Receitas

Constituem receitas da CT:

- a) O produto da quota dos trabalhadores;
- b) Os meios devidos pela CEMG em conformidade com a lei;
- c) Outras receitas não proibidas na lei ou nos presentes estatutos.

## SECÇÃO III

### Das SubCT

## Artigo 23.º

### Locais de trabalho

Sem prejuízo do estipulado na lei podem ser eleitas SubCT nos estabelecimentos geograficamente dispersos com mais de três trabalhadores.

## Artigo 24.º

### Competência

Compete às SubCT:

- a) Exercer as competências nelas delegadas pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entendam ser de interesse para a respectiva actividade e para o colectivo dos trabalhadores;
- c) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores por elas abrangidos e a CT;
- d) Exercer, nos respectivos locais de trabalho, as atribuições previstas no regulamento eleitoral, dentro do seu âmbito;
- e) Convocar e dirigir as reuniões na área da sua influência;
- f) Difundir, no respectivo âmbito e nos limites da lei, toda a informação de interesse para os trabalhadores;
- g) Exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nos estatutos.

## Artigo 25.º

### Direitos e deveres

1 — São direitos das SubCT todos os consignados na lei, nomeadamente o de reunirem, pelo menos uma vez por mês, com os órgãos de gestão locais da CEMG, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o desempenho das suas atribuições.

2 — São deveres das SubCT todos os consignados na lei, e ainda:

- a) Executar as deliberações da CT e dar a esta conhecimento das deliberações das reuniões gerais de trabalhadores de estabelecimento;
- b) Participar nas reuniões convocadas pela CT.

## Artigo 26.º

### Reuniões locais

1 — As reuniões locais na área de influência das SubCT podem ser convocadas por estas, pela CT ou por 10 % dos trabalhadores daquela área.

2 — As deliberações que incidam sobre a destituição ou demanda judicial da SubCT ou de alguns dos seus membros exigem a participação de mais de 50 % dos trabalhadores da área abrangida e só são válidas se aprovadas por dois terços dos participantes.

3 — Em tudo o resto aplica-se a estas reuniões, com as necessárias adaptações, o disposto nos estatutos quanto à reunião geral dos trabalhadores do Montepio.

## Artigo 27.º

### Composição

A composição das SubCT é a seguinte:

- a) Locais de trabalho com menos de 50 trabalhadores — um membro;
- b) Locais de trabalho de 50 a 200 trabalhadores — três membros;
- c) Locais de trabalho com mais de 200 trabalhadores — cinco membros.

## Artigo 28.º

### Duração do mandato

A duração do mandato das subcomissões é coincidente com a do mandato da CT, sendo simultâneos a eleição, o início e o termo do exercício de funções.

## Artigo 29.º

### Organização e funcionamento

Aplicam-se às SubCT, com as necessárias adaptações, as normas destes estatutos respeitantes à organização e funcionamento da CT.

## CAPÍTULO IV

### Das condições e garantias no exercício dos direitos

## SECÇÃO I

### Dos trabalhadores em geral

## Artigo 30.º

### Votações no local de trabalho

1 — Os trabalhadores, com vista às deliberações que em conformidade com a lei e estes estatutos devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem

prejuízo do funcionamento eficaz do Montepio ou do local de trabalho respectivo.

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

#### Artigo 31.º

##### Reuniões no e fora do local de trabalho

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões no e fora do local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

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

4 — Para efeitos dos números anteriores a CT ou as SubCT comunicarão a realização das reuniões ao órgão de gestão respectivo com a antecedência mínima de 48 horas.

## SECÇÃO II

### Da CT e SubCT

#### Artigo 32.º

##### Exercício dos direitos

As condições e garantias no exercício dos direitos da CT e SubCT são definidas nos termos da lei e dos presentes estatutos.

#### Artigo 33.º

##### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores que sejam membros da CT ou das SubCT dispõem, para o exercício das suas atribuições, do crédito de horas previsto na lei.

2 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro e fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores, com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — O disposto no n.º 1 do presente artigo pode ser alterado e majorado mediante prévia solicitação e acordo do órgão de gestão.

#### Artigo 34.º

##### Instalações

A CT e as SubCT têm o direito de obter da CEMG as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 35.º

##### Capacidade judiciária

1 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

2 — Qualquer dos seus membros, devidamente mandatado, pode representar a CT em juízo.

#### Artigo 36.º

##### Acesso aos locais de trabalho

1 — A CT e as SubCT têm o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições.

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

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

#### Artigo 37.º

##### Informação

1 — A CT e as SubCT têm o direito de colocar todos os documentos e informação relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela CEMG.

2 — A CT e as SubCT têm o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

#### Artigo 38.º

##### Justificação de faltas

Consideram-se sempre justificadas as faltas dadas pelos membros da CT e das SubCT no exercício da sua actividade que excedam o crédito de horas legalmente estabelecido ou o acordado com o órgão de gestão.

#### Artigo 39.º

##### Sanções disciplinares

Os despedimentos, suspensões preventivas ou qualquer outra sanção disciplinar exercida sobre membros da CT e SubCT regem-se pelas normas legais aplicáveis.

#### Artigo 40.º

##### Alargamento do regime

As atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores, à CT e às SubCT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, acordo ou usos na instituição que estabeleçam um regime mais favorável.

## CAPÍTULO V

### Regulamento eleitoral

#### Artigo 41.º

##### Âmbito

O presente regulamento eleitoral aplica-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

## SECÇÃO I

### Das eleições e votações em geral

#### Artigo 42.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores do Montepio.

#### Artigo 43.º

##### Votação

1 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, excepto nos casos previstos no número seguinte.

2 — Nas eleições para a CT e as SubCT, alteração dos estatutos, quando esteja em causa a apreciação de pessoas e sempre que a reunião geral de trabalhadores o decidir, a votação é por voto secreto.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

4 — É permitido o voto por recurso a meio electrónico, salvaguardando as disposições da lei e dos estatutos.

#### Artigo 44.º

##### Cadernos eleitorais

1 — A CT solicita ao Montepio um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto à data da convocatória, onde constem os elementos seguintes: local de trabalho, unidade orgânica, nome do trabalhador e número de empregado.

2 — Os cadernos eleitorais são actualizados em todas as votações e estão abertos à consulta de todos os interessados.

#### Artigo 45.º

##### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE, constituída por três elementos da CT, eleitos pelo seu colectivo, respeitando o princípio da proporcionalidade, um dos quais é presidente com voto de qualidade, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — No caso previsto no n.º 2 do artigo 47.º a CE é composta pelos três primeiros elementos convocantes e por um delegado de cada uma das candidaturas.

3 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

4 — A CE tem quórum desde que presentes mais de metade dos seus membros.

5 — As deliberações são válidas desde que aprovadas por maioria absoluta dos membros da CE em funções.

#### Artigo 46.º

##### Tempo da eleição

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato da CT.

