



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— Aviso de projecto de portaria de extensão dos CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPGES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros . . . . 4493

#### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANACS — Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — Alteração salarial e outras . . . . . 4495

— ACT entre o Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E., e outros e a Federação Nacional dos Médicos — FENAME e outro . . . 4496

— AE entre a EMARP — Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local . . . . . 4510

— CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — revisão global) — Rectificação . . . . . 4544

#### Decisões arbitrais:

...

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

— Aviso sobre a data da cessação da vigência do CCT para as indústrias químicas . . . . . 4545

#### Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

— SIPE — Sindicato Independente de Professores e Educadores — Alteração . . . . . 4549

**II — Direcção:**

— Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom — Substituição . . . . .	4550
--	------

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

— ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve — Alteração . . . . .	4551
— FERECAL — Federação da Restauração, Cafés, Pastelarias e Similares de Portugal — Cancelamento . . . . .	4551
— Associação Nacional de Microempresas de Creches e de Jardins-de-Infância — ANJIC — Rectificação . . . . .	4551

**II — Direcção:**

...

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

— MOVIOJEM — Mobilidade Juvenil, Cooperativa de Interesse Público e Responsabilidade Limitada. . . . .	4552
— FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A. . . . .	4563

**II — Eleições:**

— MOVIOJEM — Mobilidade Juvenil, Cooperativa de Interesse Público e Responsabilidade Limitada. . . . .	4570
— SPDH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Substituição . . . . .	4570
— FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A. . . . .	4570

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

— CRISAL — Cristalaria Automática, S. A. (A Libbey Company) . . . . .	4570
— Saint Gobain Mondego, S. A. . . . .	4571
— CABLOTEC — Cablagens e Sistemas, L. <sup>da</sup> . . . . .	4571
— Schnellecke Logística e Transportes . . . . .	4571

**II — Eleição de representantes:**

— Armando Ferreira da Silva & Filhos, L. <sup>da</sup> . . . . .	4571
— Câmara Municipal de Sintra . . . . .	4572
— TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S. A. . . . .	4572
— Serviços Municipalizados de Torres Vedras . . . . .	4572

**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

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Aviso de projecto de portaria de extensão dos CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços 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 dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do

Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 34, de 15 de Setembro de 2009, e 37, de 8 de Outubro de 2009, 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, 16 de Outubro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

Os contratos colectivos de trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a

mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 34, de 15 de Setembro de 2009, e 37, de 8 de Outubro de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções colectivas aos empregadores e trabalhadores do mesmo sector de actividade não filiados nas associações outorgantes.

Ambas as convenções são revisões globais dos contratos colectivos de trabalho anteriores. Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais já que os contratos colectivos procederam à alteração do número de níveis de retribuição. Contudo, foi possível determinar, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2007, que os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão de um grupo residual, são 2151.

As convenções actualizam, ainda, o abono para faltas e as diuturnidades, em 3 %, o subsídio de refeição, em 1,5 %, as prestações devidas em caso de deslocação, em percentagens que variam entre 1,9 % e 3,3 %, e o subsídio de deslocação, em 3,4 % e 1,6 %. 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. Atendendo a que ambas as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre os empregadores do sector de actividade abrangido, a extensão assegura, para as tabelas salariais e cláusulas de conteúdo pecuniário, retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, as compensações das despesas de deslocações previstas na cláusula 106.ª das convenções não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se à respectiva extensão conjunta.

A extensão das convenções 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 empregadores do mesmo sector.

Embora as convenções tenham 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 ar-

tigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

**Projecto de portaria de extensão dos CCT entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.**

Manda o Governo, pelo Ministro 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 dos contratos colectivos de trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicados, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 34, de 15 de Setembro de 2009, e 37, de 8 de Outubro de 2009, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre clubes e sociedades desportivas que prossigam as actividades reguladas pelas convenções, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais neles previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante 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 disposições das convenções 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 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção dos previstos na cláusula 106.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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 DE TRABALHO

### CCT entre a ANACS — Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora — Alteração salarial e outras.

Revisão do contrato colectivo de trabalho para a actividade de mediação de seguros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2007.

#### Texto final acordado nas negociações directas

Aos 21 dias do mês de Julho de 2009, a ANACS — Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora acordaram em negociações directas a matéria que se segue e que, segundo as cláusulas 1.ª e 2.ª do CCT em vigor, se aplica em todo o território nacional e obriga, por um lado, as entidades empregadoras que exercem a mediação de seguros e ou resseguros CAE 66220, representadas pela ANACS — Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros, associação patronal outorgante, e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, sindicato outorgante.

#### Preâmbulo

O acordo colectivo celebrado entre a ANACS e o STAS não foi alvo de revisão salarial no ano de 2008, não obstante o facto de as partes contratantes terem dialogado sobre a actualização das tabelas salariais. Com efeito, para o ano de 2008 não foi possível lograr um entendimento quanto ao aumento salarial devido ao facto de as posições assumidas serem muito distantes entre si.

A actividade de mediação de seguros tem sofrido, ao longo dos últimos anos, alterações significativas e estruturais, mormente com a publicação e a entrada em vigor do novo regime da mediação de seguros.

A actividade de mediação de seguros, prestada por micro e pequenas empresas (que constituem a esmagadora maioria dos associados da ANACS), assiste, neste novo enquadramento, a uma regressão da sua actividade devido à entrada no mercado da mediação de grandes operadores de comercialização de seguros, nomeadamente a Banca.

Considerando o facto de a tabela salarial não ter sido revista em 2008, durante o ano de 2009 as partes tentaram novamente atingir um consenso quanto à actualização para o ano de 2009, reportada a 1 de Janeiro de 2009.

Considerando a crise do sector bem como a recessão da economia portuguesa e mundial não foi possível concretizar um aumento salarial de maior expressão.

No entanto, e no cômputo geral, ambos os outorgantes consideram que o acordo alcançado é globalmente mais favorável ao anterior e permitirá assegurar a paz social que tem sido o denominador comum a todos os intervenientes na actividade da mediação.

### CCT para a actividade de mediação de seguros

#### Alteração salarial e outras

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e eficácia

##### Cláusula 1.ª

##### Área de aplicação

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

##### Cláusula 3.ª

##### Abrangência

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção aproximadamente 400 trabalhadores e 130 empregadores.

#### CAPÍTULO IV

#### Retribuição do trabalho e abonos

##### SECÇÃO I

##### Retribuição

##### Cláusula 42.ª

##### Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a € 7,80.

2 — *(Mantém a redacção.)*

3 — *(Mantém a redacção.)*

4 — *(Mantém a redacção.)*

5 — *(Mantém a redacção.)*

6 — *(Mantém a redacção.)*

#### ANEXO III

#### Tabela salarial

De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009

#### Tabela salarial

(Em euros)

Níveis	Categorias	Valores
XIII	Director . . . . .	1 827
XII	Subdirector . . . . .	1 624
XI	Coordenador . . . . .	1 269
X	Subcoordenador . . . . .	1 116
IX	Gestor de clientes . . . . .	1 005

(Em euros)		
Níveis	Categorias	Valores
VIII	Técnico de análise de riscos. ....	985
VII	Administrativo. ....	741
VI	Secretário. ....	726
V	Rececionista-telefonista. ....	710
IV	Adjunto de gestor de clientes. ....	685
III	Estagiário. ....	584
II	Empregado dos Serviços Gerais. ....	510
I	Estagiário dos Serviços Gerais. ....	460

Lisboa, 21 de Julho de 2009.

Pela ANACS — Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros:

*Abílio Almeida Santos*, presidente da direcção.  
*Manuel Barros da Costa*, membro da direcção.  
*Maria Margarida Ramos Carvalho*, membro da direcção.

Pelo STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora:

*Luís Martins Dias*, membro da direcção executiva.  
*José Luís Coelho Pais*, membro da direcção executiva.  
*Carla Sofia Grilo Mirra*, mandatária e advogada.

Depositado em 28 de Outubro de 2009, a fl. 59 do livro n.º 11, com o n.º 226/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## ACT entre o Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E., e outros e a Federação Nacional de Médicos — FENAME e outro

### Acta de entendimento

I — *Preâmbulo*. — Na sequência da entrada em vigor do diploma legal que estabeleceu o regime legal da carreira médica nas entidades públicas empresariais (Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de Agosto), foi encetado processo de negociação colectiva entre os representantes do Sindicato Independente dos Médicos (SIM), a Federação Nacional dos Médicos (FNAM) e um representante indicado e credenciado pelas entidades públicas empresariais.

Tal processo teve por escopo a celebração de um acordo colectivo de trabalho (adiante ACT), destinado a ser aplicado nas entidades públicas empresariais inseridas no Serviço Nacional de Saúde, bem como aos trabalhadores médicos a elas vinculados.

II — *Conteúdo do ACT*. — O SIM e a FNAM manifestaram, no decorrer do processo negocial, dúvidas e preocupações decorrentes da convicção da necessidade de clarificar e consolidar os conceitos e procedimentos previstos no âmbito do regime legal da carreira especial médica actualmente em vigor.

Na senda de tal desiderato, contempla-se, no texto dos clausulados do ACT, o núcleo essencial das normas que regulam o exercício de funções médicas.

Não são previstas nos acordos em apreço, por se encontrarem já previstas e reguladas na legislação laboral, designadamente

as seguintes matérias: mobilidade geral, alteração do posicionamento remuneratório, pacto de permanência, feriados, férias e faltas, suspensão do contrato, licenças, direito à greve.

Mais acordam as partes contraentes em incluir, no clausulado dos acordos, uma disposição final segundo a qual as mesmas se comprometem a negociar, no prazo de 60 dias a contar da data do início de vigência do ACT, as seguintes matérias:

Definição de serviços mínimos a observar em caso de greve;

Identificação dos níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias da carreira médica;

Requisitos de candidatura e tramitação do processo de selecção;

Modelo de avaliação de desempenho.

### III — *Formação e responsabilidade civil profissional*. —

As entidades públicas empresariais e os sindicatos reconhecem a especial relevância da formação contínua dos trabalhadores médicos, pelo que acordam em dedicar-se ao estudo, no futuro próximo, de modalidades de vinculação das entidades empregadoras públicas à referida matéria, designadamente a atribuição às actividades de formação e desenvolvimento técnico e científico específicas da carreira médica de uma percentagem mínima calculada tendo como referência o valor anual da rubrica das remunerações de base pagas aos trabalhadores médicos.

As entidades públicas empresariais e os sindicatos declaram-se ainda empenhados em estudar a inclusão de benefícios a conceder pelas entidades empregadoras aos trabalhadores médicos, nomeadamente a subscrição de seguros de responsabilidade civil profissional.

III — *Conclusão*. — As entidades públicas empresariais e os sindicatos ora outorgantes reconhecem o esforço mútuo desenvolvido no processo negocial e congratulam-se pela existência de consenso em matérias consideradas essenciais constantes do ACT.

O presidente da comissão negociadora das entidades públicas empresariais e das associações sindicais contraentes declaram, para os devidos efeitos, que o grupo de negociação, reunido, pelas 17 horas, nas instalações do Ministério da Saúde, sitas na Avenida de João Crisóstomo, 9, em Lisboa, obteve acordo completo, integral e sem reservas de todas as partes envolvidas em relação à proposta de articulado do acordo colectivo de trabalho.

O conteúdo do ACT, em relação ao qual se obteve acordo, é junto em anexo à presente acta de entendimento, fazendo parte integrante desta.

Lisboa, 23 de Setembro de 2009.

Pelas entidades empregadoras:

O Presidente da Comissão Negociadora:

*Cílio Pereira Correia*.

Pelas associações sindicais:

Pela Federação Nacional dos Médicos:

*Mário Jorge dos Santos Neves*.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos:

*Fernando Carlos Cabral Lopes Arroiz*.

Entre:

As entidades empregadoras públicas outorgantes da presente convenção; e

As associações sindicais representativas dos trabalhadores médicos;

é celebrado o presente acordo colectivo de trabalho, nos seguintes termos:

## I

### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (doravante, ACT) aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.

2 — O ACT aplica-se a todos os trabalhadores médicos filiados nas associações sindicais outorgantes que, vinculados por contrato individual de trabalho (doravante, trabalhador médico), exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde que o subscrevem (doravante, entidade empregadora).

3 — Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho (doravante, CT) — aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro — as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção colectiva 38 entidades empregadoras e 2550 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão

1 — O ACT entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de quatro anos.

2 — Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o ACT renova-se por períodos sucessivos de dois anos.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respectiva fundamentação.

4 — Havendo denúncia, o ACT renova-se por um período de 18 meses.

5 — As negociações devem ter início nos 15 dias úteis posteriores à recepção da contraproposta e não podem durar mais de 12 meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de renovação parcial.

6 — Decorrido o prazo de 12 meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7 — Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso de estes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

## II

### Carreira profissional e definição de funções

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Perfil profissional

1 — Considera-se «trabalhador médico» o profissional legalmente habilitado ao exercício da medicina, capacitado para o diagnóstico, tratamento, prevenção ou recuperação de doenças ou outros problemas de saúde, e apto a prestar cuidados e a intervir sobre indivíduos, conjuntos de indivíduos ou grupos populacionais, doentes ou saudáveis, tendo em vista a protecção, melhoria ou manutenção do seu estado e nível de saúde.

2 — A integração na carreira médica determina o exercício das correspondentes funções.

3 — O trabalhador médico exerce a sua actividade com plena responsabilidade profissional e autonomia técnico-científica, através do exercício correcto das funções assumidas, coopera com outros profissionais cuja acção seja complementar à sua e coordena as equipas multidisciplinares de trabalho constituídas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Integração na carreira médica

Os trabalhadores médicos abrangidos pelo presente ACT são obrigatoriamente integrados numa carreira profissional, designada carreira médica, nos termos do diploma legal que define o regime legal da carreira aplicável aos médicos nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, em regime de gestão e financiamento privados, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Estrutura da carreira

A carreira médica é pluricategorial e estrutura-se nas seguintes categorias:

- a) Assistente;
- b) Assistente graduado;
- c) Assistente graduado sénior.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Qualificação médica

1 — A qualificação médica tem por base a obtenção das capacidades e conhecimentos técnicos adquiridos ao longo da formação profissional dos médicos na carreira especial médica e compreende os seguintes graus:

- a) Especialista;
- b) Consultor.

2 — A qualificação dos trabalhadores médicos estrutura-se em graus enquanto títulos de habilitação profissional atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos em função da obtenção de níveis de competência diferenciados e sujeitos a procedimento concursal.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Aquisição e utilização do grau

1 — O grau de especialista adquire-se com a obtenção do título de especialista, após conclusão, com aproveitamento, do internato médico da especialidade.

2 — O grau de consultor adquire-se após habilitação efectuada por procedimento concursal que tenha por base, cumulativamente:

- a) Avaliação curricular;
- b) Prova de verificação de aprofundamento de competências;
- c) Exercício efectivo, durante cinco anos, de funções com o grau de especialista.

3 — Os trabalhadores médicos integrados na categoria de assistente da carreira especial médica que obtenham o grau de consultor na sequência de aprovação no procedimento concursal a que se refere o número anterior são providos na categoria de assistente graduado.

4 — No exercício e publicitação da sua actividade profissional o trabalhador médico deve sempre fazer referência ao grau detido.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Actividade privada e incompatibilidades

1 — Nos termos do n.º 3 da base xxxi da Lei de Bases da Saúde, aos trabalhadores médicos é permitido exercer a actividade privada, em regime de trabalho autónomo, mediante a mera apresentação à entidade empregadora de compromisso de honra de que por esse motivo não resulta qualquer condição de incompatibilidade.

2 — A acumulação com funções privadas, em regime de trabalho subordinado, depende de autorização da entidade empregadora e não pode determinar para o Serviço Nacional de Saúde qualquer responsabilidade pelos encargos resultantes dos cuidados por esta forma prestados aos seus beneficiários.

3 — A autorização para a acumulação de funções privadas, em regime de trabalho subordinado, é concedida a requerimento do trabalhador médico interessado, nos termos legais, devendo mediar um intervalo de tempo não inferior a uma hora entre o exercício das funções a acumular.

4 — Não depende de autorização da entidade empregadora, o exercício pelo trabalhador médico, em regime de trabalho autónomo, a título remunerado ou não, das seguintes actividades:

- a) Criação de obras do domínio literário, científico e artístico;
- b) Realização de conferências, palestras e cursos breves;
- c) Elaboração de estudos e pareceres médicos.

5 — São consideradas actividades privadas e condições incompatíveis, nomeadamente, o exercício de funções de direcção técnica de entidades da área da saúde, convencionadas ou não, bem como a titularidade de participação superior a 10 % no capital social de entidades convencionadas, por si ou por cônjuge e pelos ascendentes ou descendentes do 1.º grau.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Áreas de exercício profissional

1 — A carreira especial médica organiza-se por áreas de exercício profissional, considerando-se desde já as áreas hospitalar, medicina geral e familiar, saúde pública, medicina legal e medicina do trabalho.

2 — Cada área prevista no número anterior tem formas de exercício adequadas à natureza e conteúdo da actividade que desenvolve, nos termos das cláusulas seguintes.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Área hospitalar

1 — Ao assistente compete, nomeadamente:

- a) Prestar as funções assistenciais e praticar actos médicos diferenciados;
- b) Registar no processo clínico os actos, diagnósticos e procedimentos;
- c) Participar na formação dos médicos internos;
- d) Integrar e chefiar as equipas de urgência, interna e externa;
- e) Participar em projectos de investigação científica;
- f) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- g) Desempenhar funções docentes;
- h) Responsabilizar-se por unidades médicas funcionais;
- i) Articular a prestação e a continuidade dos cuidados de saúde com os médicos de família;
- j) Participar em júris de concurso;
- l) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2 — Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- c) Coordenar a dinamização da investigação científica;
- d) Coordenar a dinamização de projectos de bioética;
- e) Coordenar a dinamização de projectos de informatização clínica e de telemedicina;
- f) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento, bem como a gestão dos internamentos e da consulta externa;
- g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3 — Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar actividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Exercer, quando nomeado, cargos de direcção e chefia;
- d) Coadjuvar o director de serviço nas actividades de gestão;
- e) Substituir o director de serviço da respectiva área nas suas faltas e impedimentos.