#### Artigo 47.º

##### Convocação das eleições

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral com a antecedência mínima de 30 dias e máxima de 60 dias sobre a respectiva data.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores do Montepio, caso sejam ultrapassados os prazos previstos nestes estatutos para convocar ou promover a eleição.

3 — Da convocatória deve constar o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

4 — A convocatória é afixada nos locais usuais para colocação de informação para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

5 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante à administração da CEMG, na mesma data em que for tornada pública, por meio que permita obter confirmação da recepção.

#### Artigo 48.º

##### Listas de candidatura

1 — As listas de candidatura à eleição devem ser propostas por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da CEMG.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas devem identificar-se por uma sigla e por uma designação ou lema.

4 — As listas candidatas serão constituídas por 11 efectivos e 3 suplentes.

#### Artigo 49.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista candidata à CE, subscrita pelos proponentes, acompanhada dos termos de aceitação assinados pelos candidatos e cópia do seu documento de identificação pessoal.

3 — 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.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 50.º

##### Apreciação de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do 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 da apresentação, para apreciar a conformidade da candidatura com os estatutos e a lei.

3 — As irregularidades podem ser suprimidas pela candidatura, para o efeito notificada 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 são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue à lista candidata.

### Artigo 51.º

#### Candidaturas aceites

1 — Os representantes das listas candidatas aceites integrarão a CE imediatamente após a notificação da sua aceitação.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de uma letra atribuída por ordem alfabética a cada uma delas e pela respectiva sigla e lema.

3 — A atribuição da letra a cada lista será efectuada mediante sorteio realizado pela CE incluindo os representantes das listas aceites.

### Artigo 52.º

#### Publicitação das candidaturas aceites

Até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publicita, nos moldes do n.º 4 do artigo 47.º, a aceitação de candidaturas.

### Artigo 53.º

#### Campanha eleitoral e subsídio de propaganda

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a antevéspera da data marcada para a eleição.

2 — No dia e na véspera do acto eleitoral não é permitida difusão de propaganda eleitoral.

3 — As despesas com a propaganda são custeadas pelas respectivas candidaturas, sendo estas subsidiadas pela CT numa verba correspondente a um terço da última quotização mensal para cada uma.

4 — No caso de o número de candidaturas ser superior a três, a verba a atribuir a cada uma será o quociente do valor da última quotização mensal pelo número de candidaturas.

### Artigo 54.º

#### Horário do acto eleitoral

1 — A votação efectua-se durante o horário de trabalho.

2 — Nas mesas de voto com 50 ou mais eleitores a votação inicia-se, pelo menos, 30 minutos antes do começo e termina, pelo menos, 60 minutos depois do fim do horário de trabalho.

3 — A abertura das urnas de voto para o apuramento eleitoral terá de ser simultânea em todas as secções de voto, ainda que a votação tenha decorrido em horário diferente.

### Artigo 55.º

#### Mesas de voto

1 — São constituídas mesas de voto em todos os locais de trabalho com pelo menos três trabalhadores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento normal do Montepio.

### Artigo 56.º

#### Composição das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais nomeados pela CE de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

### Artigo 57.º

#### Competências das mesas de voto e folha de presenças

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Nas folhas de presença ao acto eleitoral deve constar o nome, número de empregado, local de trabalho e assinatura do votante.

3 — O registo de presenças contém um termo de abertura e de encerramento com indicação do número total de páginas que devem ser, respectivamente, assinados e rubricados pelos membros da mesa, constituindo parte integrante da acta.

### Artigo 58.º

#### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto com as mesmas dimensões, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Nos boletins são impressas as letras, as siglas e as designações ou lemas das candidaturas submetidas a sufrágio.

3 — A impressão de votos fica a cargo da CE que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

### Artigo 59.º

#### Actas do acto eleitoral

1 — Em cada mesa de voto é lavrada acta, assinada pelos membros da mesa, onde constem o apuramento do acto eleitoral, todos os factos considerados de interesse durante o acto eleitoral, bem como as declarações finais que sejam apresentadas pelos delegados das listas.

2 — Uma cópia de cada acta é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento dos resultados.

3 — O apuramento global é realizado, com base nas actas das mesas de voto, pela CE.

4 — A CE lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 1, e proclama os eleitos.

### Artigo 60.º

#### Proclamação dos eleitos e conhecimento dos organismos oficiais

1 — O apuramento e proclamação serão divulgados pelas formas referidas no n.º 4 do artigo 47.º dos presentes estatutos.

2 — Dentro do prazo de 10 dias a contar do apuramento a comissão eleitoral envia à administração do Montepio e aos organismos oficiais competentes, por meio de ofício com confirmação de recepção, cópias certificadas dos seguintes elementos:

- a) Actas e registos de presenças de todas as mesas de voto;
- b) Acta do apuramento global;
- c) Relação dos eleitos devidamente identificados;
- d) Listas concorrentes.

#### Artigo 61.º

##### Impugnação

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto pode impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou dos estatutos, perante a comissão eleitoral.

2 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os mesmos fundamentos, perante o representante do Ministério Público, nos termos legais.

3 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

## SECÇÃO II

### Das eleições e votações no âmbito das SubCT

#### Artigo 62.º

##### Normas aplicáveis

1 — São aplicáveis às eleições e votações no âmbito das SubCT as normas legais e estatutárias, com as necessárias adaptações.

2 — Nos locais de trabalho onde existam SubCT os seus elementos, sempre que possível, integrarão as mesas de voto.

## SECÇÃO III

### Da votação com recurso a meio electrónico

#### Artigo 63.º

##### Requisitos

1 — A votação por meio electrónico é possível, aplicando-se as disposições dos presentes estatutos com as necessárias adaptações.

2 — O sistema de voto electrónico deverá garantir a segurança, a confidencialidade e a autenticidade de cada acto eleitoral.

3 — É garantido o acesso às especificações técnicas do sistema de voto electrónico a todas as listas candidatas através dos seus representantes na CE.

4 — O sistema de voto electrónico deverá ser auditado, em cada acto eleitoral, por entidade independente competente para o efeito.

5 — No restante aplicar-se-ão as disposições legais que estejam em vigor.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Artigo 64.º

##### Extinção da Comissão de Trabalhadores

1 — A extinção da Comissão de Trabalhadores só pode ser deliberada em reunião geral dos trabalhadores do Montepio expressamente convocada para o efeito e em que participem, pelo menos, 30 % dos trabalhadores.

2 — A decisão de extinção tem de ser aprovada por maioria de dois terços dos participantes.

#### Artigo 65.º

##### Destino do património

A reunião geral dos trabalhadores do Montepio, reunida para os efeitos estabelecidos no artigo anterior, decidirá do destino a dar ao património da CT, o qual terá de ser distribuído a favor de instituições de solidariedade social ou fundações de utilidade pública.

#### Artigo 66.º

##### Alteração ou revisão dos estatutos

1 — O processo de alteração ou revisão dos estatutos inicia-se mediante a apresentação de anteprojectos, subscritos por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores, que serão submetidos a votação em reunião geral dos trabalhadores do Montepio.

2 — Em tudo o resto aplica-se o previsto na lei e nos estatutos.

#### Artigo 67.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registados em 15 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 95, a fl. 151 do livro n.º 1.

### CP Carga — Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A. — Alteração

Alteração aprovada em 22 de Setembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de Março de 2010.

#### Artigo 35.º

(Nova redacção.)

A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em CT, subcomissões ou comissões coordenadoras de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição.

## Artigo 44.º

- 1 — .....  
 2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 42.º

## Artigo 46.º

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de dois dos seus membros em efectividade de funções.

## Artigo 47.º

[Ao artigo 47.º deverá ser acrescentado um preceito (a que se atribuirá o n.º 3) contendo a seguinte redacção.]

Ocorrendo empate na deliberação do plenário de trabalhadores, considera-se rejeitada a proposta submetida a votação ou recusado o parecer solicitado.

## Artigo 72.º

- 1 — .....  
 2 — A CE deve, no prazo de 10 dias [...]

Registados em 15 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 96, a fl. 131 do livro n.º 1.

### Hutchinson Borrachas de Portugal, L.<sup>da</sup> Alteração

Alteração, aprovada em 29 de Setembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2010.

«Unir os trabalhadores pelo emprego, saúde e direitos»

## CAPÍTULO I

### Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

## SECÇÃO I

## Colectivo dos trabalhadores

## Artigo 1.º

## Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos, e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

## Artigo 2.º

#### Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
- b) Exercer os direitos relativamente às deliberações de adesão ou revogação da CT a comissões coordenadoras;
- c) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 74.º;
- d) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas as eleições, nos termos do artigo 75.º;
- e) Eleger e ser eleito membro da CT ou de subcomissões de trabalhadores;
- f) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- g) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 90.º;
- h) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
- i) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão da empresa;
- j) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º;
- k) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;
- l) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;
- m) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;
- n) Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 90.º

## Artigo 3.º

## Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

## SECÇÃO II

## Artigo 4.º

## Plenário — Natureza e competência

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º

## Artigo 5.º

## Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Eleger e destituir, a todo o tempo, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;

e) Controlar a actividade dos representantes referidos na alínea anterior pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

### SECÇÃO III

#### Plenário — Funcionamento

##### Artigo 6.º

###### Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela comissão de trabalhadores, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

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

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

##### Artigo 7.º

###### Prazo e formalidade da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da propaganda ou, no caso destes não existirem, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

##### Artigo 8.º

###### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação da actividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
- c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º

##### Artigo 9.º

###### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da comissão de trabalhadores e do plenário.

##### Artigo 10.º

###### Plenário de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar por local de trabalho ou sectoriais, sobre assuntos específicos do local ou do sector.

##### Artigo 11.º

###### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da comissão de trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa a participação mínima no plenário deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — O plenário é presidido pela CT e pela(s) subcomissão(ões) de trabalhadores no respectivo âmbito.

##### Artigo 12.º

###### Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

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

3 — O voto é secreto nas acções referentes à eleição e destituição da CT e subcomissões, à eleição e destituição de representantes nos órgãos estatutários da empresa e à aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações pela forma indicada nos artigos 69.º a 88.º destes estatutos.

4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Para a destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Para a destituição dos representantes nos órgãos estatutários da empresa;
- c) Para alteração dos estatutos da CT.

5 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

##### Artigo 13.º

###### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros e de representantes nos órgãos estatutários da empresa;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

## CAPÍTULO II

### Comissão de trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Natureza da CT

##### Artigo 14.º

###### Natureza da comissão de trabalhadores

1 — A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos



trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, ou outras normas aplicáveis nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 15.º

##### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Intervir directamente na reorganização da empresa ou dos seus serviços;
- b) Intervir através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;
- c) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
- d) Participar na gestão dos serviços sociais da empresa;
- e) Participar directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;
- f) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- g) Em geral exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

#### Artigo 16.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- 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 activa e 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) Exigir da empresa, e de todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Estabelecer laços de solidariedade cooperação com as CT de outras empresas e comissões coordenadoras;
- e) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições competência a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2 — As reuniões deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta assinada por todos os presentes.

#### Artigo 19.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias para o exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previstos no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a empresa mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a empresa abrange designadamente as seguintes matérias:

- a) Regulamentos internos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de 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 pelos diferentes escalões, profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;
- f) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros ao conselho de administração.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da comissão de trabalhadores, os seguintes actos:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;

c) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;

d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;

e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;

f) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

h) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento.

2 — O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

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

#### Artigo 21.º

##### Reorganização de serviços

Em especial, para intervenção na organização de serviços a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 20.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no número anterior;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de organização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual de trabalhadores; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão do parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela empresa sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores;

d) Visar os mapas de quadros de pessoal.

#### Artigo 23.º

##### Participação na planificação económica

Em especial, para intervenção na planificação económica a nível sectorial, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos todos os elementos e informações relativas aos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector e sobre eles emitir pareceres.

#### Artigo 24.º

A CT participa na gestão dos seguintes serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa:

a) Organismos de previdência social, saúde e segurança social.

#### Artigo 25.º

##### Outros direitos

No âmbito do exercício do poder local a CT participa na designação de representantes dos trabalhadores.

### SECÇÃO III

#### Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Condições e garantias da actuação da CT

As condições e garantia do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

#### Artigo 27.º

##### Tempo para o exercício do voto

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

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 28.º

##### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com o máximo de quinze horas por ano.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT (ou as subcomissões de trabalhadores) comunicará(ão) a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de 48 horas.

#### Artigo 29.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as 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.

O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades.

#### Artigo 30.º

##### Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela empresa.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

#### Artigo 31.º

##### Direito a instalações adequadas

1 — A CT tem o direito a instalações adequadas no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.

#### Artigo 32.º

##### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 33.º

##### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem para o exercício das respectivas atribuições do seguinte crédito de horas, e não inferior a:

Subcomissões de trabalhadores — 8 horas por mês;  
Comissão de trabalhadores — 25 horas por mês;  
Comissões coordenadoras — 20 horas por mês.

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

3 — O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de traba-

lho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 34.º

##### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, subcomissões de trabalhadores de comissões coordenadoras.

2 — A ausência do trabalhador por motivo de desempenho de funções na CT que exceda o crédito de horas considera-se justificada e conta como tempo de serviço efectivo, salvo para efeitos de retribuição.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

#### Artigo 35.º

##### Desempenho de funções a tempo inteiro

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 33.º, os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras que exerçam funções a tempo inteiro mantêm a mesma protecção legal e todos os direitos previstos na lei, ou outras normas aplicáveis nestes estatutos, de desenvolverem no interior da empresa as funções para que foram eleitos.