Cláusula 11.<sup>a</sup>

## Área de medicina geral e familiar

1 — Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Prestar cuidados de saúde globais e continuados aos inscritos em lista nominativa, de número não superior a 1550, por quem é responsável, individualmente e em equipa, bem como desenvolver actividades de prevenção das doenças e, ainda, promover a gestão da sua lista;

b) Exercer nos centros de saúde funções de apoio, de carácter transitório, aos utentes sem médico de família;

c) Registrar no processo clínico os actos, diagnósticos e procedimentos;

d) Orientar e seguir os doentes na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, nomeadamente quanto a cuidados hospitalares, mediante relatório escrito confidencial;

e) Promover a articulação com outros níveis de prestação de cuidados com o objectivo de proceder à sua adequada continuidade;

f) Responsabilizar-se por unidades funcionais do centro de saúde;

g) Participar na formação dos médicos internos;

h) Participar em projectos de investigação científica;

i) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;

j) Desempenhar funções docentes;

l) Participar em júris de concurso;

m) Exercer nos centros de saúde funções integradas nos programas de saúde pública, designadamente as de assistência global às populações.

2 — Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;

b) Coordenar a dinamização da investigação científica;

c) Coordenar a dinamização de projectos de bioética;

d) Coordenar a dinamização de projectos de informatização clínica e de telemedicina;

e) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento;

f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3 — Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

a) Coordenar actividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;

b) Coordenar os processos de acreditação;

c) Desempenhar cargos de direcção e chefia, nomeadamente de membro do conselho clínico;

d) Coadjuvar a direcção clínica dos centros de saúde nas actividades de gestão;

e) Substituir o coordenador de unidade da respectiva área nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

## Área de saúde pública

1 — Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Assegurar as actividades de promoção da saúde e prevenção da doença na população em geral ou em determinados grupos que a integram;

b) Identificar necessidades de saúde;

c) Monitorizar o estado de saúde da população e seus determinantes;

d) Promover e participar na formação dos médicos internos e na formação pré-graduada, pós-graduada e contínua dos diversos grupos profissionais que integram;

e) Participar na articulação das actividades de saúde pública com as da medicina geral e familiar e hospitalar;

f) Gerir programas e projectos nas áreas de defesa, protecção e promoção da saúde da população, no quadro dos planos nacionais de saúde ou dos respectivos programas ou planos regionais ou locais de saúde, nomeadamente vacinação, saúde ambiental, saúde escolar, saúde ocupacional e saúde oral;

g) Responsabilizar-se por unidades funcionais de saúde pública;

h) Cooperar com a autoridade de saúde;

i) Desempenhar funções docentes;

j) Participar em projectos de investigação científica;

l) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;

m) Participar em júris de concursos;

n) Praticar actos médicos assistenciais nos limites do seu perfil profissional.

2 — Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;

b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;

c) Promover a investigação e a vigilância epidemiológicas;

d) Desenvolver a investigação em saúde pública;

e) Coordenar a dinamização de projectos de informatização relativos às áreas da saúde pública;

f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3 — Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e assistente graduado e ainda:

a) Coordenar actividades de investigação e de formação médica em saúde pública;

b) Avaliar o impacto das várias intervenções em saúde;

c) Coordenar os processos de acreditação;

d) Desempenhar cargos de direcção e chefia.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

## Área de medicina legal

1 — Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Prestar as funções médico-legais e praticar actos periciais diferenciados;

b) Elaborar relatórios e pareceres médico-legais;

- c) Participar na formação dos médicos internos;
- d) Integrar a escala de exames periciais médico-legais urgentes;
- e) Orientar o pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica e o pessoal técnico-ajudante de medicina legal na realização das suas tarefas;
- f) Participar em projectos de investigação científica;
- g) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- h) Desempenhar funções docentes;
- i) Responsabilizar-se por unidades funcionais médico-legais;
- j) Articular a prestação e a continuidade da intervenção médico-legal com os médicos das restantes áreas de exercício profissional;
- l) Participar em júris de concurso;
- m) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2 — Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- c) Coordenar projectos de investigação científica;
- d) Coordenar projectos de bioética;
- e) Coordenar projectos de informatização médico-legal e de telemedicina;
- f) Coordenar os protocolos de intervenção médico-legal bem como a gestão e gabinetes médico-legais e outras unidades funcionais;
- g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3 — Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar actividades de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Coadjuvar o director de serviço nas actividades de gestão;
- d) Exercer as funções de director de serviço;
- e) Substituir o director de serviço nas suas faltas e impedimentos, quando para tal designado.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Área de medicina do trabalho

1 — Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Realizar a vigilância médica dos trabalhadores da entidade empregadora, emitindo as respectivas fichas de aptidão, bem como desenvolver actividades de prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- b) Registar no processo clínico os actos, diagnósticos e procedimentos, garantindo a sua confidencialidade perante terceiros, nomeadamente a entidade empregadora;

c) Tomar decisões de intervenção médica que, na sua avaliação, se imponham em cada caso;

d) Orientar e seguir os trabalhadores doentes ou sinistrados na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, mediante relatório escrito confidencial, bem como proceder e acompanhar os processos de notificação obrigatória de doença profissional ou a sua presunção fundamentada;

e) Responsabilizar-se por serviços de saúde ocupacional;

f) Promover a articulação com as outras áreas da saúde ocupacional;

g) Desenvolver programas de promoção, prevenção e vigilância da saúde nos locais de trabalho, bem como de avaliação das condições de trabalho e o seu impacto na saúde dos trabalhadores, e avaliação e gestão dos riscos profissionais;

h) Participar nas actividades de informação e formação dos trabalhadores e prestar informação técnica, na fase de projecto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;

- i) Participar na formação dos médicos internos;
- j) Participar em projectos de investigação científica;
- l) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- m) Desempenhar funções docentes;
- n) Participar em júris de concurso;
- o) Colaborar em programas de saúde pública.

2 — Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b) Coordenar os programas de promoção, prevenção, vigilância da saúde, de avaliação das condições de trabalho e riscos profissionais e do seu respectivo impacto na saúde dos trabalhadores;
- c) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- d) Desenvolver a investigação em medicina do trabalho e saúde ocupacional;
- e) Coordenar e dinamizar projectos de informatização relativos à medicina do trabalho e à saúde ocupacional;
- f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3 — Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar actividades de investigação e de formação médica em medicina do trabalho;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Desempenhar cargos de direcção e chefia;
- d) Coadjuvar o director de serviço nas actividades de gestão;
- e) Substituir o director de serviço nas suas faltas e impedimentos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Independência das funções de gestão

O desenvolvimento da carreira profissional previsto nas cláusulas 4.<sup>a</sup> e 5.<sup>a</sup> é independente do exercício de cargos de

direcção e chefia, os quais dependem exclusivamente de decisão e escolha do órgão de administração da entidade empregadora.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Subordinação

1 — Sem prejuízo do disposto na lei e das orientações e princípios emanados da autoridade legalmente competente, os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador, incluindo o poder disciplinar, são da competência do órgão de administração da entidade empregadora e podem ser delegados nos termos do disposto nos números seguintes.

2 — O órgão de administração pode delegar, total ou parcialmente, nos responsáveis hierárquicos de nível adequado, os poderes referidos no número anterior, tendo em vista, nomeadamente, a articulação das funções essenciais da prestação de cuidados e a gestão integrada dos recursos.

3 — O estabelecido nos números anteriores não pode prejudicar as competências técnica e científica atribuídas por lei, nem o nexo funcional de primeira linha, de cada profissional, ao responsável da unidade orgânica a que se encontre adstrito.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Processo biográfico individual

1 — A cada trabalhador médico corresponde um processo biográfico individual de que constam, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de remuneração ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional relevantes para efeitos fiscais e de segurança social.

2 — O processo biográfico individual é organizado e mantido pelos serviços de pessoal da entidade empregadora e só pode ser consultado pelo próprio trabalhador médico a que respeite ou por outrem por mandato escrito deste, nos termos da lei, podendo este copiar e solicitar certidões gratuitas, mediante requerimento prévio à entidade empregadora, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspecção e judiciárias.

3 — O processo biográfico individual pode ser organizado e mantido em suporte digital, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à protecção de dados pessoais.

### III

#### Admissão e período experimental

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1 — O recrutamento para os postos de trabalho no âmbito da carreira médica regulada pelo presente ACT, incluindo mudança de categoria, é feito mediante processo de selecção.

2 — O processo de selecção previsto no número anterior é da exclusiva competência do órgão de administração da entidade empregadora, com respeito pelas regras previstas no presente ACT e nas demais normas legais aplicáveis, dos princípios da publicidade prévia, igualdade de oportunidades, imparcialidade, boa-fé e não-discriminação.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — Para a admissão à categoria de assistente, é exigido o grau de especialista.

2 — Para a admissão à categoria de assistente graduado, é exigido o grau de consultor.

3 — Para a admissão à categoria de assistente graduado sénior, são exigidos o grau de consultor e três anos de exercício efectivo com a categoria de assistente graduado.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Reconhecimento de graus e categorias

Os graus atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos no âmbito das carreiras médicas existentes à data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de Agosto, ou ao abrigo da respectiva conversão, operada nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, bem como as categorias, são oponíveis para a elegibilidade necessária aos procedimentos de recrutamento previstos no presente ACT.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador médico possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, nela se incluindo as acções de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade daquele período.

3 — Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a duração de 90 dias.

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

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

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

6 — Considera-se cumprido o período experimental a que se referem os números anteriores sempre que o contrato por tempo indeterminado tenha sido imediatamente precedido da constituição de um vínculo, nas modalidades de contrato a termo resolutivo ou em comissão de serviço,

para o exercício da formação médica especializada, com a mesma entidade empregadora.

7 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode, por qualquer forma, denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa, não havendo direito a indemnização.

8 — Em caso de denúncia do contrato no período experimental, presume-se apenas que a parte denunciante perdeu o interesse na manutenção do contrato em resultado da experiência.

#### IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### A) Disposições gerais

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — As entidades empregadoras e os trabalhadores médicos, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

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

##### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador médico;
- b) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias, de forma justa e adequada;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Promover e facilitar a formação profissional dos trabalhadores médicos nos termos da lei e do presente acordo afectando para o efeito os recursos financeiros necessários;
- e) Respeitar a autonomia e competência técnica e científica, bem como a deontologia profissional do trabalhador médico;
- f) Não se opor nem de qualquer forma impedir, o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores médicos;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador médico, e indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer aos trabalhadores médicos uniformes e outro vestuário para uso profissional, nos termos definidos em regulamento próprio e providenciar pela sua limpeza e higienização;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente actualizado o processo biográfico do trabalhador médico;

m) Dar publicidade às deliberações que directamente respeitem aos trabalhadores médicos, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio electrónico interno, de modo a possibilitar o seu conhecimento, em tempo oportuno, pelos interessados, sem prejuízo do estabelecido no n.º 2 da presente cláusula;

n) Em geral, cumprir e fazer cumprir o ACT e a lei.

2 — O dever de publicidade, a que se refere a alínea m) do número anterior, tem como limite os termos em que a entidade empregadora se encontra legalmente obrigada a prestar informações às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, não abrangendo, nomeadamente, as informações que possam ser prestadas a estas com menção expressa de confidencialidade, nem aquelas cuja natureza ou divulgação geral seja susceptível de prejudicar ou afectar gravemente o funcionamento da entidade empregadora ou de algum dos seus serviços, nos termos previstos nos artigos 412.º e 413.º do CT.

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador médico

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador médico deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com aquela, nomeadamente utentes, doentes e acompanhantes ou visitas;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou actividade;
- f) Guardar rigoroso sigilo de acordo com as normas deontológicas, as boas práticas e ética profissional quanto a quaisquer factos e informações relativos aos doentes, salvo quando instado pelas entidades judiciais competentes;
- g) Comparecer espontaneamente, e logo que possível, no local de trabalho em caso de catástrofe ou grave emergência, mesmo fora do horário de trabalho, respeitando o plano de emergência da entidade empregadora;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;
- i) Aceitar e desempenhar activamente incumbências e funções em grupos ou comissões para que seja nomeado, no âmbito da sua actividade profissional, salvo motivo justificado;
- j) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

l) Cumprir nos termos da lei as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis, designadamente sujeitando-se, sempre que para tal solicitado, aos exames de saúde, iniciais, periódicos ou ocasionais;

m) Em geral, cumprir e fazer cumprir o ACT e a lei.

2 — O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes tiverem sido atribuídos.

3 — Sem prejuízo do conteúdo funcional inerente à respectiva categoria, os trabalhadores integrados na carreira médica estão obrigados, no respeito pelas *leges artis*, com observância pela autonomia e características técnico-científicas inerentes a cada especialidade médica, ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais:

a) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à protecção da saúde dos utentes e da comunidade;

b) Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e prestados, assegurando a efectividade do consentimento informado;

c) Exercer as suas funções com zelo e diligência, assegurando o trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efectiva articulação de todos os intervenientes;

d) Participar em equipas para fazer face a situações de emergência ou catástrofe;

e) Observar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos;

f) Actualizar e aperfeiçoar conhecimentos e competências na perspectiva de desenvolvimento pessoal, profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;

g) Colaborar com todos os intervenientes no trabalho de prestação de serviços de saúde, favorecendo o desenvolvimento de relações de cooperação, respeito e reconhecimento mútuo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador médico

É proibido à entidade empregadora:

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

b) Obstar, injustificadamente, ao normal exercício da actividade profissional, nomeadamente, mantendo o trabalhador médico inactivo;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente ACT;

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

f) Transferir o trabalhador médico para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT ou quando haja acordo escrito do trabalhador médico;

g) Obrigar o trabalhador médico a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por terceiro por ela indicado;

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

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

#### B) Formação profissional

##### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador médico acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

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

3 — A formação profissional realizada em cumprimento do disposto na lei ou do presente ACT, bem como a autorizada pela entidade empregadora, em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do trabalhador médico e conta como tempo de serviço efectivo.

4 — A formação dos trabalhadores integrados na carreira médica assume carácter de continuidade e prossegue objectivos de actualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projectos de investigação.

5 — A formação prevista no número anterior deve ser planeada e programada, de modo a incluir informação interdisciplinar e desenvolver competências de organização e gestão de serviços.

6 — Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho extraordinário se este exceder duas horas diárias.

7 — A formação profissional dos trabalhadores médicos da entidade empregadora pode ser ministrada pelas organizações sindicais, desde que certificada nos termos legais.

##### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1 — A entidade empregadora deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores médicos, com observância das disposições legais aplicáveis.

2 — A entidade empregadora deve, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução, dar conhecimento do projecto de plano de formação aos trabalhadores médicos, na parte que a cada um diga respeito e às associações sindicais outorgantes, que podem emitir parecer no prazo de 15 dias.

3 — A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores médicos com

contrato sem termo de cada entidade empregadora e dos que nesta prestem serviço por período superior a 18 meses, ininterrupto, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador.

4 — Ao trabalhador médico deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de horas anuais de formação certificada equivalente ao respectivo período normal de trabalho semanal.

5 — O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito à remuneração e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador médico tem o direito de receber a remuneração correspondente ao crédito de horas que não tinha utilizado nos últimos dois anos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Formação por iniciativa dos trabalhadores médicos

1 — Os trabalhadores médicos que por sua iniciativa frequentem cursos, acções de formação complementar específica da respectiva área profissional ou acções de formação profissional certificada de duração inferior a seis meses têm direito a uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, nos termos dos números seguintes.

2 — A frequência de cursos de formação complementar ou de actualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projectos de investigação, pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis, por ano.

3 — A dispensa de trabalho para os efeitos do número anterior deve ser solicitada, por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias e é concedida desde que seja garantido o normal funcionamento do serviço ou unidade orgânica a que pertence o trabalhador.

4 — A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número anterior por um período superior a 15 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de interesse para os serviços.

5 — Sem prejuízo do disposto na lei sobre o direito do trabalhador a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação, a entidade empregadora pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem remuneração para formação e aperfeiçoamento.

6 — A utilização da faculdade referida nos números anteriores é definida a nível de estabelecimento, desde que observados os princípios da igualdade de tratamento de oportunidade dos trabalhadores e os requisitos e tramitação fixados em regulamento próprio.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Obrigação de permanência

1 — O trabalhador médico que, por escrito, acorde com a entidade empregadora na realização, por conta desta, de despesas avultadas com a sua formação, vincula-se a não denunciar o contrato de trabalho por um período não superior a três anos.

2 — Deve constar da convenção o exacto montante correspondente às despesas envolvidas na formação a ser tidas em conta, o qual cabe ao trabalhador médico repor proporcionalmente ao tempo em falta, caso não respeite o acordado.

## V

### Prestação de trabalho

#### A) Disposições gerais

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Poder de direcção

Cabe à entidade empregadora fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes da lei, do ACT, das normas deontológicas da profissão médica e do contrato individual de trabalho de cada trabalhador médico.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Funções desempenhadas

1 — O trabalhador médico deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado de acordo com as categorias profissionais previstas neste ACT.

2 — A actividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador médico detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, sem prejuízo do permanente respeito dos limites próprios da sua cada especialidade médica.

3 — Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas na mesma área de exercício profissional.

4 — O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador médico, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, direito a formação profissional adequada, não inferior a dez horas anuais.

5 — A entidade empregadora deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

6 — A determinação pela entidade empregadora do exercício das funções a que se refere o n.º 2 confere ao trabalhador médico o direito de auferir pelo nível remuneratório imediatamente superior àquele que se encontre previsto para a categoria a que correspondem aquelas funções.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Regulamento interno

1 — Sem prejuízo da lei e do ACT, cada entidade empregadora deve elaborar, no prazo máximo de 180 dias a contar do início da vigência do ACT, o seu regulamento interno, contendo normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico.