2 — Nos termos da lei geral do trabalho, as consequências para os trabalhadores referidos no número anterior não podem ultrapassar as resultantes do regime jurídico da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador.

#### Artigo 36.º

##### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover 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 ou da corrupção dos seus membros.

#### Artigo 37.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 de trabalhadores.

#### Artigo 38.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 39.º

##### Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

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

a) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

2 — Se o empregador aplicar sanção abusiva no caso previsto na alínea a) do n.º 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

a) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades correspondente a 12 meses.

#### Artigo 40.º

##### Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam de protecção legal reconhecida aos delegados sindicais conforme o disposto nos artigos 410.º e 411.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 41.º

##### Despedimentos de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento do trabalhador candidato a membro da CT, subcomissão de trabalhadores ou comissão coordenadora ou que exerça ou haja exercido funções nestas há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

2 — A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação de trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

3 — A acção de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.

4 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquele que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

#### Artigo 42.º

##### Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

1 — A suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior deve ser comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a empresa não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

#### Artigo 43.º

##### Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta a qualquer candidato a representante dos trabalhadores, que exerça ou haja exercido funções há menos de três anos.

2 — O exercício da acção disciplinar contra alguns dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial nos termos do artigo 41.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e tramitação do processo judicial o representante visado que se mantém em actividade não pode ser prejudicado, quer na sua actividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença, verificando-se a suspensão preventiva o trabalhador, o mesmo pode ter acesso a locais, e executar actividades que se compreendam no exercício da correspondentes funções.

#### SECÇÃO VI

##### Enquadramento geral da competência e direitos

#### Artigo 44.º

##### Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo.

#### Artigo 45.º

##### Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

#### SECÇÃO VII

##### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 46.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se em Campo Maior (Hutchinson Borrachas de Portugal, L.<sup>da</sup>).

#### Artigo 47.º

##### Composição

A CT é composta por três elementos.

#### Artigo 48.º

##### Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de quatro anos.

2 — A CT entra em exercício após a publicação dos estatutos e da respectiva composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 49.º

##### Perda do mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 50.º

##### Regras a observar em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3 — A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

4 — Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão ao plenário, que se pronunciará.

#### Artigo 51.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

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

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

#### Artigo 52.º

##### Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado executivo composto por três membros, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — Compete ao secretariado executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deli-

berações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

#### Artigo 53.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 54.º

##### Deliberações da CT

As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

#### Artigo 55.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;

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

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

#### Artigo 56.º

##### Convocatória das reuniões

1 — A convocatória das reuniões é feita pelo secretariado executivo que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2 — Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalho a todos os membros da CT.

#### Artigo 57.º

##### Prazos de convocatória

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

1 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

#### Artigo 58.º

##### Financiamento da CT

1 — Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

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

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

## SECÇÃO VIII

### Subcomissões de trabalhadores

#### Artigo 59.º

##### Subcomissões de trabalhadores

Existirão subcomissões de trabalhadores em todos os locais de trabalho que a prática demonstre conveniente.

#### Artigo 60.º

##### Composição

A subcomissão é composta por três elementos.

#### Artigo 61.º

##### Duração do mandato

1 — A duração do mandato das subcomissões é coincidente com a do mandato da CT, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

#### Artigo 62.º

Aplicam-se às subcomissões de trabalhadores, com as necessárias adaptações, todas as normas da secção VII do capítulo II destes estatutos, respeitantes à organização e funcionamento da CT, nomeadamente, as regras aplicáveis em caso de destituição ou vacatura de cargos, perda de mandato, substituição de membros, delegação de poderes entre membros, coordenação, deliberações, reuniões e respectiva convocatória, financiamento, etc.

#### Artigo 63.º

##### Competência das subcomissões de trabalhadores

1 — Compete às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer as atribuições e os poderes nelas delegados pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entenda ser de interesse para a respectiva actividade e para o colectivo dos trabalhadores;
- c) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respectivo âmbito e a CT;
- d) Executar as deliberações da CT e do plenário da empresa;
- e) Exercer, no respectivo âmbito as atribuições previstas nos artigos;
- f) Dirigir o plenário do local de trabalho ou o plenário descentralizado a nível do local de trabalho;
- g) Convocar o plenário do local de trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nos estatutos.

2 — No exercício das suas atribuições as subcomissões de trabalhadores dão aplicação às orientações gerais democraticamente definidas pelo colectivo dos trabalhadores e pela CT, sem prejuízo da competência e direitos desta.

3 — As subcomissões de trabalhadores participam da definição da orientação geral do colectivo dos trabalhadores e da CT, nos termos previstos no artigo seguinte.

4 — Em qualquer momento, a CT poderá chamar a si o exercício de atribuições por ela delegados nas subcomissões de trabalhadores nos termos das alíneas a) e d) do n.º 1.

#### Artigo 64.º

##### Articulação com a CT

1 — A CT pode realizar reuniões às alargadas subcomissões, cujos membros têm direito a voto consultivo, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

2 — A CT deve informar e consultar previamente as subcomissões de trabalhadores sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores da empresa.

3 — Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um local de trabalho, a CT reúne obrigatoriamente alargada com a respectiva subcomissão de trabalhadores cujos membros têm direito a voto consultivo.

4 — Compete às subcomissões de trabalhadores difundir, no respectivo âmbito a informação, os documentos e a propaganda provenientes da CT.

5 — A CT difunde por todos os trabalhadores da empresa a informação de interesse geral proveniente de cada subcomissão de trabalhadores.

#### Artigo 65.º

##### Normas aplicáveis

As subcomissões de trabalhadores regem-se, em tudo o que for especificamente previsto, pelas normas deste estatuto relativas à CT com as necessárias adaptações.

## CAPÍTULO III

### Representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa

#### Artigo 66.º

##### Ligação ao colectivo dos trabalhadores

1 — Os representantes reúnem mensalmente com a CT, estabelecendo com ela as formas permanentes de informação, apoio recíproco, cooperação.

2 — A CT assegura sempre que necessário à apoio à actividade dos representantes.

3 — Os representantes elaboram um relatório anual, que submetem à apreciação do plenário sobre a actividade desenvolvida durante respectivo período.

4 — Os representantes, directamente ou através da CT, mantém os trabalhador permanentemente informados sobre todos os assuntos relevantes para os direitos e interesses dos trabalhadores.

5 — Sempre que necessário, os representantes submetem à apreciação da CT ou do plenário as questões relacionadas com o exercício das suas funções.

6 — Os representantes podem ser chamados em qualquer altura dar conta da sua actividade ou a esclarecer os problemas da empresa perante o plenário.

7 — Os representantes têm o dever de exercer as suas funções em estreita ligação com colectivo dos trabalhadores, através da CT.