2 — O regulamento interno é obrigatoriamente objecto de negociação com os representantes dos trabalhadores e é publicado nos termos da lei e afixado em local visível do local de trabalho e na *intranet* da entidade empregadora, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento pelos trabalhadores médicos.

**B) Local de trabalho****Cláusula 33.<sup>a</sup>****Noção e âmbito**

1 — O trabalhador médico realiza a sua prestação no estabelecimento da entidade empregadora identificado no contrato de trabalho.

2 — O local de trabalho compreende ainda qualquer outro estabelecimento da entidade empregadora situado no mesmo concelho.

3 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

4 — Considera-se compreendido no período normal de trabalho como tempo de trabalho efectivo o tempo despendido pelo trabalhador médico nas deslocações previstas no n.º 3.

5 — O disposto no número anterior não abrange as deslocações entre o domicílio do trabalhador médico e o seu local de trabalho.

**C) Tempo de trabalho****Cláusula 34.<sup>a</sup>****Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho é de oito horas diárias e quarenta horas semanais, organizadas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos números seguintes.

2 — O trabalho em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios e prolongamentos de horário nos centros de saúde é organizado de segunda-feira a domingo.

3 — Sem prejuízo da organização do horário de trabalho na modalidade de horário flexível, entende-se, para efeitos de cômputo do tempo de trabalho, que a semana de trabalho tem início às zero horas de segunda-feira e termina às 24 horas do domingo seguinte.

4 — A entidade empregadora deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação das horas de início e de termo do trabalho.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>****Horário de trabalho**

1 — Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, precedido de consulta do trabalhador médico.

2 — Os horários de trabalho são organizados, nomeadamente, segundo um dos seguintes tipos:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Isenção de horário.

3 — As regras específicas de cada tipo de horário não são observadas sempre que se mostrem pontualmente inconvenientes para o trabalho prestado em serviço de urgência, cirurgias e situações análogas.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>****Horário fixo**

1 — No horário fixo, a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de trinta minutos e máxima de duas horas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

2 — Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles pode exceder seis horas consecutivas.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>****Horário flexível**

1 — Entende-se por «horário flexível» aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2 — A adopção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afectar o regular funcionamento do órgão ou serviço.

3 — A adopção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, a duração inferior a quatro horas;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês.

4 — No final de cada período de referência há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

5 — Relativamente aos trabalhadores médicos portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

6 — Para efeitos do disposto no n.º 4.º, a duração média do trabalho é de sete horas.

7 — A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 4 é reportada até ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8 — A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>****Horário desfasado**

1 — Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores médicos, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

2 — Os horários em regime de trabalho fixo ou de horário flexível podem ser organizados de forma desfasada.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

1 — A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, exceptuando um único período de descanso não superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2 — A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário não superior a uma hora.

3 — A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador médico progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da data, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador médico adoptante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador médico que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador médico adoptante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador médico, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1 — Por escrito, o trabalhador médico e a entidade patronal podem acordar na isenção do horário de trabalho para o exercício de:

a) Cargos de direcção e chefia;

b) Tarefas que obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do estabelecimento;

c) Actividade regular fora do estabelecimento, sem controlo directo da hierarquia.

2 — A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 219.º do CT.

3 — O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito de gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriados e os intervalos de doze horas de descanso entre jornadas diárias de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2 — O trabalho a tempo parcial, salvo estipulação em contrário, pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3 — Na admissão de trabalhador médico a tempo parcial deve ser dada preferência a trabalhadores médicos com responsabilidades familiares, a trabalhadores médicos com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores médicos que frequentem estabelecimentos de ensino superior.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se «período de trabalho nocturno» o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Para os trabalhadores médicos integrados em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios e prolongamentos de horário nos centros de saúde, considera-se «período de trabalho nocturno» o compreendido entre as 20 horas e as 8 horas do dia seguinte.

3 — Entende-se por «trabalhador nocturno» aquele que execute, pelo menos, três horas de trabalho normal nocturno em cada dia ou que possa realizar durante o período nocturno uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

4 — No caso de trabalhadores médicos com funções assistenciais, sempre que devam exercer a sua actividade por mais de oito horas num período de vinte e quatro horas em que executem trabalho nocturno durante todo o período referido no n.º 1, fica garantido, no período diário de trabalho seguinte, um descanso compensatório correspondente ao tempo de trabalho que, nas vinte e quatro horas anteriores, tiver excedido as oito horas.

5 — A partir da data em que perfaçam 50 anos de idade, os trabalhadores médicos, se o declararem, ficam dispensados da prestação de trabalho no período compreendido entre as 20 horas e as 8 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nos casos e que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se «trabalho suplementar» o que seja prestado fora desse período.

3 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se «trabalho suplementar» aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4 — Não se considera suplementar o trabalho prestado por trabalhador médico isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores.

5 — O trabalhador médico é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis e inadiáveis, expressamente solicite e obtenha a sua dispensa pelo tempo indispensável.



6 — O limite anual da duração de trabalho suplementar é de 200 horas.

7 — Para os trabalhadores médicos a tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às 200 horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho no serviço de urgência

1 — Considera-se «serviço de urgência» o serviço de acção médica, em regra com instalações próprias, destinado à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, ou não, com alteração súbita ou agravamento do seu estado de saúde, podendo dispor de unidade de internamento de curta duração para doentes que necessitem de observação por período de tempo inferior a vinte e quatro horas.

2 — No serviço de urgência, os trabalhadores médicos exercem funções no regime presencial ou no regime de prevenção.

3 — O trabalho no serviço de urgência é assegurado pelos trabalhadores médicos da entidade empregadora com as competências técnicas adequadas.

4 — O período normal de trabalho integra, sempre que necessário, um período semanal único até doze horas de serviço de urgência interna ou externa, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

5 — Os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único até doze horas de trabalho extraordinário no serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

6 — Os trabalhadores médicos, a partir da data em que perçam 55 anos de idade, se o declararem, são dispensados de trabalho em serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios, com efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

7 — O regime de trabalho no serviço de urgência previsto na presente cláusula é objecto de desenvolvimento em regulamento interno.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Regimes de prevenção e de chamada

1 — Regime de prevenção é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se ausentes do local de trabalho, são obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo inferior a 45 minutos, para o desempenho de um acto médico assistencial de urgência.

2 — Regime de chamada é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se em período de descanso, se comprometem a comparecer nas instalações da entidade empregadora para a realização de um acto médico assistencial de natureza ocasional, inadiável e de especial complexidade.

3 — Qualquer dos regimes previstos na presente cláusula deve ser objecto de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico, podendo este fazer cessar a respectiva prática, mediante declaração, feita à

entidade empregadora, a qual produz efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

## VI

### Remuneração

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Posições remuneratórias

1 — A cada categoria da carreira médica corresponde um número variável de posições remuneratórias, as quais constam do anexo I do presente ACT, do qual faz parte integrante.

2 — A determinação da posição remuneratória na categoria de recrutamento é objecto de negociação, a efectuar por escrito, entre o trabalhador médico e a entidade empregadora, imediatamente após o processo de selecção, podendo em casos excepcionais, devidamente fundamentados, haver lugar à apresentação de uma proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório.

3 — A alteração da posição remuneratória faz-se tendo em conta o sistema de avaliação de desempenho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Suplementos remuneratórios

1 — A prestação de trabalho nocturno e suplementar confere aos trabalhadores médicos direito a um suplemento remuneratório, nas modalidades de:

- a) Prevenção;
- b) Chamada;
- c) Trabalho em serviços de urgência, externa e interna;
- d) Trabalho em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios;
- e) Prolongamentos de horário nos centros de saúde.

2 — Os suplementos remuneratórios previstos no número anterior obedecem às seguintes regras:

a) A remuneração do trabalho nocturno prestado em dias úteis dentro do horário semanal normal é superior em 50 % à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia;

b) A remuneração do trabalho normal diurno prestado aos sábados depois das 13 horas, aos domingos e dias feriados é superior em 50 % à remuneração que caberia por trabalho prestado em idênticas condições fora desses dias;

c) A remuneração do trabalho normal nocturno prestado aos sábados depois das 20 horas, domingos e feriados, é superior em 100 % à remuneração que corresponde a igual tempo de trabalho normal diurno prestado em dias úteis;

d) A remuneração do trabalho suplementar diurno efectuado em dias úteis é atribuída com base no valor calculado da hora de trabalho normal diurno acrescido de 25 % na 1.<sup>a</sup> hora e de 50 % nas horas seguintes;

e) A remuneração de trabalho suplementar nocturno efectuado em dias úteis é atribuída com base no valor calculado da hora de trabalho normal diurno acrescido de 75 % na primeira hora e de 100 % nas seguintes horas;

f) A remuneração do trabalho suplementar diurno efectuado aos sábados depois das 13 horas, domingos, feriados e dias de descanso semanal é atribuída com base no valor calculado da hora de trabalho normal diurno acrescido de 75 % na 1.ª hora e de 100 % nas seguintes horas;

g) A remuneração do trabalho suplementar nocturno efectuado aos sábados depois das 20 horas, domingos, feriados e dias de descanso semanal é atribuída com base no valor calculado da hora de trabalho normal diurno acrescido de 125 % na 1.ª hora e de 150 % nas horas seguintes;

h) O trabalho efectuado em regime de prevenção é remunerado com 50 % das importâncias devidas por igual tempo de trabalho prestado nos mesmos períodos em regime de presença física permanente;

i) O trabalho realizado em regime de chamada dá direito a remuneração correspondente à que caberia por igual tempo de trabalho extraordinário acrescida de 50 %.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Refeição e subsídio de refeição

1 — Nas entidades empregadoras em que exista conecção própria de refeições, ou nas que adquiram refeições confeccionadas por terceiros, é garantida uma refeição em espécie aos trabalhadores, em cada jornada de trabalho.

2 — Quando seja inviável a garantia de refeição em espécie, ou caso o trabalhador médico não pretenda usufruir da mesma, a entidade empregadora processará um subsídio de refeição no valor de € 4,27.

3 — O trabalhador que prestar trabalho no período nocturno tem direito ao fornecimento gratuito de uma refeição ligeira, quente, ou subsídio de refeição no valor de € 2,85.

4 — O trabalhador a tempo parcial com período de trabalho diário inferior a cinco horas tem direito a subsídio de refeição calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal, tendo por base o valor estabelecido no número anterior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores médicos que, por motivos de serviço, se desloquem para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito ao abono de ajudas de custo e transporte, nos termos dos números seguintes:

2 — O abono diário para ajudas de custo tem seguinte valor:

a) No território português — € 62,75;

b) No estrangeiro — € 148,91.

3 — As ajudas de custo previstas no número anterior correspondem ao pagamento de duas refeições e alojamento.

4 — O pagamento da percentagem da ajuda de custo relativa ao alojamento (50 % no território nacional ou 30 % no estrangeiro) pode ser substituído, por opção do interessado, pelo reembolso da despesa efectuada com o alojamento em estabelecimento hoteleiro até 3 estrelas ou equivalente.

5 — Nos dias de partida e chegada, a ajuda de custo prevista no n.º 2 é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6 — As despesas de transporte são compensadas nas condições seguintes:

a) É pago pela entidade empregadora o preço da viagem em transportes colectivos;

b) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador médico, a entidade empregadora paga por quilómetro de acordo com o regime que vigorar para os trabalhadores que exercem funções públicas.

7 — As despesas efectuadas com transportes colectivos são reembolsadas pelo montante despendido, mediante a apresentação dos documentos comprovativos.

8 — Só podem ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador médico, a título excepcional e em casos de comprovado interesse dos serviços, mediante acordo prévio entre este e a entidade empregadora.

9 — Quando solicitadas previamente, são adiantadas as importâncias suficientes para fazer face às despesas que resultem por força da deslocação, de que o trabalhador deve prestar contas até ao 2.º dia útil após o seu regresso.

10 — Para além do previsto nos anteriores números, a entidade empregadora reembolsa o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

11 — Os valores previstos nesta cláusula e na anterior são actualizados anualmente, de acordo com os aumentos que se verifiquem para os trabalhadores que exercem funções públicas.

## VI

### Segurança e saúde no trabalho

#### A) Princípios gerais

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador médico, nos termos da lei, tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2 — A entidade empregadora é obrigada a organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador médico.

3 — A execução de medidas em todas as vertentes da actividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores médicos e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores médicos.

4 — A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 20 dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais outorgantes,

sobre todas as matérias respeitantes à organização das actividades de segurança e saúde no trabalho, bem como sobre todas as acções de prevenção de riscos e acidentes profissionais e de promoção e vigilância da saúde, asseguradas pela entidade empregadora, que devam envolver os trabalhadores médicos.

## VII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Regime de transição

1 — Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente ACT, se encontrem vinculados às entidades empregadoras, por contrato individual de trabalho, transitam para as categorias constantes do presente ACT, nos termos e condições estabelecidas nos números seguintes.

2 — A transição faz-se em função da qualificação concursal obtida pelo trabalhador médico e da categoria profissional que, de acordo com o perfil descritivo, corresponda ao objecto do contrato.

3 — Para efeitos do número anterior, entende-se por «objecto do contrato» a actividade para que o trabalhador foi contratado.

3 — Da transição não podem resultar a diminuição da retribuição e de outras regalias que venham sendo atribuídas ao trabalhador com carácter regular e permanente nem a atribuição de retribuição e regalias inferiores às correspondentes aos mínimos legais e convencionais da categoria para que deva transitar.

4 — A transição nos termos das cláusulas anteriores é comunicada, por escrito, ao trabalhador médico, presumindo-se a sua aceitação, quando não se opuser, por escrito, no prazo de 21 dias, a contar da data do respectivo conhecimento.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes outorgantes do ACT obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2 — A comissão é composta por quatro elementos nomeados pelas entidades empregadoras e quatro elementos nomeados pelas associações sindicais outorgantes.

3 — Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura deste ACT, a identificação dos seus representantes na comissão.

4 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das entidades empregadoras ou das associações sindicais outorgantes, com a antecedência mínima de 20 dias e com a indicação do local, da data e da hora da reunião, bem como da respectiva ordem de trabalho.

5 — A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

6 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste ACT, quando tomadas por unanimidade,

devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

7 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito a voto.

8 — Na sua primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Comissão arbitral

1 — As partes signatárias podem constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou colectivos, entre as entidades empregadoras e os trabalhadores médicos, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2 — Das deliberações da comissão cabe recurso para o tribunal competente.

3 — O funcionamento da comissão arbitral é definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes do ACT.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Disposição final

A identificação dos níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias da carreira médica, os requisitos de candidatura e tramitação do processo de selecção, o modelo do sistema de avaliação de desempenho e os serviços mínimos a observar em caso de greve são objecto de acordo próprio, a negociar entre as partes outorgantes, no prazo máximo de 60 dias a contar da data de entrada em vigor do presente ACT.

Lisboa, 23 de Setembro de 2009.

Pelas entidades empregadoras:

Centro Hospitalar Cova da Beira, E. P. E.;  
 Centro Hospitalar de Coimbra, E. P. E.;  
 Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, E. P. E.;  
 Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, E. P. E.;  
 Centro Hospitalar de Setúbal, E. P. E.;  
 Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, E. P. E.;  
 Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, E. P. E.;  
 Centro Hospitalar do Alto Ave, E. P. E.;  
 Centro Hospitalar do Barlavento Algarvio, E. P. E.;  
 Centro Hospitalar do Médio Ave, E. P. E.;  
 Centro Hospitalar do Médio Tejo, E. P. E.;  
 Centro Hospitalar do Nordeste, E. P. E.;  
 Centro Hospitalar do Porto, E. P. E.;  
 Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, E. P. E.;  
 Centro Hospitalar Lisboa Central, E. P. E.;  
 Centro Hospitalar Lisboa Norte, E. P. E.;  
 Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, E. P. E.;  
 Hospitais da Universidade de Coimbra, E. P. E.;  
 Hospital de Faro, E. P. E.;  
 Hospital Infante D. Pedro, E. P. E.;  
 Hospital de Magalhães Lemos, E. P. E.;  
 Hospital de Nossa Senhora do Rosário, E. P. E.;  
 Hospital de Santo André, E. P. E.;

Hospital de São João, E. P. E.;  
 Hospital Distrital da Figueira da Foz, E. P. E.;  
 Hospital Distrital de Santarém, E. P. E.;  
 Hospital do Espírito Santo de Évora, E. P. E.;  
 Hospital Garcia de Orta, E. P. E.;  
 Hospital Santa Maria Maior, E. P. E.;  
 Hospital São Teotónio, E. P. E.;  
 Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco  
 Gentil, E. P. E.;  
 Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco  
 Gentil, E. P. E.;  
 Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco  
 Gentil, E. P. E.;  
 Unidade Local de Saúde da Guarda, E. P. E.;  
 Unidade Local de Saúde de Matosinhos, E. P. E.;  
 Unidade Local de Saúde do Alto Minho, E. P. E.;  
 Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, E. P. E.;  
 Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, E. P. E.;

*Cílio Pereira Correia*, mandatário.

Pelas associações sindicais:

Pela Federação Nacional dos Médicos:

*Mário Jorge dos Santos Neves*, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos:

O Secretário-Geral:

*Fernando Carlos Cabral Lopes Arroz*, mandatário.

O Membro do Secretariado Nacional:

*Paulo Cristiano Nascimento Simões*, mandatário.

#### ANEXO I

Carreira	Categoria	Número de posições remuneratórias
Médica . . . . .	Assistente graduado sénior . . . . .	3
	Assistente graduado . . . . .	5
	Assistente . . . . .	8

#### Declaração

A Federação Nacional de Médicos, outorgante do ACT celebrado, em 23 de Setembro de 2009, entre si e o Sindicato Independente dos Médicos e os estabelecimentos de saúde entidades públicas empresariais (EPE), vem, pela presente, declarar, para todos os efeitos legais, que o fez em representação do Sindicato dos Médicos do Norte, do Sindicato dos Médicos da Zona Centro e do Sindicato dos Médicos da Zona Sul, seus associados.