**Artigo 67.º****Responsabilidade dos representantes**

1 — Os representantes que não cumprirem o disposto nestes estatutos ou no programa de acção podem ser censurados pelo plenário e destituídos, a todo o tempo, consoante a gravidade das suas acções ou omissões.

2 — A destituição processa-se nos termos dos artigos 92.º e 93.º

3 — Em caso de destituição, a CT promove a eleição no prazo máximo de 30 dias.

**Artigo 68.º****Condições e garantias para o exercício das funções de representante**

1 — Os representantes não podem ser prejudicados nos seus direitos enquanto trabalhadores, devido ao exercício das suas funções e, sem prejuízo de regime legal ou convencional mais favorável, estão sujeitos, de acordo com a lei, ao regime de suspensão do contrato individual de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador.

2 — Os representantes gozam da protecção legal contra as sanções abusivas que por motivo do exercício das suas funções nos órgãos estatutários da empresa lhes sejam aplicáveis e na sua qualidade de trabalhadores subordinados.

3 — Enquanto membros de pleno direito dos órgãos estatutários da empresa ou por actos praticados no exercício das respectivas funções, os representantes não estão sujeitos ao poder disciplinar da respectiva entidade patronal.

**TÍTULO II****Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto****CAPÍTULO I****Eleição da CT****Artigo 69.º****Capacidade eleitoral**

São eleitores elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

**Artigo 70.º****Princípios gerais sobre o voto**

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho por motivo de serviço e dos que estejam em gozo de férias.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

**Artigo 71.º****Comissão eleitoral**

1 — A comissão eleitoral é constituída por:

a) Um presidente: trabalhador com mais antiguidade na empresa e, em caso de igualdade, o que tiver mais

idade, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;

b) Um secretário: trabalhador com menos antiguidade na empresa, desde que superior a dois anos e, em caso de igualdade, o que tiver mais idade e, mantendo-se a igualdade, o que tiver mais habilitações;

c) Um representante de cada lista.

2 — Em caso de recusa de participação na comissão eleitoral, procede-se a nova escolha de acordo com os critérios previstos no número anterior.

3 — Os representantes das listas integram a comissão eleitoral, após declaração de aceitação, no dia subsequente à decisão de admissão das listas.

4 — A composição da comissão eleitoral deve ser comunicada ao empregador no prazo de 48 horas, a contar da declaração de aceitação dos membros referidos no n.º 1.

5 — A duração do mandato da comissão eleitoral será de quatro anos.

**Artigo 72.º****Competência e funcionamento da comissão eleitoral**

1 — Compete ao presidente da comissão eleitoral afixar as datas de início e termo do período para apresentação de listas, em local apropriado na empresa e estabelecimento, o qual não pode ser inferior a 5 nem superior a 15 dias, bem como dirigir a actividade da comissão.

2 — Compete à comissão eleitoral dirigir o procedimento da eleição, nomeadamente:

a) Receber as listas de candidaturas;

b) Verificar a regularidade das listas, em especial no que respeita aos proponentes, número de candidatos e a sua qualidade de trabalhadores da empresa;

c) Afixar as listas na empresa e estabelecimento;

d) Fixar o período durante o qual as listas candidatas podem afixar comunicados nos locais apropriados na empresa e estabelecimento;

e) Fixar o número e a localização das secções de voto;

f) Realizar o apuramento global do acto eleitoral;

g) Proclamar os resultados;

h) Comunicar os resultados da eleição ao ministério responsável pela área laboral;

i) Resolver dúvidas e omissões do procedimento da eleição.

**Artigo 73.º****Data da eleição**

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato da CT.

**Artigo 74.º****Convocatória da eleição**

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública.

#### Artigo 75.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral, ou na sua falta por um mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 76.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 20 % ou 100.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista de candidatura.

#### Artigo 77.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos, e subscrita nos termos do artigo 75.º pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 78.º

##### Rejeição de candidatura

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificadas pela comissão eleitoral no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 79.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral pública, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 73.º, a aceitação de candidaturas.

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

#### Artigo 80.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

4 — As candidaturas fornecem, até cinco dias, após a data da eleição, as contas da respectiva campanha à comissão eleitoral que torna públicas as contas gerais, discriminadas por cada candidatura.

#### Artigo 81.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os locais de trabalho da empresa.

3 — A votação decorre durante todo o período de funcionamento da empresa, tendo cada trabalhador o direito de exercer o seu voto durante o horário que lhe for aplicável, com a possibilidade de o fazer no período de 30 minutos anteriores ao início ou de 60 minutos após o termo do seu período de trabalho.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 82.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante o dia completo de modo a que a respectiva duração comporte os períodos nos locais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o seu voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos, 30 minutos antes do começo e 60 minutos depois do fim.

#### Artigo 83.º

##### Mesas de voto

Há mesas de voto nos locais definidos na convocatória das eleições.

#### Artigo 84.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.



2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 85.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 todas as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 86.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 não está viciada, findo o que a fecha.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa que o introduz na urna.

4 — As presenças ao acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do total de páginas que é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 87.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral com marca do dia da votação.

2 — A remessa é feita sob registo com indicação do nome do remetente, dirigida à comissão de trabalhadores da empresa com a menção «comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim em quatro, introduzindo-o num envelope que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência» e introduzindo-o por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funciona a comissão eleitoral, esta procede à

abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «votos por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 88.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

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

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 86.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 89.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de locais de votação, e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 90.º

##### Publicidade

1 — Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global nos locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral, requer ainda ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas do apuramento

global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

#### Artigo 91.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade do resultado da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos por lei.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário, se por violação destes estatutos e da lei elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 92.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pela menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 73.º e 74.º, se a CT o não o fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20 % ou 100 trabalhadores e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 13.º

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 93.º

##### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1 — A eleição das subcomissões de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo aplicáveis, com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

## CAPÍTULO II

### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 94.º

##### Eleição e destituição dos representantes nos órgãos estatutários da empresa

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa são eleitos e destituídos segundo as regras do capítulo I do título II, com as necessárias adaptações.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

#### Artigo 95.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 12.º, as deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se com as necessárias adaptações e segundo a lei em vigor.

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de dois terços dos votantes.

#### Artigo 96.º

##### Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 97.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I do título II aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 19 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 97, a fl. 151 do livro n.º 1.

### SOTEIS — Sociedade Internacional de Turismo, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia de trabalhadores realizada em 27 e 28 de Setembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 17, de 15 de Setembro de 1986.

#### Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa SOTEIS — Sociedade Internacional de Turismo, S. A.:

No exercício dos direitos que são seus por força da Constituição e da lei;

Dispostos a reforçar a sua unidade e organização para a defesa e promoção dos direitos, deveres e garantias e interesses de classe;

Conscientes de que a sua intervenção democrática na vida da empresa, e a todos os níveis previstos, é parte

integrante do movimento organizado dos trabalhadores portugueses para levar à prática, defender e consolidar as grandes transformações democráticas resultantes do 25 de Abril e inscritas na Constituição da República;

aprovaram os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

## CAPÍTULO I

### Organização dos trabalhadores da empresa

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores da SOTEIS — Sociedade Internacional de Turismo, S. A., adiante designada como empresa, constituem-se num colectivo que se organiza e actua nos termos definidos nos presentes estatutos para efeitos de exercício do direito de intervenção democrática na vida da empresa a todos os níveis.

2 — São trabalhadores os que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

#### Artigo 2.º

##### Direitos e deveres dos trabalhadores

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem os direitos que lhes são reconhecidos na Constituição, na lei, noutras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Aprovar e alterar os presentes estatutos;
- b) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da Comissão de Trabalhadores (CT) a comissões coordenadoras;
- c) Convocar o plenário, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- d) Participar na reunião geral e aí apresentar, discutir e votar as propostas, moções e requerimentos que entendem convenientes;
- e) Eleger e ser eleito para a CT;
- f) Destituir a CT;
- g) Exercer quaisquer cargos ou funções para que for eleito ou designado pela reunião geral.

3 — São, nomeadamente, deveres dos trabalhadores participar na actividade do colectivo dos trabalhadores da empresa e contribuir activamente para o reforço da intervenção democrática e cívica, reforçando a sua intervenção na vida da empresa a todos os níveis.

#### Artigo 3.º

##### Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) A reunião geral;
- b) A CT;

## CAPÍTULO II

### A reunião geral

#### Artigo 4.º

##### Constituição

A reunião geral é constituída por todos os trabalhadores da empresa e é o órgão máximo do colectivo dos trabalhadores.

#### Artigo 5.º

##### Competência

Compete, em especial, à reunião geral:

- a) Aprovar e alterar os presentes estatutos;
- b) Eleger e destituir a CT;
- c) Analisar periodicamente a actividade desenvolvida pela CT ou pelos seus membros;
- d) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da CT a quaisquer comissões coordenadoras.

#### Artigo 6.º

##### Reuniões

1 — A reunião geral reúne em sessão ordinária:

- a) Anualmente, para exercer as atribuições previstas na alínea c) do artigo 5.º;
- b) Quadrienalmente, para eleger a CT.

2 — A reunião geral reúne em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da CT;
- b) A requerimento de, pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 7.º

##### Convocatória

1 — A convocatória da reunião geral é feita pela CT por meio de anúncios afixados no local destinado à colocação de informações aos trabalhadores, com a antecedência mínima de 15 dias e dela deverá constar o dia, hora e local da reunião, bem como da respectiva ordem de trabalhos, devendo ser remetida uma cópia dessa convocatória ao órgão de gestão da empresa no mesmo prazo.

2 — Em caso de urgência comprovada pela CT, a convocatória é feita com a antecedência que a urgência permitir, de modo a garantir o conhecimento de todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — No caso de a reunião geral ser convocada nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 6.º, a CT deverá proceder à afixação da convocatória, no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção do requerimento, que deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos, do dia, da hora e do local da reunião.

#### Artigo 8.º

##### Funcionamento

1 — A presença dos trabalhadores na reunião geral é registada em impresso próprio donde constam as assinaturas.

2 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

3 — O apuramento final das deliberações tomadas é feito pela CT em face das listas de presenças dos registos das votações verificadas e dele deverá ser dado conhecimento a todos os trabalhadores por afixação.

4 — A fim de permitir a apresentação de propostas à reunião geral por qualquer trabalhador, a CT tornará público, com a convocatória, o prazo para a apresentação de propostas, por escrito, que serão posteriormente dadas a conhecer aos trabalhadores, aquando da realização da reunião geral.

5 — A reunião geral é presidida pela CT.

#### Artigo 9.º

##### Votação

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação é pública por braço levantado, salvo deliberação em contrário e nos casos previstos no número seguinte.

3 — A votação é sempre secreta no caso de eleição ou destituição da CT, bem como no caso de alteração dos estatutos, caso em que a votação se faz por voto em urna.

### CAPÍTULO III

#### Comissão de trabalhadores

#### Artigo 10.º

##### Constituição

1 — A CT da SOTEIS — Sociedade Internacional de Turismo, S. A., é constituída por cinco membros efectivos e um máximo de três membros suplentes, eleitos na reunião geral de entre os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 11.º

##### Sede

A sede da CT é em Lisboa, no Lisboa Marriott Hotel, na Avenida dos Combatentes.

#### Artigo 12.º

##### Competência

1 — Compete, em especial, à CT:

a) Exercer o controlo de gestão da empresa reunindo periodicamente com o órgão de gestão da empresa pelo menos uma vez por mês e lavrando-se acta dessa reunião (artigo 423.º, n.º 1, alínea g), do Código do Trabalho);

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade previstas no artigo 424.º do Código do Trabalho;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho (artigo 429.º do Código do Trabalho);

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais;

g) Exercer as demais atribuições que lhe sejam atribuídas pela lei, pelas normas contratuais ou pelos estatutos da empresa;

h) Dar parecer sobre o período de laboração da empresa nos termos do artigo 212.º, n.º 3, do Código do Trabalho;

i) Ser consultado sobre a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores e sobre as formas de organização do trabalho nocturno nos termos da lei;

j) Participar na eleição dos representantes dos trabalhadores na comissão de higiene, segurança e saúde no trabalho;

k) Dar parecer sobre os critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores, mudança do local de actividades de empresa e estabelecimento, mudanças na organização do trabalho, dissolução ou pedido de insolvência (artigo 425.º do Código do Trabalho).

2 — Compete ainda à CT, através das comissões coordenadoras às quais aderir:

a) Intervir na organização dos trabalhadores da empresa;

b) Participar na elaboração e no controlo e execução dos planos económico-sociais da empresa;

c) Aprovar os estatutos.

#### Artigo 13.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas competências a CT deve:

a) Realizar uma actividade permanente de organização e de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e controlo do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência individual, cívica e humana e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos, deveres e interesses;

d) Exigir dos órgãos da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base de reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

#### Artigo 14.º

##### Mandato

1 — O mandato dos membros da CT é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

2 — A CT entra em exercício após a publicação dos seus estatutos e dos resultados das eleições no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas sem motivo justificado, podendo sempre ser substituído por um membro suplente, anunciada que seja tal falta antecipadamente ou desde que algum membro suplente se encontre presente na reunião.

#### Artigo 15.º

##### Renúncia, destituição ou perda de mandato

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se por um elemento da lista a que pertencia o membro a substituir, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, ou destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, a reunião geral deverá eleger uma comissão provisória, a quem incumbirá a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3 — As posições que, segundo a lei, devam ser tomadas em nome da CT dentro do prazo que expire antes da entrada em função da nova CT serão subscritas pela CT destituída, segundo as regras a definir pelo plenário.

#### Artigo 16.º

##### Delegação de poderes

1 — É ilícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeito para esse acto em concreto devendo ser exarado expressamente.