Coimbra, 23 de Setembro de 2009. — A Comissão Executiva: *Mário Jorge dos Santos Neves*, presidente — *Maria Merlinde*, vice-presidente — *Sérgio Esperança*, vice-presidente — *Arnaldo Araújo*, vogal.

Depositado em 28 de Outubro de 2009, a fl. 59 do livro n.º 11, com o registo n.º 227/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## AE entre a EMARP — Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão e o STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

#### SECÇÃO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a EMARP — Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, adiante designada por empresa ou EMARP, e, por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo STAL — Sindicato Nacional dos trabalhadores da Administração Local.

2 — Para efeitos do n.º 1 da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma, serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 370 trabalhadores.

3 — Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, quer os trabalhadores pertencentes ao município de Portimão quer os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do regime do contrato individual de trabalho.

4 — Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

5 — O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Portimão, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

6 — Para efeitos do disposto no n.º 1 da alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de actividade da empresa corresponde aos códigos de actividade económica (CAE, REV. 3) 36002, captação e distribuição de água para consumo público; 37001; recolha tratamento e rejeição de efluentes; 38112 recolha e depósito de RSU e 81292, higiene pública na área do concelho de Portimão.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2010 e terá uma vigência de cinco anos.

2 — Havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objecto da mesma, ou o AE denunciado, mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses.

3 — A denúncia far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.

4 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita

o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

5 — A parte denunciante dispõe do prazo de 15 dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

6 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

7 — Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## SECÇÃO II

### Disposições gerais

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Conselho de administração

O conselho de administração é o órgão máximo de gestão da empresa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Estatuto dos trabalhadores

1 — O estatuto dos trabalhadores da EMARP baseia-se no regime do contrato individual de trabalho.

2 — Os trabalhadores contratados no âmbito do contrato individual de trabalho e os trabalhadores pertencentes aos quadros da administração local são iguais perante o conselho de administração.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A empresa e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

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

3 — As condições de prestação de trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres da EMARP

A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os anexos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com excepção dos casos previstos na lei e neste AE;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar ao trabalhador, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, incluindo a prestação do serviço de turno;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por actos ou omissões inerentes à função que desempenhem, desde que não haja infracção disciplinar;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respectivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE;

b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei a este AE ou aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;

d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;

i) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

k) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos no anexo VII.

2 — Em todo o omissos nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

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

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora do concelho, salvo nos casos previstos na lei, ou no presente AE;

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

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

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

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

k) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação

Constitui ainda dever da empresa respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Princípio sobre a igualdade

Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Coacção e assédio

1 — Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2 — Se a violação do disposto no n.º 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Dever de informação

Todos os trabalhadores da empresa têm o dever de conhecer as decisões tomadas pelo conselho de administração nos assuntos que respeitem às competências das unidades orgânicas em que se integram.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional.

2 — A empresa deve elaborar, em cada ano, planos de formação.

3 — A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5 — Sem prejuízo do número anterior e por acordo das partes, poderão ocorrer formações fora do horário de trabalho sempre que tal se mostre indispensável para a realização das mesmas, ou em qualquer caso, sempre que o trabalhador manifeste interesse em frequentar as referidas acções de formação.

6 — A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7 — Os princípios que visam promover a formação profissional constam do anexo v, o qual faz parte integrante deste AE.

## CAPÍTULO II

### Categorias profissionais

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores da empresa são integrados numa das categorias previstas no anexo ix, em conformidade com as funções desempenhadas, sem prejuízo de novas categorias que venham a ser criadas por necessidade da empresa.

2 — Os conteúdos funcionais serão os previstos no anexo ix sem prejuízo de os trabalhadores poderem prestar tarefas afins ou funcionalmente ligadas com a sua categoria profissional desde que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Caso exista a necessidade de criar uma nova categoria nos termos do n.º 1, a empresa compromete-se a comunicar a situação ao sindicato outorgante do presente AE.

4 — O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional.

**Cláusula 15.<sup>a</sup>****Mapa de pessoal**

O mapa do pessoal destina-se a fixar o número de lugares efectivos, estando a sua adjectivação expressa no organograma, a aprovar pelo conselho de administração.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>****Grupos de pessoal**

O mapa de pessoal da empresa é composto pelos seguintes grupos de pessoal:

- a) Dirigente;
- b) Chefia;
- c) Técnico superior;
- d) Técnico;
- e) Técnico de informática;
- f) Técnico administrativo;
- g) Operacional.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>****Mapa de carreiras, categorias e tabela salarial**

O mapa de carreiras e categorias e respectiva tabela salarial constam do anexo I.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>****Mobilidade do pessoal**

1 — A afectação do pessoal será determinada pelo responsável máximo da empresa.

2 — A distribuição e mobilidade do pessoal de cada unidade ou subunidade orgânica é da competência da respectiva direcção ou chefia.

**SECÇÃO II****Alteração das situações jurídicas****Cláusula 19.<sup>a</sup>****Alteração da situação jurídica**

1 — A alteração na situação jurídica do trabalhador faz-se por promoção ou por progressão, consoante se processe para nível ou para escalão diferente.

2 — As promoções ou progressões só podem ocorrer após o decurso de um modo temporal de três anos contados da última alteração da situação jurídica.

3 — A alteração da situação jurídica pode-se ainda fazer pela modificação da carreira.

4 — Para os efeitos previstos no número anterior, torna-se necessário que o trabalhador possua os requisitos necessários para o ingresso, podendo estes ser dispensados quando o trabalhador já desempenhe funções na respectiva área profissional há pelo menos dois anos.

5 — A alteração da situação jurídica pode-se fazer ainda por concurso interno desde que os candidatos reúnam as condições exigidas para o ingresso na categoria.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>****Promoção**

1 — Promoção é a mudança para o nível seguinte na respectiva carreira, e opera-se para o escalão a que

corresponda a remuneração base imediatamente superior.

2 — A promoção depende dos seguintes requisitos:

- a) Três anos no nível imediatamente inferior;
- b) Confirmação por parte do superior hierárquico, comprovando o mérito do trabalhador em função da avaliação de desempenho.

3 — Para efeitos do número anterior a promoção dependerá da obtenção de três avaliações de desempenho com nota não inferior a *Bom*, tendo dois dos anos que corresponder a nota de *Muito Bom* ou superior.

4 — Para além dos requisitos previstos no n.º 2, a promoção para o nível 6 depende ainda do facto de o funcionário contar com pelo menos 28 anos de serviço efectivo.

5 — A promoção produz efeitos no mês seguinte à aprovação pelo conselho de administração.

6 — Os contratos a termo, convertidos em contrato sem termo, contam para os efeitos previstos neste artigo.

7 — O tempo de serviço efectivo prestado ao abrigo de outra situação jurídica poderá ainda contar para efeitos de promoção desde que devidamente fundamentado.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>****Progressão**

1 — A progressão faz-se pela mudança de escalão no mesmo nível.

2 — A progressão depende da permanência de três anos no escalão imediatamente anterior e de informação favorável do superior hierárquico em função da avaliação de desempenho.

3 — Para efeitos do número anterior a progressão dependerá da obtenção de três avaliações de desempenho com nota não inferior a *Bom*.

4 — Os contratos a termo, convertidos em contrato sem termo, contam para os efeitos previstos neste artigo.

5 — O tempo de serviço efectivo prestado ao abrigo de outra situação jurídica poderá ainda contar para efeitos de progressão desde que devidamente fundamentado.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>****Mérito excepcional**

1 — Excepcionalmente, o conselho de administração poderá determinar a modificação da situação jurídica dos trabalhadores concedendo-lhes uma situação mais favorável.

2 — A modificação da situação jurídica apenas poderá ocorrer uma vez em cada três anos civis.

3 — O disposto nos números anteriores é também aplicado ao pessoal com vínculo à administração local.

**SECÇÃO III****Comissão de serviço****Cláusula 23.<sup>a</sup>****Comissão de serviço**

1 — Os trabalhadores da EMARP poderão desempenhar funções diferentes das previstas no seu conteúdo funcional em regime de comissão de serviço.

2 — A comissão de serviço é efectuada mediante deliberação do conselho de administração e depende da concordância do trabalhador.

3 — A comissão de serviço é válida pelo período de três anos, tacitamente renovado, na falta de declaração de vontade em contrário.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Cessação da comissão de serviço

1 — Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por período superior.

2 — Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a actividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à categoria a que entretanto tenha sido promovido.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Contagem do tempo de serviço

O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta, para todos os efeitos, como prestado no lugar de origem, designadamente para a alteração da situação na carreira e na categoria em que o trabalhador se encontra integrado.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Direito de acesso na carreira

1 — Quando o tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço corresponda ao módulo de tempo necessário à promoção na carreira, o trabalhador tem direito, findo o exercício das respectivas funções, ao provimento automático em categoria superior, a atribuir em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções.

2 — Os trabalhadores que beneficiem do disposto no número anterior têm direito à remuneração pela nova categoria e escalão desde a data da cessação da comissão de serviço.

### SECÇÃO IV

#### Pessoal dirigente e chefia

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Pessoal dirigente e chefia

1 — Os cargos dirigente e de chefia fundamentam-se numa relação de confiança e competência.

2 — São considerados como pessoal dirigente o director geral, os chefes de direcção e os chefes de divisão.

3 — São considerados como pessoal de chefia os chefes de sector e os chefes de equipa.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direcção e chefias das unidades orgânicas estruturais

1 — As direcções, divisões, sectores e equipas são dirigidos por chefias nomeadas pelo conselho de administração

da empresa, com provimento em comissão de serviço, pelo período de três anos, tacitamente renovado, na falta de declaração de vontade em contrário.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a primeira comissão de serviço tem a duração máxima de um ano, afere-se a 31 de Dezembro e tem carácter probatório.

3 — Exceptua-se do disposto no n.º 1 a comissão de serviço dos chefes de equipa cuja duração é de um ano, tacitamente renovado, na falta de declaração de vontade em contrário.

### SECÇÃO V

#### Recrutamento e selecção

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Recrutamento e selecção

1 — Sempre que a empresa proceda a recrutamento, será o mesmo objecto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna.

2 — Em cada processo de selecção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos, as quais deverão garantir o nível de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

3 — Em caso de igualdade de requisitos e ou classificações exigidos para as funções a desempenhar, a empresa está obrigada a dar preferência a trabalhadores do seu quadro.

4 — As candidaturas dos trabalhadores não escolhidos manter-se-ão válidas pelo período mínimo de seis meses para os novos concursos que venham a ser abertos para vagas que ocorram relativamente a perfis de exigência de funções semelhantes, contando-se o prazo a partir da data da aprovação da lista de classificação final por parte do conselho de administração.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Admissões

1 — Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respectivas normas legais imperativas.

2 — Todo o processo de selecção será desenvolvido nas seguintes fases:

a) Publicitação, fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;

b) Pré-selecção, fase em que são eliminados os candidatos que não preenchem as condições de candidatura;

c) Selecção, fase em que, através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.

3 — Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

4 — A celebração de contratos de prestação de serviços em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.

5 — O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços para uma determinada área de actividade da empresa ou função específica.



6 — No acto de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor, elaborando-se um contrato assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual deverão constar:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Retribuição;
- d) Período normal de trabalho;
- e) Local de trabalho.

## SECÇÃO VI

### Avaliação de desempenho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho

1 — Anualmente a EMARP deverá promover a avaliação de desempenho de todos os seus trabalhadores nos termos do anexo IV deste AE.

2 — A avaliação de desempenho atribuirá a cada trabalhador uma avaliação final com os seguintes níveis:

- a) *Excelente*;
- b) *Muito Bom*;
- c) *Bom*;
- d) *Regular*;
- e) *Insuficiente*.

3 — Sem prejuízo de outros, a avaliação de desempenho incidirá obrigatoriamente sobre os seguintes factores:

- a) Assiduidade e pontualidade;
- b) Desempenho da função;
- c) Capacidade para chefiar e dirigir, quando aplicáveis;
- d) Características individuais.

## CAPÍTULO III

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Local de trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Domicílio profissional

1 — Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

- a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;
- b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2 — Para todos os efeitos previstos neste AE são considerados três domicílios profissionais:

- a) Freguesia de Portimão;
- b) Freguesia de Alvor;
- c) Freguesia de Mexilhoeira Grande.

3 — Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

4 — Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confinadas a uma área previamente determinada.

5 — Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Transferência individual

1 — Quando o trabalhador provar que a transferência para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.

2 — O empregador poderá contudo transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo, nesse caso, direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

4 — Os termos em que se efectua a transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5 — Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores, obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respectivos contratos de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Salvo motivo imprevisível a decisão da transferência deve ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito e com a antecedência mínima de:

a) 15 dias:

i) Quando a transferência tenha a duração inferior ou igual a seis meses;

ii) Ou o novo domicílio profissional se situe dentro da área do concelho;

b) Um mês, quando a transferência tenha a duração superior a seis meses.

2 — A ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, deve conter o tempo previsível de duração da mesma.

3 — A entidade patronal custeará todas as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.

4 — Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

## SECÇÃO II

### Duração e organização do trabalho

#### SUBSECÇÃO

#### Duração e organização do trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2 — Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — O trabalhador terá direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal, que poderá ser ou não coincidente com o domingo.

4 — Para além do dia de descanso referido no número anterior, o trabalhador terá direito a descanso complementar, total ou parcial, o qual poderá ser coincidente ou não com o sábado.

5 — Para os trabalhadores da área administrativa que na sua actividade não tenham relação directa com o público, os dias de descanso semanal e complementar serão o domingo e o sábado, respectivamente.

6 — Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias ou um dia e meio de descanso, por cada cinco dias de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Duração e organização do tempo de trabalho

1 — Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as respectivas interrupções e intervalos.

2 — A duração e organização do tempo de trabalho são objecto de um regulamento de horário de trabalho, a aprovar pelo conselho de administração.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Períodos de funcionamento e atendimento

1 — Entende-se por período de funcionamento da empresa o período diário durante o qual os serviços exerçam a sua actividade.

2 — Entende-se por período de atendimento da empresa o período durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, podendo este ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

3 — Na determinação do horário de atendimento, e respectivo preenchimento pelos trabalhadores designados para efeito, deverá atender-se aos interesses do público e respeitar os direitos dos trabalhadores consagrados na lei e neste AE.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2 — Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho, após consulta à CSE ou aos delegados sindicais na falta desta.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula 35.<sup>a</sup>, «Período normal de trabalho», é possível o prolongamento do horário normal de trabalho até mais cinco horas semanais, de um determinado serviço ou sector, mediante acordo expresso dos trabalhadores envolvidos.

4 — A CSE ou os delegados sindicais na falta desta poderão participar no processo sempre que para tal sejam solicitados por qualquer das partes.

5 — O prolongamento do horário normal de trabalho abrangerá todos os trabalhadores do respectivo serviço ou sector, não podendo nenhum trabalhador ser excluído do mesmo, salvo casos devidamente fundamentados.

6 — A remuneração devida pelo acréscimo de horário é calculada nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup>, «Determinação da retribuição horária», deste AE.

7 — Todas as horas para além deste prolongamento serão remuneradas como trabalho suplementar, nos termos da cláusula 68.<sup>a</sup>, «Retribuição do trabalho suplementar», deste AE.

8 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, se pela empresa ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e informação à CSE ou aos delegados sindicais, na falta desta.

9 — A empresa está obrigada a afixar o mapa dos horários de trabalho em local bem visível.

10 — Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

11 — Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário

Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços adoptar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário, nos termos do n.º 2 da cláusula anterior:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;
- c) Trabalho por turnos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte

por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

1 — Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que deve ser gozado a meio da jornada de trabalho por forma a que cada trabalhador não preste mais de seis horas consecutivas de trabalho.

2 — O tempo de pausa conta, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

3 — A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Entende-se por trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2 — A aplicação do trabalho em regime de turnos encontra-se prevista no anexo VIII do presente AE.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando haja acréscimo eventual e transitório de trabalho, em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa e para evitar danos directos e imediatos para pessoas e equipamentos.

3 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem de um superior hierárquico.

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

5 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — O disposto no número anterior poderá não ser aplicado quando o trabalho suplementar for prestado por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa.

7 — A empresa fica obrigada a suportar um subsídio de refeição, sempre que o trabalho suplementar seja prestado entre as 12 e as 14 ou entre as 20 e as 22, ainda que parcialmente.

8 — Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 68.<sup>a</sup>, «Retribuição do trabalho suplementar», não contando esse tempo para efeito dos limites máximos do trabalho suplementar.

9 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho, devendo ser gozado nos 30 dias seguintes, mediante acordo prévio entre as partes.

10 — A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

11 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

12 — Os limites ao trabalho suplementar na empresa são os seguintes:

- a) Duzentas horas anuais;
- b) Duas horas diárias em dias normais de trabalho;
- c) Sete horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — No caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula, demais disposições legais e constantes deste AE.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

3 — O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados obrigatórios confere o direito ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste AE e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

#### SUBSECÇÃO II

##### Regras de marcação, assiduidade e pontualidade

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Regras de marcação

1 — As entradas e saídas serão, obrigatoriamente, registadas no sistema de registo electrónico (vulgo relógio de ponto), colocados em local próprio para o efeito.

2 — O registo é feito exclusivamente pelo próprio trabalhador.

3 — Todos os trabalhadores da empresa são obrigados a efectuar o registo do ponto em quatro períodos: entrada de manhã, saída para o almoço, entrada após o almoço e saída.

4 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua farão a marcação em dois períodos: entrada e saída.

5 — No caso de prestação de trabalho suplementar, o trabalhador deverá proceder ao registo do mesmo.