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

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

#### Artigo 17.º

##### Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada por um dos seus membros ou por um secretariado eleito na primeira reunião após a eleição conforme for deliberado na primeira reunião da CT.

2 — Compete ao coordenador ou ao secretariado elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que fiquem incumbidos outros membros da CT.

#### Artigo 18.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para a obrigar são necessárias a assinatura da maioria dos seus membros, com um mínimo de duas assinaturas de membros em efectividade de funções.

#### Artigo 19.º

##### Deliberações

1 — A CT só pode reunir e deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

3 — Em caso de empate no final da deliberação, o coordenador terá o voto de qualidade para desempate da deliberação.

#### Artigo 20.º

##### Reuniões

1 — A CT reúne, em princípio, uma vez por mês e ainda:

- a) Sempre que a CT o entender necessário;
- b) Por iniciativa do coordenador;
- c) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros.

2 — No caso de a reunião da CT ser convocada nos termos da alínea c) do número anterior, a ordem de trabalhos deverá indicar os assuntos propostos por quem a requeira.

#### Artigo 21.º

##### Convocatória

1 — A convocatória das reuniões da CT é feita pelo seu coordenador ou pelo secretariado, dela devendo constar a respectiva ordem de trabalhos, e deverá ser enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias úteis.

2 — Em caso de urgência a convocação da CT pode ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz e no prazo possível que a urgência exigir.

#### Artigo 22.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação do plenário.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a participação no plenário de, pelo menos, 10 % ou 100 trabalhadores da empresa e o voto favorável de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 7.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20 % ou 100 trabalhadores e deve ser fundamentada.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 23.º

Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) As receitas provenientes da realização de quaisquer eventos campanhas ou iniciativas para angariação de fundos;
- c) O produto da exploração de quaisquer actividades desenvolvidas nas instalações da empresa e cedida por esta, tais como bares ou instalações desportivas.

## CAPÍTULO IV

### Eleições

#### Artigo 24.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa como tal definidos no artigo 1.º

#### Artigo 25.º

##### Cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais serão apresentados pela empresa, nos termos legais, no prazo de 48 horas após a recepção da convocatória de qualquer acto de votação.

2 — Os cadernos eleitorais serão afixados em local próprio, para que possam ser consultados pelos trabalhadores interessados, desde a data da convocação dos actos eleitorais até à sua realização, podendo ser apresentada à CT reclamações por quaisquer omissões ou incorrecções que nele se verifiquem que tem de estar resolvidas até vinte e quatro horas antes da realização do acto eleitoral e publicitadas na empresa.

#### Artigo 26.º

##### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da CT anterior, um dos quais é presidente, e por um representante de cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições.

2 — Os representantes das listas são indicados no acto da apresentação das respectivas candidaturas.

#### Artigo 27.º

##### Data da eleição

A eleição tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato da CT.

#### Artigo 28.º

##### Convocatórias

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada em cada um dos estabelecimentos da empresa nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória deve ser remetida pela CT ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública por qualquer meio que permita comprovar a sua recepção.

#### Artigo 29.º

##### Convocação do acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, caso a comissão eleitoral deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

#### Artigo 30.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral em número mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas de candidaturas deverão indicar cinco membros efectivos.

4 — As listas de candidaturas poderão integrar até ao limite de três membros suplentes.

5 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

#### Artigo 31.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — O prazo de apresentação das candidaturas será definido pela comissão eleitoral, para cada acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, subscrita pelos proponentes, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos.

3 — A comissão eleitoral entrega aos proponentes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 32.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e da conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos verificados pela comissão eleitoral podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com a indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 33.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos mesmos locais onde foram afixadas as convocatórias, a aceitação de candidaturas.

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

### Artigo 34.º

#### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da aceitação da candidatura e a data marcada para a eleição de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

### Artigo 35.º

#### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se na sede da empresa, durante as horas de trabalho e em local apropriado.

2 — O horário de funcionamento de cada mesa de voto será fixado de forma a assegurar a possibilidade de participação de todos os trabalhadores da empresa, tendo em conta os seus períodos de trabalho.

3 — A abertura das urnas de voto e o respectivo apuramento far-se-á simultaneamente em todas as mesas de voto.

### Artigo 36.º

#### Mesas de voto

1 — Haverá, pelo menos, uma mesa de voto em cada um dos estabelecimentos da empresa com um mínimo de 10 trabalhadores, cabendo à comissão eleitoral decidir do número de mesas de voto a instalar.

2 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais devidamente credenciados pela comissão eleitoral.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações, devendo para tal indicar à comissão eleitoral o nome dos respectivos delegados a fim de estes poderem ser credenciados para o efeito.

4 — Os membros das mesas de voto serão dispensados sem perda de quaisquer direitos ou regalias, designadamente da remuneração, para exercerem cabalmente as referidas funções.

### Artigo 37.º

#### Boletins de voto

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

2 — Nos boletins de voto são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, bem como as respectivas siglas e símbolos das que os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

### Artigo 38.º

#### Processo de votação

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar-se que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao seu voto, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio mediante a assinatura do votante, o qual, sendo aquele analfabeto, pode ser substituída por impressão digital, cabendo nesse caso, ao presidente da mesa registar o nome do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pelo estabelecimento a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — No caso de haver interrupção no período de votação, a mesa deverá proceder ao fecho da urna em termos que garantam a sua inviolabilidade, o mesmo acontecendo a toda a documentação utilizada no acto eleitoral.

8 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

### Artigo 39.º

#### Valor dos votos

1 — Considera-se voto branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

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

### Artigo 40.º

#### Apuramento final

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado, com base nas actas das mesas de voto, pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método da representação proporcional da média mais alta de Hondt.

7 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 41.º

##### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento a proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou por forma que permita comprovar a sua recepção, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional e local de trabalho;

b) Cópia da acta do apuramento global, assinada e devidamente rubricada por todos os membros da mesa de voto, bem como do termo de encerramento e abertura do acto eleitoral, que deve ser assinado e rubricado por todos os membros da mesa de voto e que fará parte integrante da acta.

#### Artigo 42.º

##### Impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos na lei.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para a reunião geral de trabalhadores se, por violação

destes estatutos e da lei, tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo requerimento do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

## CAPÍTULO V

### Alteração aos estatutos

#### Artigo 43.º

##### Alteração aos estatutos

1 — As alterações aos presentes estatutos ficam sujeitas ao formalismo estabelecido na lei para a aprovação dos estatutos.

2 — As deliberações para a alteração dos estatutos são tomadas por voto directo e secreto e, no mínimo, com o voto favorável de dois terços dos votantes.