6 — Todas as saídas efectuadas ao exterior no período de laboração têm carácter excepcional ou serão feitas em serviço e serão sempre antecedidas de autorização do respectivo superior hierárquico.

7 — Constitui infracção disciplinar:

- a) A violação do disposto no n.º 2;
- b) A entrada e saída de trabalhadores pela porta principal de atendimento ao público;
- c) As saídas ao exterior, sem prévia autorização do respectivo superior hierárquico.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Regras de assiduidade

A falta de uma marcação determina a marcação de falta injustificada, salvo se a mesma for justificada superiormente.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Regras de pontualidade

1 — O trabalhador deverá comparecer ao serviço dentro do horário estabelecido.

2 — Caso o trabalhador não consiga chegar dentro do horário estabelecido, efectuará, do mesmo modo, o registo no relógio de ponto.

3 — O débito de horas apurado quando perfizer o número de horas correspondente a uma jornada de trabalho dá lugar à marcação de falta, podendo esta ser justificada nos termos da legislação aplicável.

### SECÇÃO III

#### Feriados, férias, faltas e licenças

##### SUBSECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Para além dos feriados obrigatórios, é ainda considerado como feriado o do município de Portimão.

2 — A empresa compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) O dia 24 de Dezembro;
- c) O dia 31 de Dezembro;
- d) O dia de aniversário do trabalhador, desde que coincida com dia de trabalho.

3 — A empresa poderá ainda atribuir a todos os trabalhadores as tolerâncias de ponto que o município de Portimão venha a conceder aos seus trabalhadores.

##### SUBSECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A duração do período de férias é diminuída no caso de o trabalhador ter faltado no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Um dia de férias no caso de o trabalhador ter duas faltas ou dois meios dias de falta;
- b) Dois dias de férias no caso de o trabalhador ter três faltas ou seis meios dias de faltas;
- c) Três dias de férias no caso de o trabalhador ter mais de quatro dias ou oito meios dias de faltas.

3 — Excepcionam-se do disposto no número anterior as ausências referentes à protecção da parentalidade.

4 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos números anteriores e na alínea a) do n.º 1 do artigo 257.º do Código do Trabalho.

5 — A época de férias poderá ter lugar fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, por interesse do trabalhador ou por conveniência do serviço.

6 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a CSE ou os delegados sindicais, na falta desta.

7 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se a empresa ou o trabalhador o solicitarem. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

8 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 30 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

9 — Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

10 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo considerados dias úteis os sábados e os domingos inter-decorrentes ou a eles interligados, desde que o período de férias tenha um mínimo de cinco dias úteis seguidos.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Modificação das férias por doença

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — Se já no decorrer do período de férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o gozo das mesmas, após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado.

3 — Quando se verifique a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença e, se for previsível, o seu termo.

4 — A marcação de novo período de férias em função do disposto nos números anteriores obedecerá ao disposto nos n.os 6 e 7 da cláusula 50.<sup>a</sup>, «Férias».

5 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil poderão ser gozados até 30 de Maio do ano seguinte.

6 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a empresa não cumprir, culposamente, total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares residentes nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro;

b) Os trabalhadores que se enquadrem nas situações previstas na cláusula 52.<sup>a</sup>, «Adiamento ou interrupção das férias por iniciativa da empresa», e nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 53.<sup>a</sup>, «Modificação das férias por doença».

3 — Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, 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 o 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.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### SUBSECÇÃO III

##### Faltas

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por 15 dias seguidos;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habi-

tação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras e enteados por cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes, assim como afins nos mesmos graus da linha recta e ainda irmãos e cunhados, por dois dias consecutivos;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste AE;

f) As ausências não superiores a quatro horas e apenas pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com objectivo de se inteirar da situação educativa de filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos previstos na lei e neste AE;

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

i) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

j) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º, n.º 2, alínea i), do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

i) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas acções de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários;

ii) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

k) Todas as outras previstas na legislação vigente.

2 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

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

2 — Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

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

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Falta para assistência a membro do agregado familiar, prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;

d) As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As previstas na alínea g) do n.º 1 da cláusula 58.<sup>a</sup>, «Faltas justificadas», na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 1 da cláusula 58.<sup>a</sup>, «Faltas justificadas», se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho.

4 — As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas justificadas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de cinco dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

## SUBSECÇÃO IV

## Licenças

Cláusula 63.<sup>a</sup>

## Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2 — A licença pode ser recusada por inconveniência de serviço.

3 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

## SECÇÃO IV

## Retribuição

## SUBSECÇÃO I

## Disposições gerais

Cláusula 64.<sup>a</sup>

## Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Para os efeitos deste AE, consideram-se abrangidos na retribuição a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4 — A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo I (tabela salarial).

Cláusula 65.<sup>a</sup>

## Local e forma de pagamento

1 — A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho, no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado até ao último dia útil de cada mês por meio de cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

## Outras atribuições patrimoniais

Poderão ser atribuídos subsídios ou abonos sem carácter de permanência e regularidade em conformidade com o previsto no presente AE.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

## Determinação da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (*RH*) é a seguinte:

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

em que *Rm* é igual à retribuição base mensal e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

## SUBSECÇÃO II

## Outras retribuições, subsídios e suplementos

Cláusula 68.<sup>a</sup>

## Retribuição do trabalho suplementar

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

- a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta;
- b) 75 % para as restantes horas ou fracções;
- c) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo de uma hora, independentemente do tempo de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

## Retribuição do trabalho nocturno

A prestação de trabalho durante o período nocturno estabelecido nos termos da cláusula 44.<sup>a</sup>, «Trabalho nocturno», confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % sobre a remuneração horária, por cada hora de trabalho prestado.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

## Retribuição e subsídio no período de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago juntamente com a retribuição do mês de Junho.

2 — A redução do período de férias nos termos do n.º 5 do artigo 238.º ou do artigo 257.º, ambos do Código do Trabalho, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

3 — Para o efeito do disposto no número anterior, não se considera incluído no conceito de remuneração qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente,

como por exemplo subsídio de refeição, de disponibilidade, prevenção, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a receber um subsídio de Natal igual à retribuição base mensal.

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

3 — Para o efeito do disposto no n.º 1, não se considera incluído no conceito de remuneração qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo subsídio de refeição, de disponibilidade, prevenção, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efectivo, uma comparticipação para alimentação no valor de € 6,05.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3 — O subsídio de refeição será actualizado anualmente para o valor igual ao limite máximo de isenção para efeitos do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares (IRS).

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — A retribuição base dos trabalhadores em regime de turnos é acrescida de um subsídio mensal no valor de € 175.

2 — O subsídio referido no número anterior vence-se ao fim de cada mês e é devido, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês em causa.

3 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

4 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador se encontre em gozo de férias ou acidente de trabalho em conformidade com a cobertura da apólice.

5 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como retribuição remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração base desde que:

a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontinua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;

b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;

c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

6 — A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 30 % da diferença da retribuição base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respectiva retribuição base mensal.

2 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

a) Ao pagamento do trabalho suplementar efectivamente prestado;

b) Independentemente de o trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado;

c) Ao fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte do trabalhador.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

O trabalho prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco rege-se pelo disposto no anexo III deste AE.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

1 — O subsídio de disponibilidade visa compensar os trabalhadores que, em virtude das funções que desempenham, estão sujeitos a serem chamados fora do seu horário normal de trabalho para ocorrer a situações de serviço.

2 — O subsídio de disponibilidade é atribuído por deliberação do conselho de administração e é pago 12 vezes por ano.

3 — O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os chefes de sector é de € 536,86.

4 — O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os chefes de equipa é de 65 % sobre o valor atribuído ao chefe de sector.

5 — A prestação de trabalho em dia de descanso obrigatório confere ao trabalhador o direito ao gozo de um dia de folga a gozar na semana imediatamente seguinte.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

1 — Entende-se por serviço de prevenção aquele em que os trabalhadores não estão obrigados a permanecer fisicamente no serviço, mas apenas a ficar disponíveis para ocorrer a este sempre que solicitados.

2 — O valor da remuneração das horas de serviço de prevenção terá o valor único de 100 %, calculado nos ter-



mos da cláusula 67.<sup>a</sup>, «Determinação da retribuição horária», independentemente do dia e hora.

3 — Por cada dia de serviço de prevenção nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar e nos dias feriados serão pagas sete horas.

4 — Por cada dia de serviço de prevenção prestado nos dias de trabalho semanal, será efectuado o pagamento correspondente a quatro horas.

5 — Caso exista necessidade de prestação de trabalho efectivo no chamado período de prevenção, será apurado o número de horas efectuadas, sendo abonada ao trabalhador a remuneração mais favorável.

6 — Em caso de prestação de trabalho efectivo em dia de descanso obrigatório, o funcionário tem direito a um dia de descanso a gozar na semana imediatamente seguinte.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 10% da sua remuneração base mensal.

2 — O abono para falhas é pago 12 vezes por ano.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do concelho de Portimão.

2 — Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário de trabalho.

3 — Quando a empresa não assegurar alimentação, alojamento e transporte, para além do subsídio de refeição, o trabalhador tem direito aos seguintes valores:

a) Pequeno-almoço — € 4;

b) Almoço e ou jantar — € 10;

c) Dormida — € 70;

d) Transporte em caminho de ferro, autocarro, avião ou em viatura própria, a definir caso a caso pela empresa.

4 — As deslocações para o estrangeiro conferem direito a uma retribuição diária de € 180 para alimentação e alojamento.

5 — As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas no n.º 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos na cláusula 43.<sup>a</sup>, «Trabalho suplementar».

#### SECÇÃO V

##### Poder disciplinar

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empresa tem poder disciplinar sobre todos os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar pode ser exercido directamente por qualquer um dos membros do conselho de administração e pelo superior hierárquico do trabalhador.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Poder de direcção

Compete à empresa proceder à organização das formas de prestação do trabalho dentro dos limites decorrentes deste AE e da legislação aplicável.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1 — A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2 — Quando se verifique qualquer comportamento que constitua infracção disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

3 — Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e enviada em anexo à nota de culpa.

4 — Na nota de culpa o trabalhador será informado que dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos na legislação laboral vigente.

5 — A apresentação de testemunhas arroladas pelo trabalhador é da responsabilidade deste.

6 — Decorrido o prazo referido no n.º 4, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

7 — Da decisão será enviada cópia ao trabalhador.

8 — Simultaneamente com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, a entidade patronal pode suspender preventivamente aquele sem perda de retribuição.

9 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis, contados da notificação da decisão prevista no número anterior, para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.

10 — O incumprimento, por parte da entidade patronal, de qualquer das formalidades previstas nos números anteriores, terá as consequências previstas na legislação laboral aplicável.

11 — Para efeitos da graduação das penas disciplinares deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, aos seus comportamentos anteriores e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

12 — O disposto nos números anteriores não prejudica a organização do processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos no regime legal da cessação do contrato de trabalho.

13 — Se o trabalhador arguido for representante sindical, o sindicato respectivo será informado em simultâneo da instauração do processo.

## CAPÍTULO IV

**Higiene e segurança no trabalho**

## SECÇÃO I

**Disposições gerais**Cláusula 83.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela empresa.

2 — A empresa é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Obrigações gerais do empregador**

1 — A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;

b) Integrar no conjunto das actividades da empresa e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de se-

rem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado, sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

k) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3 — Na aplicação das medidas de prevenção, a empresa deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4 — A empresa deve observar as prescrições legais assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

5 — A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

Cláusula 85.<sup>a</sup>**Obrigações gerais do trabalhador**

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas na lei, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Utilizar o vestuário e equipamento de segurança de acordo com as normas previstas no anexo VII;

h) Observar o disposto no anexo VI referente ao exercício de funções sob influência do álcool.

2 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, com excepção dos exames complementares de diagnóstico, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

3 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade do conselho de administração

Compete ao conselho de administração:

a) Promover locais de trabalho em condições de higiene e segurança;

b) Promover a elaboração do programa de segurança e saúde;

c) Assegurar que o programa de segurança e saúde é cumprido por todos os intervenientes;

d) Assegurar treino e formação aos trabalhadores;

e) Promover a vigilância da higiene, saúde e segurança no trabalho;

f) Promover a existência permanente de equipamentos individuais e colectivos de segurança;

g) Promover o cumprimento do estabelecido pela empresa em termos de SHT;

h) Apoiar os técnicos de segurança nas suas actividades de prevenção e protecção;

i) Avaliar o desempenho do sistema da segurança e saúde.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade dos dirigentes e chefias

Compete aos dirigentes e às chefias:

a) Cumprir e fazer cumprir os princípios e os objectivos fixados na empresa em termos de SHT;

b) Corrigir actos inseguros e condições perigosas;

c) Assegurar que só o pessoal autorizado e treinado adequadamente pode operar com equipamentos de trabalho perigosos;

d) Elaborar os autos de notícia e colaborar na investigação dos acidentes e incidentes;

e) Inspeccionar as áreas de trabalho e tomar medidas correctivas e preventivas para os riscos identificados;

f) Alertar o técnico de SHT para acompanhar os trabalhos em caso de actividades com risco elevado;

g) Informar por escrito o respectivo superior hierárquico ou, inexistindo este, o conselho de administração, sobre o não cumprimento do estabelecido pela empresa quer em instruções de trabalho quer em fichas de posto de trabalho.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade dos técnicos de segurança

Compete aos técnicos de segurança:

a) Acompanhar as actividades levadas a cabo em matérias SHT quer no exterior quer nos edifícios e elaborar relatórios específicos aos respectivos chefes de direcção;

b) Instruir e informar todos os trabalhadores sobre assuntos da segurança e saúde;

c) Coordenar as actividades de SHT;

d) Elaborar e manter o programa de prevenção de SHT;

e) Elaborar e analisar as estatísticas de SHT;

f) Elaborar avaliações de risco e auditorias ao sistema de SHT e comunicá-las à direcção para melhor decisão;

g) Estruturar o sistema de formação e de informação dos trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Comissão de higiene e segurança

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança — Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da saúde, higiene e segurança compete aos trabalhadores da empresa, nomeadamente por intermédio dos representantes por si eleitos para o efeito e particularmente à comissão de higiene e segurança.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Âmbito de acção da comissão de higiene e segurança

Compete à comissão de higiene e segurança:

a) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, contractuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;

c) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;

d) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação dos trabalhadores nesta campanha;

e) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;

f) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da comissão de higiene e segurança;

g) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;

h) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;

i) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, conseqüentemente propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamentos, etc.);

j) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;

k) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da empresa;

l) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;

m) Elaborar um relatório anual sobre as actividades da comissão de higiene e segurança.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Constituição da comissão de higiene e segurança**

1 — A comissão de higiene e segurança tem composição paritária e será constituída nos termos da lei.

2 — A comissão de higiene e segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Funcionamento da comissão de higiene e segurança**

1 — A comissão de higiene e segurança reunir-se-á ordinariamente de três em três meses com todos os seus elementos.

2 — A comissão de higiene e segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3 — O secretariado da comissão de higiene e segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de higiene e segurança com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

6 — As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8 — A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Despesas de funcionamento da comissão de higiene e segurança**

Os encargos de funcionamento da comissão de higiene e segurança serão suportados pela empresa.

## CAPÍTULO V

### **Matéria sindical**

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Dever de informação**

É dever da empresa prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste AE.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Organização sindical na empresa**

1 — Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2 — A comissão sindical de empresa, doravante designada CSE, é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3 — A comissão intersindical, doravante designada CIE, é a organização dos delegados sindicais das diversas CSE.

4 — Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

1 — Os dirigentes sindicais, os membros das CSE e CIE e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração.

2 — É ainda proibido despedir, transferir, ou de qualquer modo prejudicar o trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos às funções sindicais e à participação nas CSE e CIE.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1 — A direcção da associação sindical outorgante comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais eleitos, bem como daqueles que integrem a CSE ou a CIE, por intermédio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2 — O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros de direcção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto para efeitos de retribuição.

2 — Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior beneficiam de um crédito de quatro dias de ausências remuneradas por mês.

3 — Para o exercício deste direito as associações sindicais respectivas deverão comunicá-lo, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efectuada no prazo de três dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

4 — Os membros de direcção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

4 — Cada delegado sindical e os membros da CIE têm direito a um crédito de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções.

5 — Os delegados sindicais e membros da CIE, sempre que pretendam exercer os direitos previstos nos n.os 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, sempre que possível, a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias úteis.

6 — Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos n.os 3 e 4 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião sindical na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2 — Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm também direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um período máximo de três horas por ano e por secção, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

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

4 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora em que elas se efectuem.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Instalações da comissão sindical de empresa

1 — As CSE, ou os delegados sindicais na falta destas, têm direito a utilizar, a título permanente, um local no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa compromete-se a equipar as referidas instalações com os meios adequados ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — As CSE, CIE ou os delegados sindicais, quando nenhuma daquelas exista, reunirão trimestralmente com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa e as CSE, CIE ou os delegados sindicais na falta daquelas acordarão entre si, até 15 de Dezembro de cada ano civil, o calendário anual de reuniões.

3 — O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como

tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos n.os 3 e 4 da cláusula 100.<sup>a</sup>, «Direitos dos delegados sindicais».

4 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do AE.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1 — Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias úteis, contados a partir da data de recepção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2 — Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objecto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis. O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.

3 — A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objecto da consulta.

4 — Ao disposto no número anterior exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas

1 — A transmissão da exploração, fusão, incorporação, constituição de novas empresas, reestruturação interna ou qualquer outra reestruturação que implique a saída de trabalhadores, confere ao trabalhador o direito a uma compensação pecuniária correspondente a três meses de vencimento por cada ano de trabalho.

2 — O tempo de serviço prestado no âmbito dos quadros de pessoal do município de Portimão e dos Serviços Municipalizados de Portimão conta como tempo de serviço efectivo para cálculo da indemnização.

3 — O montante da compensação pecuniária prevista na presente cláusula não poderá, em caso algum, ser inferior a 60 meses de vencimento.

4 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, considera-se como vencimento a retribuição média ilíquida referente aos últimos seis meses.

5 — Estão excluídas do âmbito da presente cláusula as seguintes modalidades de cessação do contrato:

- a) Caducidade por reforma do colaborador;
- b) Despedimento por justa causa imputável ao trabalhador;
- c) Denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador, sem justa causa.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Princípio do tratamento mais favorável

1 — Este AE aplica-se, em tudo aquilo que for mais favorável, aos trabalhadores cedidos pelo município de Portimão, exceptuando-se o que contrariar normas imperativas que componham o seu estatuto.

2 — Os trabalhadores cedidos pelo município de Portimão que optem pela integração no quadro da empresa fazem-no sem prejuízo da sua antiguidade.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como inexistentes as cláusulas do contrato de trabalho que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Comissão de acompanhamento

Os subscritores do presente AE obrigam-se a constituir, no prazo de 60 dias após a sua entrada em vigor, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por dois representantes de cada outorgante e um suplente, com o objectivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação do AE, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correcções que se mostrem adequadas.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Descontos para a segurança social

Compete à empresa proceder aos descontos para os sistemas de segurança social da seguinte forma:

- a) Os trabalhadores com vínculo originário aos Serviços Municipalizados de Portimão que transitarem para o quadro da empresa descontam para a Caixa Geral de

Aposentações e ADSE de acordo com o vencimento pago pela empresa;

b) Os trabalhadores com vínculo ao município de Portimão descontam para a Caixa Geral de Aposentações e ADSE em conformidade com o vencimento respeitante à categoria de origem;

c) Os restantes trabalhadores que integram o quadro da empresa ou que o venham a integrar, descontam para o regime geral da segurança social.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade centesimal monetária imediatamente superior.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Regalias sociais

1 — A empresa compromete-se a promover a criação de condições que melhorem o bem estar dos trabalhadores.

2 — Neste âmbito, a empresa compromete-se, nomeadamente, a:

- a) Contratar serviços de medicina curativa;
- b) Contratar serviços de apoio jurídico;

c) Apoiar e subsidiar o refeitório para o fornecimento de refeições aos trabalhadores;

d) Apoiar o grupo desportivo;

e) Criar espaços físicos para a prática de actividades lúdicas e desportivas;

f) Assinar protocolos de colaboração com entidades públicas e privadas visando conseguir condições mais vantajosas para os trabalhadores.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Anexos ao AE

Fazem parte integrante do presente AE os seguintes anexos:

- a) Anexo I — Mapa de pessoal e tabela salarial;
- b) Anexo II — Prémio de produtividade;
- c) Anexo III — Subsídio de insalubridade, penosidade e risco;
- d) Anexo IV — Avaliação de desempenho;
- e) Anexo V — Formação profissional;
- f) Anexo VI — Exercício de funções sob influência do álcool;
- g) Anexo VII — Utilização de vestuário e equipamento de segurança;
- h) Anexo VIII — Trabalho por turnos;
- i) Anexo IX — Conteúdos funcionais.

## CAPÍTULO VII

### Anexos

#### ANEXO I

#### Mapa de pessoal e tabela salarial

##### Secção A — Mapa de pessoal

Grupo de pessoal	Carreira	Níveis remuneratórios	
		Posição remuneratória de admissão	Última posição remuneratória
Dirigente .....	Director-geral ..... Chefe de direcção ..... Chefe de divisão .....	Única	
Chefia .....	Chefe de sector ..... Chefe de equipa .....	N1 N1	N8 N8
Técnico superior .....	Técnico superior .....	N1 E1	N6 E4
Técnico .....	Técnico .....	N1 E1	N6 E4
Técnico administrativo, .....	Tesoureiro ..... Desenhador ..... Topógrafo ..... Técnico administrativo .....	N1 E1 N1 E1 N1 E1 N1 E1	N6 E5 N6 E5 N6 E5 N6 E5
Técnico de informática .....	Técnico de informática .....	Adjunto N1 E1	Grau 3 N2 E 4
	Fiel de armazém ..... Canalizador ..... Pedreiro ..... Servente ..... Asfaltador ..... Serralheiro ..... Marteleiro ..... Pintor ..... Carpinteiro ..... Calceteiro .....	N1 E3 N1 E3 N1 E3 N1 E1 N1 E1 N1 E3 N1 E1 N1 E1 N1 E3 N1 E1	N6 E4 N6 E4 N6 E4 N6 E4 N6 E4 N6 E4 N6 E4 N6 E4 N6 E4 N6 E4

Grupo de pessoal	Carreira	Níveis remuneratórios	
		Posição remuneratória de admissão	Última posição remuneratória
Operacional .....	Motorista de ligeiros .....	N1 E1	N6 E4
	Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais .....	N1 E4	N6 E4
	Cantoneiro de limpeza .....	N1 E1	N6 E4
	Electricista .....	N1 E3	N6 E4
	Operador de estações elevatórias, de tratamento e depuradoras .....	N1 E1	N6 E4
	Mecânico .....	N1 E4	N6 E4
	Lubrificador/lavador .....	N1 E1	N6 E4
	Auxiliar de serviços gerais .....	N1 E1	N6 E4
	Cozinheiro .....	N1 E1	N6 E4
	Leitor de consumos .....	N1 E3	N6 E4
	Telefonista .....	N1 E1	N6 E4
	Fiscal .....	N1 E3	N6 E4

## Artigo único

Excepcionalmente, poderá ser atribuído o nível remuneratório subsequente ao indicado no mapa de pessoal no caso de ausência de candidaturas aprovadas na admissão.

## Secção B — Tabela salarial

## Pessoal dirigente

Director-geral — € 3816;  
 Chefe de direcção — € 3298,47;  
 Chefe de divisão — € 2808,64.

## Pessoal de chefia

(Em euros)

Escalões	Chefe de sector	Chefe de equipa
1 .....	1 160	700
2 .....	1 225	770
3 .....	1 305	840
4 .....	1 375	900
5 .....	1 460	950
6 .....	1 500	1 000
7 .....	1 565	1 050
8 .....	1 650	1 150

## Pessoal técnico superior

(Em euros)

Nível	Escalões			
	1	2	3	4
6 .....	3 123,85	3 158,18	3 192,50	3 261,16
5 .....	2 437,29	2 643,26	2 849,22	3 089,52
4 .....	2 094,01	2 265,65	2 368,63	2 505,94
3 .....	1 750,73	1 922,37	2 025,35	2 231,32
2 .....	1 579,09	1 630,58	1 716,40	1 870,88
1 .....	1 373,12	1 424,61	1 493,27	1 561,92

## Pessoal técnico

(Em euros)

Nível	Escalões			
	1	2	3	4
6 .....	2 299,98	2 334,30	2 368,63	2 402,96
5 .....	1 750,73	1 922,37	2 025,35	2 231,32
4 .....	1 579,09	1 630,58	1 716,40	1 870,88

(Em euros)

Nível	Escalões			
	1	2	3	4
3 .....	1 373,12	1 441,78	1 510,43	1 630,58
2 .....	1 167,15	1 218,64	1 287,30	1 424,61
1 .....	1 012,68	1 047	1 084,76	1 156,85

## Pessoal técnico-administrativo

(Em euros)

Nível	Escalões				
	1	2	3	4	5
6 .....	1 338,79	1 441,78	1 544,76	1 647,74	1 750,73
5 .....	1 084,76	1 119,09	1 156,85	1 184,32	1 235,81
4 .....	923,42	961,18	1 012,68	1 084,76	1 156,85
3 .....	817,01	854,77	889,10	940,59	1 012,68
2 .....	762,08	799,84	837,60	871,93	923,42
1 .....	683,13	717,46	748,35	782,68	854,77

## Pessoal técnico informático

(Em euros)

	Nível	Escalões			
		1	2	3	4
Grau 3 .....	2 1	2 196,99 1 991,02	2 299,98 2 094,01	2 437,29 2 196,99	2 574,60 2 334,30
Grau 2 .....	2 1	1 785,06 1 613,42	1 888,04 1 716,40	1 991,02 1 819,38	2 094,01 1 922,37
Grau 1 .....	3 2 1	1 441,78 1 270,14 1 139,69	1 510,43 1 338,79 1 167,15	1 613,42 1 441,78 1 270,14	1 716,40 1 544,76 1 373,12
Adjunto .....	3 2 1	978,35 837,60 717,46	1 029,84 889,10 762,08	1 101,93 940,59 817,01	1 156,85 1 012,68 889,10

## Pessoal operacional

(Em euros)

Nível	Escalões			
	1	2	3	4
6 .....	1 101,93	1 139,69	1 156,85	1 201,48
5 .....	906,26	940,59	995,51	1 029,84



Nível	(Em euros)			
	Escalações			
	1	2	3	4
4 .....	762,08	799,84	854,77	889,10
3 .....	683,13	700,29	717,46	734,62
2 .....	583,58	621,34	648,80	665,96
1 .....	532,08	549,25	566,41	600,74

**ANEXO II****Prémio de produtividade****Artigo 1.º**

1 — Para estímulo e distinção dos trabalhadores, o conselho de administração poderá atribuir um prémio anual que não poderá exceder o valor correspondente a uma remuneração base mensal.

2 — Para o efeito do disposto no número anterior, não se considera incluído no conceito de remuneração qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo subsídio de refeição, de Natal, de férias, de disponibilidade, de prevenção, de turno, de isenção de horário, de insalubridade, de penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.

**Artigo 2.º**

1 — Não podem receber o prémio de produtividade previsto no artigo anterior os trabalhadores que:

- a) Em 31 de Dezembro do ano anterior não pertençam ao quadro da EMARP ou não se encontrem no regime de cedência de interesse público;
- b) No ano anterior se tenham ausentado do serviço mais de nove dias completos, devido a faltas, licenças ou outros motivos;
- c) Tenham dado uma ou mais faltas injustificadas;
- d) No ano do recebimento do prémio cessem ou suspendam a ligação à empresa, com excepção das situações de aposentação ou reforma.

2 — Excluem-se do disposto na alínea b):

- a) As faltas dadas no âmbito do direito à greve nos termos previstos na lei e neste AE;
- b) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores nos termos previstos na lei e neste AE;
- c) As licenças referentes à matéria da parentalidade nos termos previstos na lei e neste AE.
- d) As faltas dadas por conta do período de férias.

**Artigo 3.º**

1 — A graduação do prémio é efectuada de acordo com os seguintes critérios constantes da avaliação de desempenho:

- a) Qualidade de trabalho;
- b) Interesse pelo trabalho;
- c) Sentido de responsabilidade;

- d) Produtividade;
- e) Conhecimento das funções;
- f) Iniciativa.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior a graduação é feita da seguinte forma:

- a) 100 % para os trabalhadores que tenham obtido uma classificação entre os 25 e os 30 pontos;
- b) 75 % para os trabalhadores que tenham obtido a classificação entre os 20 e os 24 pontos;
- c) 50 % para os trabalhadores que tenham obtido a classificação entre os 15 e os 19 pontos.

**Artigo 4.º**

Sem prejuízo do disposto no número anterior, o conselho de administração poderá ainda fixar objectivos genéricos, tais como a assiduidade, pontualidade e factores genéricos determinantes no desempenho estratégico da empresa cuja percentagem não poderá ser superior a 20 %.

**Artigo 5.º**

1 — A atribuição dos prémios será sempre uma medida discricionária da administração e não constitui quaisquer direitos para os trabalhadores, podendo ser revogada a todo o tempo.

2 — A atribuição do prémio não admite recurso.

**ANEXO III****Subsídio de insalubridade, penosidade e risco****Artigo 1.º****Âmbito**

O presente anexo fixa o regime de atribuição do suplemento a atribuir aos trabalhadores a exercer funções na empresa, cujo trabalho efectivo é prestado em condições de insalubridade, penosidade ou risco.

**Artigo 2.º****Conceito**

Para os efeitos previstos no presente anexo, entende-se por suplemento de insalubridade, penosidade e risco o suplemento atribuído aos trabalhadores que exerçam, de facto, funções que por força da sua natureza, factores ambientais e em resultado de acções ou factores externos, sejam susceptíveis de degradar o seu estado de saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica e aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial.

**Artigo 3.º****Níveis de suplemento**

1 — Para efeitos de atribuição dos suplementos indicados no artigo anterior, as condições de insalubridade, penosidade e risco dividem-se em nível alto, médio e baixo, tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição às condições que determinam a atribuição do suplemento.

2 — Para os efeitos previstos no número anterior, consideram-se designadamente:

A — De nível alto:

Saneamento — limpeza de fossas, desobstrução e desentupimento de colectores de esgoto doméstico e sumidouros, limpeza de centrais elevatórias e reparação/substituição de equipamento de esgotos domésticos.

Resíduos — recolha de resíduos sólidos urbanos e resíduos industriais banais. Trabalhos de lubrificação e mecânica dos veículos adstritos à recolha de RSU, limpeza de fossas, varredoras mecânicas e equipamentos afins; procedimento de lavagem e desinfecção do interior das cubas dos equipamentos de deposição de resíduos sólidos urbanos. Trabalho como operador do destroçador de verdes. Limpeza de falésias em suspensão.

São ainda considerados como nível alto os trabalhos de aplicação de pavimentos betuminosos.

B — De nível médio:

Água — montagem e reparação de condutas adutoras em valas com entivação e nível freático elevado. Lavagem e desinfecção dos reservatórios de água.

Saneamento — execução de ramais de esgoto doméstico para tubagens em carga. Lavagem e desinfecção de equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução.

Resíduos — lavagem e desinfecção dos equipamentos de deposição de resíduos sólidos urbanos (que não incluía a lavagem interior das cubas) e controle de infestantes por monda química dedicada.

C — De nível baixo:

Água — implantação e reparação de tubagens com nível freático elevado. Implantação e reparação de tubagens em valas a mais de 3 m de profundidade. Manuseamento de recipientes contendo produtos químicos perigosos. Montagem e desmontagem de equipamentos de grandes dimensões. Manutenção de quadros eléctricos.

Saneamento — manutenção das centrais elevatórias e quadros eléctricos; substituição de ventiladores e órgãos de ventilação; montagem de tampas e aros em caixas de esgoto existentes.

Resíduos — operações de varredura manual (com inclusão de corte e ou monda química de ervas de cada circuito), lavagem manual de ruas e acessos, incluindo: recolha de resíduos depositados em papeleiras, recolha e trasfega de óleos usados e combustíveis, recolha de monstros, verdes e outros resíduos especiais e corte manual ou mecânico de infestantes.

3 — Para além das situações previstas no número anterior, poderão ainda ser consideradas novas actividades a enquadrar nos níveis de suplemento previstos no número anterior, a quantificar pelo chefe de sector.

#### Artigo 4.º

##### Suplemento remuneratório

1 — O suplemento remuneratório é aferido por cada dia de trabalho efectivamente prestado nas condições referidas no artigo 2.º e é calculado em função da gra-

duação da insalubridade, penosidade e risco, com os seguintes valores:

- a) € 3,55/dia para as situações de nível alto;
- b) € 2,66/dia para as situações de nível médio;
- c) € 1,77/dia para as situações de nível baixo.

2 — O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e de Natal.

3 — A atribuição deste subsídio será obrigatoriamente condicionada à observância das regras de SHT e da utilização dos equipamentos de segurança e higiene no trabalho.

## ANEXO IV

### Avaliação e desempenho

#### Artigo 1.º

##### Avaliação de desempenho

1 — A empresa deverá promover anualmente a avaliação de desempenho de todos os seus trabalhadores, nos termos deste AE.

2 — A avaliação realiza-se em Fevereiro e reporta-se ao ano civil anterior.

#### Artigo 2.º

##### Princípios gerais da avaliação de desempenho

1 — A avaliação de desempenho consiste na apreciação do trabalho prestado por cada trabalhador.

2 — A avaliação de desempenho incidirá obrigatoriamente sobre os seguintes factores:

- a) Assiduidade;
- b) Pontualidade;
- c) Qualidade do trabalho;
- d) Interesse pelo trabalho;
- e) Sentido de responsabilidade;
- f) Produtividade;
- g) Colaboração com o grupo;
- h) Conhecimento das funções;
- i) Iniciativa;
- j) Disciplina.

3 — Cada factor é pontuado entre 1 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 1 ponto e a máxima de 5 pontos.

#### Artigo 3.º

##### Processo de avaliação

1 — A avaliação de desempenho será efectuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação pelo superior hierárquico do trabalhador.

2 — A ficha preenchida será entregue ao trabalhador para conhecimento deste.

3 — Caso o trabalhador não concorde com a avaliação global ou específica em qualquer dos factores, dispõe do prazo de 10 dias úteis após entrega da ficha para recorrer para a comissão paritária de acompanhamento do AE, criada nos termos da cláusula 111.º, «Comissão de acompanhamento», deste AE.

4 — A comissão paritária de acompanhamento emitirá um parecer não vinculativo, podendo manter a decisão da chefia ou alterá-la, por intermédio da atribuição de pontuação mais elevada em algum ou alguns dos factores específicos.

5 — A decisão sobre a classificação final é da competência do conselho de administração.

6 — Sempre que a classificação final do trabalhador seja igual ou inferior a regular, será realizada uma entrevista individual com o trabalhador, para abordagem dos aspectos menos positivos do desempenho, acompanhados de sugestões objectivas para a sua melhoria.

#### Artigo 4.º

##### Avaliação do pessoal dirigente e de chefia

1 — O presente artigo aplica-se à avaliação do pessoal dirigente e de chefia.

2 — A avaliação de desempenho incidirá obrigatoriamente sobre os seguintes factores:

- a) Comunicação empática;
- b) Capacidade de decisão;
- c) Disponibilidade;
- d) Ética;
- e) Iniciativa/criatividade;
- f) Inteligência emocional;
- g) Interação com os outros;
- h) Mudança;
- i) Liderança;
- j) Progredir na ambiguidade.