## CAPÍTULO VI

### Comissões coordenadoras

#### Artigo 44.º

##### Adesão

1 — A CT poderá vir a aderir às comissões coordenadoras do sector ou das regiões em que a empresa exerça a sua actividade por proposta da CT ou de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — A adesão ou a revogação da adesão a quaisquer comissões coordenadoras é da competência da reunião geral e far-se-á por voto directo e secreto de acordo com as normas fixadas nos presentes estatutos para as eleições com as necessárias adaptações.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais

#### Artigo 45.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor cinco dias após a sua afixação e após terem sido cumpridas todas as formalidades legais.

Registado em 19 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 98, a fl. 151 do livro n.º 2.

## II — ELEIÇÕES

### **Efacec Sistemas de Electrónica, S. A., que passa a designar-se Efacec Engenharia e Sistemas, S. A. — Alteração**

Eleição em 20 de Setembro de 2010 para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Manuel Moreira Gomes Ferraz, bilhete de identidade n.º 3006379, de 5 de Fevereiro de 2004, Lisboa.

Carlos Filipe Gomes Oliveira, bilhete de identidade n.º 10313498, de 23 de Dezembro de 2004, Lisboa.



Eduardo César Borges Oliveira, bilhete de identidade n.º 10349965, de 1 de Março de 2006, Lisboa.

José Luís Alves Leite, bilhete de identidade n.º 10071025, de 20 de Outubro de 2006, Lisboa.

Armando de Figueiredo Vaz, bilhete de identidade n.º 7306653, de 3 de Abril de 2002, Coimbra.

Manuel Gabriel Osório Fernandes, bilhete de identidade n.º 9839348, de 7 de Dezembro de 2005, Lisboa.

José Fernando Oliveira Talaia, cartão do cidadão n.º 03491990, válido até 30 de Dezembro de 2014.

António Vitorino Pinto Teixeira, cartão do cidadão n.º 09352632, válido até 22 de Novembro de 2013.

João Manuel da Costa Vaz, cartão do cidadão n.º 10319715, válido até 17 de Junho de 2014.

João Pedro Ribeiro Lourenço, cartão do cidadão n.º 04886964, válido até 3 de Julho de 2014.

António dos Anjos Lopes, bilhete de identidade n.º 2912888, de 25 de Novembro de 2003, Lisboa.

#### Suplentes:

Manuel Dias dos Santos Silva, bilhete de identidade n.º 3831399, de 16 de Março de 2001, Porto.

Registado em 14 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 94, a fl. 151 do livro n.º 1.

### SOTEIS — Sociedade Internacional de Turismo, S. A.

Eleição em 27 e 28 de Setembro de 2010 para o mandato de quatro anos.

#### Membros efectivos:

Carlos Alberto Nogueira Joaquim, bilhete de identidade n.º 8302920, cozinheiro de 3.ª

António Costa Martinho Graça, cartão do cidadão n.º 00665150 0772, chefe de portaria.

João Paulo Ourelo Afonso Oliveira, bilhete de identidade n.º 6235086, empregado de mesa de 1.ª

Alípio Silva Moreira, bilhete de identidade n.º 10129867, cozinheiro de 1.ª

Maria de Lurdes Cerqueira Pinto, bilhete de identidade n.º 1369828, promotor de vendas.

#### Membros suplentes:

José Fernandes Purificação Gonçalves, bilhete de identidade n.º 7043237, porteiro de 1.ª

António Martins Romão, bilhete de identidade n.º 5233465, empregado de mesa de 1.ª

Registado em 19 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 99, a fl. 151 do livro n.º 1.

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

### I — CONVOCATÓRIAS

#### Porcelanas da Costa Verde, S. A.

Nos termos do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa Porcelanas da Costa Verde, S. A., ao abrigo do n.º 2 do artigo 27.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de Outubro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), na empresa acima referida:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, os colaboradores informam que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área da saúde e segurança no trabalho (SST) na empresa Porcelanas

da Costa Verde, S. A., com sede na Zona Industrial de Vagos, 3844-909 Vagos, contribuinte n.º 502606576, CAE 26121, com 258 trabalhadores, que se realizará no dia 12 de Janeiro de 2011.»

(Seguem-se 58 assinaturas.)

#### SYTRIA IMPORMOL, S. A.

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do n.º 3 do ar-

tigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 12 de Outubro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SYTRIA IMPORMOL, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 10 de Novembro de 2010, realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

Nome completo da empresa: SYTRIA IMPORMOL, S. A.  
Morada: Vale do Cardal, EN 3, Azambuja, 2050-011 Aveiras de Baixo.»

### **CITRI — Centro Integrado Tratamento Resíduos Industriais, S. A.**

Nos termos do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa CITRI — Centro Integrado Tratamento Resíduos Industriais, S. A., ao abrigo do n.º 2 do artigo 27.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de Outubro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST) na empresa acima referida:

«Nos termos e para os devidos efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, os trabalhadores do

CITRI — Centro Integrado Tratamento Resíduos Industriais, S. A., informam VV. Ex.<sup>as</sup> que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST) nas instalações da empresa CITRI, S. A., sita no Parque Industrial Sapec Bay na Zona da Mitrena em Setúbal no dia 15 de Dezembro de 2010.»

(Seguem-se 18 assinaturas.)

### **BLB — Indústrias Metalúrgicas, S. A.**

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 14 de Outubro de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa BLB — Indústrias Metalúrgicas, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 25 de Janeiro de 2011, realizar-se-á na BLB — Indústrias Metalúrgicas, S. A., com sede social em Alagoa, 3750-301 Águeda, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **URALUSA — Instalações e Montagens, L.<sup>da</sup>**

Eleição realizada em 16,17 e 18 de Junho de 2010.

Efectivos:

Manuel António Batista Ramos, bilhete de identidade n.º 6656443, de 16 de Abril de 2004, do arquivo de Lisboa.

Fernando Sá Cunha, bilhete de identidade n.º 10183952, de 28 de Novembro de 2003, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Carlos Alberto Batista Quental, bilhete de identidade n.º 10099519, de 2 de Fevereiro de 2004, do arquivo de Lisboa.

José Fernando Gonçalves, bilhete de identidade n.º 8395675, de 6 de Setembro de 2005, do arquivo de Lisboa.

Registados em 15 de Outubro de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, sob o n.º 83, a fl. 47 do livro n.º 1.

### **Celulose Beira Industrial (CELBI), S. A.**

Eleição realizada em 23 de Setembro de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2010.

Efectivos:

António José Pascoinho Carracho, trabalhador n.º 1191.  
Cátia Sofia Cavaleiro Pedrosa, trabalhadora n.º 1499.  
João Manuel Cordeiro Cardoso, trabalhador n.º 1214.

António José Gonçalves Leite Braga, trabalhador  
n.º 1248.

Ildebrando Raul Marques da Costa Campos, trabalhador  
n.º 1496.

Suplentes:

José Carlos Oliveira de Lavos, trabalhador n.º 1216.

Registados em 13 de Outubro de 2010, ao abrigo do  
artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 84, a fl. 47  
do livro n.º 1.