3 — Cada factor é pontuado entre 1 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 1 ponto e a máxima de 5 pontos.

#### Artigo 5.º

##### Processo de avaliação do pessoal dirigente e chefia

1 — A avaliação de desempenho será efectuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação pelo superior hierárquico do trabalhador.

2 — A avaliação de desempenho do director-geral será efectuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação pelo conselho de administração e pelos chefes de direcção.

3 — A avaliação de desempenho dos chefes de direcção será efectuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação pelo administrador executivo ou pelo director-geral, pelos restantes chefes de direcção e pelos respectivos chefes de sector e divisão, quando existam.

4 — O resultado da avaliação resulta da média ponderada das avaliações, na qual a avaliação do administrador executivo ou do director-geral tem uma ponderação de 50 %, a avaliação dos subordinados tem uma ponderação de 25 % e a dos restantes chefes de direcção de 25 %.

5 — A ficha preenchida será entregue ao trabalhador para conhecimento deste.

6 — Caso o trabalhador não concorde com a avaliação global ou específica em qualquer dos factores, dispõe do prazo de 10 dias úteis após entrega da ficha para recorrer para a comissão paritária de acompanhamento do AE, criada nos termos da cláusula 111.ª, «Comissão de acompanhamento», deste AE.

7 — A comissão paritária de acompanhamento emitirá um parecer não vinculativo, podendo manter a decisão da

chefia ou alterá-la, por intermédio da atribuição de pontuação mais elevada em algum ou alguns dos factores específicos.

8 — A decisão sobre a classificação final é da competência do conselho de administração.

#### Artigo 6.º

##### Avaliação final

1 — O resultado final da avaliação resulta da soma dos factores previstos nos artigos 2.º e 4.º

2 — De acordo com a pontuação obtida, a classificação será a seguinte:

- a) *Excelente* — entre 46 e 50 pontos;
- b) *Muito bom* — entre 40 e 45 pontos;
- c) *Bom* — entre 35 e 39 pontos;
- d) *Regular* — entre 30 e 34 pontos;
- e) *Insuficiente* — inferior a 30 pontos.

#### ANEXO V

##### Formação profissional

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — A empresa deve elaborar em cada ano planos de formação.

3 — A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

4 — As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5 — Realizando-se a formação profissional fora do horário de trabalho por determinação da empresa, os trabalhadores participantes têm direito ao pagamento de trabalho suplementar, subsídio de refeição, subsídio de transporte e ajudas de custo nos termos previstos neste AE.

6 — A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de acções de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7 — O trabalhador tem direito a licenças de formação, sem retribuição, para acções de formação cujo conteúdo é livremente estabelecido por si.

#### Artigo 2.º

##### Plano de formação

1 — A empresa elabora anualmente planos de formação, que incluirão, obrigatoriamente, os objectivos da formação, as acções que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, o número de horas de formação a realizar, o local e o horário previsível de realização das acções, as matérias objecto de formação bem como a categoria dos trabalhadores a abranger pelas mesmas, que incluirão as medidas necessárias:

- a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

- b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
- c) Às medidas de reconversão e requalificação profissional e reciclagem;
- d) À melhoria do nível de educação básica;
- e) Permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

2 — Poderão ser abrangidas no plano previsto no número anterior, acções de formação, realizadas em parceria com o sindicato outorgante, tendentes ao reconhecimento, validação e certificação de competências equiparadas a níveis de escolaridade ou habilitações académicas.

3 — O plano anual de formação deverá, no mínimo, abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de trinta e cinco horas certificadas.

4 — As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de três anos, quando as acções de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhe sejam imputáveis.

5 — O sindicato outorgante da convenção tem o direito de informação sobre os planos de formação da empresa.

#### Artigo 3.º

##### Mínimo de horas anuais de formação

1 — O cumprimento do número mínimo de horas anuais de formação certificada, previsto no artigo anterior, pode ser realizado por intermédio de uma ou mais acções de formação.

2 — A formação certificada, prevista nos termos do número anterior, pode ser realizada directamente pelo empregador ou por intermédio de entidade formadora devidamente acreditada para o efeito.

#### Artigo 4.º

##### Direito individual à formação

1 — O direito individual à formação vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, no ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato.

3 — Nos casos previstos no número anterior, o número de horas de formação será, no mínimo, proporcional ao tempo de duração do contrato, à data prevista para o início da primeira acção de formação certificada.

4 — Se o trabalhador enquadrado nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3 deste artigo não for objecto de formação no ano da contratação, o crédito de horas correspondente transfere-se para o ano seguinte, sendo proporcional ao tempo decorrido entre a contratação e o fim do ano civil.

5 — O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações, aos trabalhadores com contrato a termo, cuja duração, inicial ou renovada, seja inferior a um ano.

#### Artigo 5.º

##### Formação de reconversão

1 — A empresa promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

- a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

- b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2 — Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

#### Artigo 6.º

##### Relatório anual da formação contínua

1 — A empresa elabora anualmente um relatório sobre a execução da formação contínua, indicando o número total de trabalhadores ao seu serviço, os trabalhadores abrangidos por cada acção, respectiva categoria, acções realizadas e número de trabalhadores participantes, por áreas de actividade da empresa, bem como os encargos globais da formação e fontes de financiamento.

2 — O relatório deverá ser enviado à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, durante o 1.º trimestre de cada ano, sem prejuízo do seu envio para outras entidades previstas na legislação vigente.

#### Artigo 7.º

##### Cessação do contrato

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

#### ANEXO VI

##### Exercício de funções sob influência do álcool

#### Artigo 1.º

##### Prevenção e controlo da alcoolemia

1 — Não é permitida a prestação do trabalho sob o efeito do álcool.

2 — Para os efeitos previstos na presente cláusula, considera-se que os trabalhadores estão sob influência do álcool quando a taxa de álcool no sangue for igual ou superior à taxa prevista no código da estrada.

#### Artigo 2.º

##### Formas de controlo

1 — A empresa poderá efectuar o controlo de alcoolemia, com carácter aleatório, entre os trabalhadores da empresa, devendo para o efeito utilizar-se equipamento apropriado, devidamente aferido e certificado.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que no período de trabalho indiciem que estão sob influência do álcool poderão ser solicitados para a realização de um exame através da expiração de ar para aparelho próprio para o efeito.

3 — Em caso de acidente de serviço, os intervenientes deverão realizar o referido exame.

4 — O controlo previsto nos números anteriores deverá ser efectuado por técnicos de saúde.

### Artigo 3.º

#### Sanções

1 — A infracção do disposto nos artigos anteriores determina a marcação de uma falta injustificada e o trabalhador nesse dia ficará impedido de exercer as suas funções.

2 — A reincidência poderá dar lugar a um processo disciplinar.

3 — A recusa em efectuar o controlo configura a desobediência a uma ordem e dá lugar ao respectivo procedimento disciplinar.

## ANEXO VII

### Utilização de vestuário e equipamento de segurança

#### I — Vestuário

### Artigo 1.º

O uso de vestuário fornecido pela empresa é obrigatório para todos os trabalhadores que exerçam funções externas ou de atendimento ao público.

### Artigo 2.º

Encontram-se abrangidos pelo número anterior, nomeadamente:

- a) Pessoal do atendimento, cobrança e tesouraria;
- b) Pessoal operário;
- c) Fiscalização;
- d) Leitores de consumos.

### Artigo 3.º

1 — As peças do vestuário serão entregues mediante termo de responsabilidade, sendo o trabalhador responsável pelo bom uso do mesmo.

2 — A combinação das peças de vestuário fica a cargo dos trabalhadores.

### Artigo 4.º

1 — Os danos que ocorram no vestuário são da exclusiva responsabilidade do trabalhador, salvo casos de força maior ou desgaste causado pelo desempenho de funções.

2 — No caso de existir necessidade na troca de alguma peça, deverá o trabalhador entregar a peça danificada e respectiva justificação.

3 — A não entrega das peças de vestuário usadas ou danificadas confere a obrigação de indemnizar a empresa no valor das peças em falta.

4 — O disposto no número anterior é aplicável quando cessar o vínculo jurídico à empresa.

#### II — Equipamento de segurança

### Artigo 5.º

1 — Compete à empresa a criação de condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Compete ainda à empresa a criação de medidas colectivas de segurança bem como o fornecimento de equipamento de protecção individual.

### Artigo 6.º

1 — Constitui obrigação dos trabalhadores cooperar com a empresa em matéria de segurança, higiene e segurança no trabalho.

2 — Constitui ainda obrigação dos trabalhadores o uso de equipamento de protecção individual.

3 — Sempre que se verifique o desrespeito pelas normas de segurança, nomeadamente o não fornecimento de equipamento de protecção individual, deverão os trabalhadores alertar os superiores hierárquicos para esse facto.

## III — Disposições finais

### Artigo 7.º

1 — Os trabalhadores que desrespeitem as normas previstas no presente regulamento, poderão incorrer em procedimento disciplinar.

2 — A prestação de falsas declarações relativas ao uso de vestuário e equipamento de segurança poderá dar origem a procedimento disciplinar.

3 — Acessoriamente, a não observância no disposto no presente anexo determina a não atribuição do subsídio de insalubridade, penosidade e risco, nos termos definidos no respectivo anexo.

## ANEXO VIII

### Trabalho por turnos

### Artigo 1.º

#### Âmbito e vigência

1 — O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da empresa que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE, de que faz parte integrante.

### Artigo 2.º

#### Trabalho por turnos

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

### Artigo 3.º

#### Acordo do trabalhador

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo previamente a nova prestação de trabalho em regime de turnos.

### Artigo 4.º

#### Conceitos

1 — Horário de turnos rotativos é 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 e em que mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — Regime da laboração contínua é o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — Folgas de compensação são as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4 — Descanso compensatório é o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

#### Artigo 5.º

##### Organização das escalas de turnos

1 — Compete à empresa, auscultando de forma não vinculativa a comissão sindical ou os delegados sindicais quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 10 de Dezembro do ano anterior.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

#### Artigo 6.º

##### Período de trabalho

1 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, sempre que possível a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho, sem que antes tenham decorrido pelo menos onze horas de descanso.

#### Artigo 7.º

##### Regime de substituição

1 — Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso ao trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer ao trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

#### Artigo 8.º

##### Folgas de compensação

1 — As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

#### Artigo 9.º

##### Descanso compensatório

1 — O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 125 % sobre a retribuição normal.

#### Artigo 10.º

##### Férias

1 — Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

#### Artigo 11.º

##### Dispensas ao trabalho

1 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2 — O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea d) do n.º 1 da cláusula 58.ª, «Faltas justificadas», deste AE.

**Artigo 12.º****Subsídio de turno**

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 73.<sup>a</sup>, «Subsídio de turno», deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa.

**Artigo 13.º****Disposição final**

Em tudo o que neste anexo não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

**ANEXO IX****Conteúdos funcionais****Pessoal dirigente****Director-geral**

É o trabalhador que gere as actividades da direcção da empresa na linha geral de actuação definida pelo conselho de administração, dirige e coordena de modo eficiente a actividade dos vários sectores da empresa ou outros serviços de nível inferior integrados no organograma da empresa, controla os resultados sectoriais, responsabilizando-se pela sua produção de forma adequada aos objectivos prosseguidos, promove a execução das ordens e despachos do presidente do conselho de administração e do próprio conselho de administração nas matérias compreendidas na sua esfera de competências.

**Chefe de direcção**

Dirige o pessoal da direcção em conformidade com as deliberações do conselho de administração ou por despacho do presidente ou do vogal do conselho de administração, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal da direcção a seu cargo.

Colabora na elaboração do plano de actividades e orçamento, no âmbito da direcção.

Promove o controlo da execução do plano de actividades e orçamento, no âmbito da direcção.

Coordena a elaboração do relatório de actividades da direcção.

Organiza e promove o controlo de execução das actividades a cargo da direcção.

Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia de emprego e produtividade de todos os recursos que lhe estão afectos.

Elabora propostas de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas actividades.

Zela pelas instalações e material ao seu cargo.

Presta as informações e pareceres nos assuntos que devem ser submetidos à resolução do conselho de administração ou a qualquer dos seus membros, sempre que lhes sejam solicitados.

Prepara o expediente a ser submetido aos órgãos superiores.

Procede à afectação e mobilidade dos trabalhadores a seu cargo dentro da respectiva direcção, de acordo com os princípios da boa gestão.

Assiste, sempre que lhe for determinado, às reuniões do conselho de administração e participa nas reuniões de trabalho para que for convocado.

Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e dos despachos do presidente ou do administrador do conselho de administração.

Remete ao arquivo geral no fim de cada ano dos documentos e processos desnecessários ao funcionamento dos serviços.

Assegura a informação necessária entre os serviços da direcção.

Promove a recolha, tratamento e divulgação dos elementos informativos relativos às atribuições da direcção.

Cumprir e faz cumprir as disposições legais e regulamentares pertinentes.

**Chefe de divisão**

Assegura a direcção do pessoal da divisão em conformidade com as deliberações do conselho de administração, com as ordens do presidente ou dos administradores do conselho de administração ou do chefe de direcção, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal.

Organiza e promove o controlo de execução das actividades da divisão.

Promove o controlo da execução do plano de actividades e orçamento, no âmbito da divisão.

Elabora os relatórios de actividades da divisão.

Elabora proposta de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas actividades da divisão.

Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia no emprego de todos os recursos e boa produtividade dos recursos humanos da divisão.

Zela pelas instalações e material ao seu cargo e respectivo recheio e transmitir ao sector de contabilidade os elementos necessários ao registo e cadastro dos bens.

Prepara o expediente e as informações necessárias para a resolução do conselho de administração, do presidente ou do administrador do conselho de administração, ou do chefe de direcção, conforme a delegação de competências estabelecidas.

Prepara a minuta dos assuntos que careçam de deliberação do conselho de administração.

Assiste sempre que tal for determinado às reuniões do conselho de administração e participa nas reuniões de trabalho para que for convocado.

Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e dos despachos do presidente do conselho de administração ou do administrador ou do chefe de direcção, na área da divisão.

Remete ao arquivo geral, no fim de cada ano, os documentos e processos desnecessários ao funcionamento da divisão, acompanhados por lista descritiva da qual deve ser enviada cópia para a direcção.

Assegura a informação necessária entre os serviços com vista ao bom funcionamento da divisão.

Cumprir e faz cumprir as disposições legais e regulamentares sobre as matérias das respectivas competências.

Assegura a recolha, tratamento e divulgação dos elementos relativos às atribuições da divisão.

Presta com prontidão os esclarecimentos e informações relativas à divisão, solicitadas pelos superiores hierárquicos.

Autoriza os pedidos ao armazém até ao limite de verba que lhe seja conferida por delegação.

#### **Pessoal de chefia**

##### **Chefe de sector**

Assegura a direcção do pessoal do sector em conformidade com as deliberações do conselho de administração, do presidente ou do administrador do conselho de administração, do chefe de direcção e do chefe de divisão, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal.

Organiza e promove o controlo de execução das actividades do sector.

Colabora na proposta do plano de actividades e orçamento em colaboração com a divisão, no âmbito do sector.

Promove o controlo da execução do plano de actividades e orçamento, no âmbito do sector.

Elabora os relatórios de actividades do sector.

Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia no emprego de todos os recursos e boa produtividade dos recursos humanos do sector.

Zela pelas instalações e material a cargo do sector e respectivo recheio e transmite ao sector de contabilidade os elementos necessários ao registo e cadastro dos bens.

Coordena, orienta e supervisiona as actividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à administração.

Distribui o trabalho pelos trabalhadores que lhe estão afectos.

Emite directivas e orienta a execução das tarefas.

Assegura a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carências de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respectivas carreiras.

Afere ainda as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento da secção.

Organiza os processos referentes à sua área de competências, informa, emite pareceres e minuta o expediente.

Atende e esclarece os trabalhadores, bem como pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de actuação.

Controla a assiduidade dos trabalhadores.

Executa todas as demais actividades conexas.

##### **Chefe de equipa**

Hierarquicamente dependente do chefe de sector, orienta equipas compostas no mínimo por cinco colaboradores e têm como função a distribuição, coordenação e controlo da respectiva equipa.

É responsável pela afectação dos trabalhadores que supervisiona às diferentes tarefas, coordenando-os no exercício das suas actividades.

Recebe dos responsáveis pelas equipas de trabalho as requisições de material, assina-as e leva-as ao conhecimento do respectivo superior hierárquico, que decidirá em conformidade.

Reúne-se periodicamente com o seu superior hierárquico, ao qual dá conhecimento do andamento das obras e tarefas e de quaisquer deficiências ou irregularidades, planeando com este o trabalho a efectuar e recebendo deste as directrizes que devem orientar o trabalho.

#### **Pessoal técnico superior**

Nível habilitacional — licenciatura.

##### **Técnico superior**

Exerce funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, com autonomia e responsabilidade, enquadradas em planificação e conhecimentos profissionais adquiridos através de curso superior na área respectiva.

#### **Pessoal técnico**

Nível habilitacional — curso superior que não confira grau de licenciatura.

##### **Técnico**

Exerce funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, com responsabilidade, enquadradas em planificação e conhecimentos profissionais adquiridos através de curso técnico na área respectiva.

#### **Pessoal técnico-administrativo**

Nível habilitacional — 12.º ano ou equivalente.

##### **Tesoureiro**

Coordena os trabalhos da tesouraria, cabendo-lhe a responsabilidade dos valores que lhes estão confiados, efectuando todo o movimento de liquidação de despesas e cobranças de receitas, para o que procede a levantamentos e depósitos, conferências, registos e pagamentos ou recebimentos e efectua os correspondentes procedimentos administrativos e contabilísticos.

##### **Desenhador**

Executa trabalhos em computador com aplicações informáticas, compõe maquetas, desenhos, mapas, cartas ou gráficos relativos à área de actividade dos serviços a partir de elementos que lhe são fornecidos e segundo normas técnicas específicas e, bem assim, executa as correspondentes artes finais.

Executa trabalhos de pormenorização em projectos de construção civil e arquitectura.

Executa desenhos cartográficos de espaços exteriores, dedicados ou não a construção civil e zonas verdes, e, bem assim, de planos de enquadramento urbano paisagístico.

Executa desenhos de plantas de implantação topográfica de espaços exteriores.

Colabora na implementação, desenvolvimento e manutenção do Serviço de Informação Geográfica.



## Topógrafo

Efectua levantamentos topográficos, tendo em vista a elaboração de plantas, planos, cartas e mapas que se destinam à preparação e orientação de trabalhos de engenharia ou para outros fins.

Efectua levantamentos topográficos, apoiando-se normalmente em vértices geodésicos existentes.

Determina rigorosamente a posição relativa de pontos notáveis de determinada zona de superfície terrestre, cujas coordenadas e cotas obtém por triangulação, trilateração poligonação, intersecções directa e inversa, nivelamento, processos gráficos ou outros.

Regula e utiliza os instrumentos de observação, tais como tacómetros, teodolitos, níveis, estádias, telurómetros, etc.

Procede a cálculos sobre os elementos colhidos no campo.

Procede à implantação no terreno de pontos de referência para determinadas construções, traça esboços e desenhos e elabora relatórios das operações efectuadas.

Colabora na implementação, desenvolvimento e manutenção do Serviço de Informação Geográfica.

## Técnico administrativo

Tem como missão desenvolver funções que se enquadram em directivas gerais dos dirigentes e chefias, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos da prestação de bens e serviços. Executa predominantemente as seguintes tarefas:

Assegura a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redacção, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação.

Executa e elabora trabalhos em sistemas informáticos, na óptica do utilizador.

Trata informação, recolhendo e efectuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes.

Recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transacções financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de maneio.

Recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correcção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente.

Organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços.

Recebe, atende, presta informações e encaminha o público, prestando os esclarecimentos necessários, de acordo com as orientações fornecidas.

Assegura a ligação a redes de comunicações e bases de dados, utilizando os meios adequados.

Procede à microfilmagem e ou scanerização de documentos.

Preenche e arquiva fichas e outros documentos.

Presta apoio de secretariado ao chefe de sector ou dirigente do serviço.

Estabelece contactos telefónicos com outras entidades.

Assegura o secretariado das reuniões, preparando e distribuindo os documentos necessários à condução dos trabalhos.

Procede à recolha de dados e elabora as correspondentes estatísticas.

Assegura a compilação de informações de serviço que fundamentem as decisões dos responsáveis.

Organiza os ficheiros e arquivos e mantém-nos actualizados.

Procede ao aprovisionamento do material necessário ao funcionamento dos serviços da área de actividade em que se integra.

Assegura a recepção e expedição da correspondência.

## Pessoal técnico de informática

Nível habilitacional — 12.º ano ou equivalente.

## Técnico de informática

Instalar componentes de *hardware* e *software*, designadamente de sistemas servidores, dispositivos de comunicações, estações de trabalho, periféricos e suporte lógico utilitário, assegurando a respectiva manutenção e actualização.

Gerar e documentar as configurações e organizar e manter actualizado o arquivo dos manuais de instalação, operação e utilização dos sistemas e suportes lógicos de base.

Planificar a exploração, parametrizar e accionar o funcionamento, controlo e operação dos sistemas, computadores, periféricos e dispositivos de comunicações instalados, atribuir, otimizar e des afectar os recursos, identificar as anomalias e desencadear as acções de regularização requeridas.

Zelar pelo cumprimento das normas de segurança física e lógica e pela manutenção do equipamento e dos suportes de informação e desencadear e controlar os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, de protecção da integridade e de recuperação da informação.

Apoiar os utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respectivos problemas.

Projectar, desenvolver, instalar e modificar programas e aplicações informáticas, em conformidade com as exigências dos sistemas de informação definidos, com recurso aos suportes lógicos, ferramentas e linguagens apropriadas.

Instalar, configurar e assegurar a integração e teste de componentes, programas e produtos aplicativos disponíveis no mercado.

Elaborar procedimentos e programas específicos para a correcta utilização dos sistemas operativos e adaptação de suportes lógicos de base, por forma a otimizar o desempenho e facilitar a operação dos equipamentos e das aplicações.

Desenvolver e efectuar testes unitários e de integração dos programas e das aplicações, de forma a garantir o seu correcto funcionamento e realizar a respectiva documentação e manutenção.

Colaborar na formação e prestar apoio aos utilizadores na programação e execução de procedimentos pontuais de interrogação de ficheiros e bases de dados, na organização e manutenção de pastas de arquivo e na operação dos produtos e aplicações de microinformática disponíveis.

**Pessoal operacional****Fiel de armazém**

Nível habilitacional — 11.º ano ou equivalente.

Recebe, armazena e fornece, contra requisição, matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos.

Escritura as entradas e saídas dos materiais em fichas próprias ou em suporte informático.

Determina os saldos e regista-os e envia periodicamente aos serviços competentes toda a documentação necessária à contabilização das operações subsequentes.

Zela pelas boas condições de armazenagem dos materiais e arruma-os e retira-os para fornecimento.

**Canalizador**

Nível habilitacional — escolaridade mínima obrigatória.

Executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais, destinados ao transporte de água ou esgotos.

Corta e rosca tubos e solda cubos de chumbo, plástico, ferro, fibrocimento e materiais afins.

Executa redes de distribuição de água e respectivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários.

Executa redes de recolha de esgotos pluviais ou domésticos e respectivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários.

Executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos.

Instrui e supervisiona no trabalho dos aprendizes e serventes que lhe estejam afectos.

**Pedreiro**

Nível habilitacional — escolaridade mínima obrigatória.

Aparelha pedra em grosso.

Executa alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo também fazer o respectivo reboco.

Procede ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias.

Executa muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se de montagem de armaduras muito simples.

Executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos.

Instrui ou supervisiona o trabalho dos aprendizes ou serventes que lhe estejam afectos.

**Servente**

Nível habilitacional — escolaridade mínima obrigatória.

Cuida das ferramentas e das máquinas com que trabalha.

Executa tarefas de apoio na montagem de estruturas, abrindo, para o efeito, caboucos e fazendo a remoção com materiais de limpeza.

Executa tarefas de desobstrução, limpeza de colectores e caixas de visita, utilizando ferramentas adequadas.

Executa a abertura, remoção e aterros de valas.

Procede à britagem dos resíduos de obra.

Presta serviços de natureza diversa auxiliando as restantes categorias profissionais.

**Asfaltador**

Nível habilitacional — escolaridade mínima obrigatória.

Recobre e conserta superfícies, nelas espalhando asfalto líquido ou massas betuminosas, mediante pulverizador ou uma pá.

Examina se o piso, depois de empedrado e cilindrado, foi submetido à adequada lavagem com agulheta.

Procede a uma rega de colagem com líquido betuminoso.

Espalha e alisa as massas betuminosas até determinados pontos de referência, utilizando uma pá e um rodo.

Orienta, dando instruções, na manobra da caldeira e sua movimentação.

Detecta, após esta primeira rega no terreno, possíveis irregularidades, procedendo à sua reparação.

Espalha, por padejamento, pó de pedra (fila) sobre o revestimento utilizado.

Por vezes procede à reparação de pavimentos realizando as tarefas indicadas.

Diligencia a manutenção, conservação e limpeza do equipamento à sua responsabilidade, providenciando a reparação de eventuais avarias.

**Serralheiro**

Nível habilitacional — escolaridade mínima obrigatória.

Constrói e aplica na oficina estruturas, metálicas ou plásticas ligeiras.

Interpreta desenhos e outras especificações técnicas.

Corta e solda perfilados diversos.

Utiliza diferentes equipamentos para as obras a realizar, tais como macacos hidráulicos, marretas, martelos, cunhas, material de corte, de soldar e de aquecimento.

Enforma chapas e perfilados de diversas secções.

Fura e escara os furos para os parafusos e rebites.

Encurva ou trabalha de outra maneira chapas e perfilados, executa a ligação de elementos metálicos por meio de parafusos, rebites ou outros processos.

Repara ou procede à manutenção de vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, utilizando ferramentas manuais e máquinas-ferramentas.

Examina os conjuntos que apresentam deficiências de funcionamento, para localizar os defeitos e determinar a sua natureza.

Desmonta o aparelho, inteira ou parcialmente, para tirar as peças danificadas ou gastas.

Repara ou fabrica as peças necessárias para substituir as peças defeituosas.

Monta as várias peças, fazendo eventualmente rectificações para que se ajustem exactamente.

Efectua as verificações e ou ensaia o conjunto mecânico reparado, utilizando instrumentos de medida ou de ensaio apropriados, procedendo às afinações necessárias.

Desmonta, repara e monta peças ou conjuntos de sistemas hidráulicos ou hidropneumáticos, afina o seu funcionamento utilizando equipamento adequado.

Ocupa-se da montagem e opera um tipo particular de máquinas-ferramentas.

Executa a ligação de peças ou partes metálicas por meio de soldadura e utilizando o processo conveniente.

**Marteleiro**

Nível habilitacional — escolaridade mínima obrigatória.

Transporta para o local de trabalho o equipamento e acessórios.

Verifica se a zona de laboração oferece as condições de segurança exigidas.

Atesta com óleo o lubrificador de linha (coelho) que fica na passagem do ar que vai accionar o martelo.

Executa trabalhos com máquinas, equipamentos e acessórios, nomeadamente martelos pneumáticos e eléctricos e outros equipamentos afins.

**Pintor**

Nível habilitacional — escolaridade mínima obrigatória.

Aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal, para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários formatos, rolos e outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

Prepara a superfície a recobrir e remove, se necessário, as camadas de pintura que se apresentem com deficiências.

Limpa ou lava a zona a pintar, procedendo em seguida, se for caso disso, a uma reparação cuidada e a lixagem, seguidas de inspecção geral.

Selecciona ou prepara o material a empregar na pintura, misturando na devida ordem e proporção massas, óleos, diluentes, pigmentos, secantes, tintas, vernizes, cal, água, cola ou outros elementos.

Ensaia e afina o produto obtido até conseguir a cor, tonalidade, opacidade, poder de cobertura, lacagem, brilho, uniformidade ou outras características que pretenda.

Aplica as convenientes demãos de isolante, secantes, condicionadores ou primários, usando normalmente pincéis de formato adequado, segundo o material a proteger e decorar.

Betuma orifícios, fendas, mossas ou outras irregularidades.

Emassa as superfícies com betumadeiras, passa-as à lixa, decorrido o respectivo período de secagem a fim de as deixar perfeitamente lisas.

Estende as necessárias demãos de subcapa e material de acabamento.

Verifica a qualidade do trabalho produzido.

Cria determinados efeitos ornamentais, quando necessário.

**Carpinteiro**

Nível habilitacional — escolaridade mínima obrigatória.

Executa trabalhos em madeira diversa, através dos moldes que lhe são apresentados.

Analisa o desenho que lhe é fornecido ou procede ele próprio ao esboço do mesmo, risca a madeira de acordo com as medidas.

Serra e topia as peças, desengrossando-as, lixa e cola material, ajustando as peças numa prensa.

Assenta, monta e acaba os limpos nas obras, tais como portas, rodapés, janelas, caixilhos, escadas, divisórias em madeira, armações de talhados e lambris.

Procede a transformações das peças, a partir de uma estrutura velha para uma nova, e repara-as.

Constrói, monta e coloca no local de utilização estruturas, cofragens e moldes de madeira destinados a construção de betão simples ou armado, utilizando ferramentas, tais como serras, martelos, níveis de bolha de ar e fios-de-prumo.

Trabalha sobre estruturas cujos madeiramentos se destinam a ficar em tosco, tais como gaiolas para a construção civil, vigamentos, armação para escadas, tectos, tabiques e telhados.

Constrói e monta cofragens de vários tipos de túneis, esgotos, sapatas, colunas, paredes, vigas, lajes, consolas, escadas e outras obras.

Levanta os prumos de sustentação sobre os quais arma o estrado ou caixa, utilizando palmetas para regular a altura e nivelar a cofragem.

Alinha e apruma o trabalho, procede ao escalonamento e cravação.

Tapa os buracos e fendas e aperfeiçoa as juntas tendo em vista uma melhor aparência das superfícies da obra, no caso de esta ter de ficar à vista.

Efectua a descofragem, tendo em vista o posterior reaproveitamento do material utilizado.

**Calceteiro**

Nível habilitacional — escolaridade mínima obrigatória.

Reveste e repara pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, tais como calçada à portuguesa, granito, basalto, cimento e ou pedra calcária, servindo-se de um «martelo de passeio» (calceteira) ou camartelo.

Prepara a caixa, procedendo ao nivelamento e regularização do terreno (detectando previamente eventuais irregularidades), utilizando para este efeito um «T» ou uma mangueira de água.

Prepara o leito, espalhando uma camada de areia, pó de pedra ou calça, que entufa com o marreto do ofício.

Providencia a drenagem e escoamento das águas, procedendo à detecção de nascentes ou locais onde a água se possa vir a acumular, e assenta junto aos lancis a «fiada» da água.

Encastra na almofada as pedras, adaptando uns aos outros os respectivos jeitos do talhe (calhamentos) e percute-as até se «negarem» ou se estabilizarem adequadamente.

Predis põe nas calçadas os elementos constituintes em fiadas-mestras, configurando ângulos rectos.

Preenche com blocos pela forma usual.

Refecha as juntas com areia, calça ou outro material.

Talha pedras para encaixes utilizando a marreta adequada.

Adapta as dimensões dos blocos utilizados às necessidades da respectiva justaposição, fracturando-os por percussão, segundo os planos mais convenientes.

**Motorista de ligeiros**

Nível habilitacional — escolaridade mínima obrigatória.

Conduz viaturas ligeiras para transporte de bens e pessoas, tendo em atenção a segurança dos utilizadores e dos bens.

Cuida da manutenção das viaturas que lhe forem distribuídas.

Recebe e entrega expediente ou encomendas.

Preenche e entrega diariamente no sector de transportes o boletim diário de viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efectuados e combustível introduzido.

O motorista, como responsável pela equipa, deve ajudá-la, sempre que tal se revele necessário.

Participa superiormente as anomalias verificadas.

Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais

Nível habilitacional — escolaridade mínima obrigatória e carta de pesados.

Conduz veículos ou equipamentos especiais independentemente da carga e sistemas mecânicos acessórios, sendo apenas limitado pelo tipo de carta de condução de que é detentor.

Manobra sistemas hidráulicos, eléctricos, ou mecânicos acoplados ou acopláveis às viaturas ou equipamentos, operando também os respectivos comandos remotos, quando existirem.

Actua como chefe da sua equipa sempre que trabalhar acompanhado, responsabilizando-se por cumprir e fazer cumprir as instruções recebidas superiormente, orientando, sempre que necessário, a respectiva equipa, no cumprimento dos objectivos do serviço, na segurança e no uso de outros equipamentos pessoais, assim como no manuseamento das cargas.

Responde pelo veículo, equipa ou equipamento que lhe está adstrito e zela pela sua conservação e limpeza diária.

Verificação do funcionamento de todas as lâmpadas do veículo.

Lubrificar, utilizando equipamento adequado ou adicionando massa lubrificante aos sistemas centralizados de lubrificação (quando existirem), para além de outras tarefas similares que venham a ser definidas.

Comunica superiormente os acidentes em que interveña, no mesmo dia em que tal aconteça, fornecendo todos os dados necessários ao preenchimento dos impressos regulamentares. Essa comunicação deve ser feita também ao chefe do sector de equipamentos e oficinas.

O motorista, como responsável pela equipa, deve ajudá-la, sempre que tal se revele necessário.

Após a limpeza dos veículos e equipamentos, é ainda responsabilidade dos motoristas estacioná-los no local previamente determinado e entregar a chave.

Preenche e entrega diariamente no sector de transportes o boletim diário de viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efectuados e combustível introduzido.

Comunica por escrito ao responsável da oficina todas as anomalias que tenha tido ou que preveja vir a ter no veículo/máquina a si atribuído, acompanhando os mecânicos na identificação da disfunção, até à sua resolução, sempre que tal se revele necessário.

Abastece o veículo com combustível, seguindo os procedimentos regulamentados.

Informam o responsável pela oficina de necessidade de mudança de óleo, revisões e inspecções periódicas.

Os motoristas dos veículos e veículos equipados com guias, plataformas elevatórias ou outros equipamentos e acessórios são responsáveis pela operação de tais equipamentos, seguindo todos os procedimentos de segurança dos transeuntes, dos operários de trabalho e do próprio equipamento.

Preenche e entrega diariamente as folhas de serviço que permitem a melhor gestão de resíduos, gestão oficial e avarias.

Recebe diariamente ordens sobre o serviço específico a desempenhar, que predominantemente compreende o transporte de materiais para as obras em curso, podendo, em alguns casos, executar outro tipo de tarefas mais específicas.

Cantoneiro de limpeza

Nível habilitacional — escolaridade mínima obrigatória.

Procede à remoção de resíduos e equipados, varredura e limpeza de ruas, lavagem das vias públicas e limpeza dos sumidouros obstruídos pela lavagem das vias públicas, remoção de lixeiras, extirpação de ervas, lavagem do veículo de recolha de resíduos (todo o exterior, pneus e interior da caixa de lixo) e ou outro equipamento a que está adstrito sempre que lhe for solicitado.

Vigia, conserva e limpa um determinado troço da estrada, comunicando aluimentos de via, executando pequenas reparações e desimpedindo acessos.

Executa cortes em árvores existentes na berma da estrada e outros trabalhos genéricos relacionados com a limpeza.

Remove do pavimento os detritos existentes.

Leva para o local todas as ferramentas necessárias ao serviço, consoante o tipo de pavimento em que trabalha, não devendo deixá-las abandonadas.

Opera diverso material e equipamento de utilização individual para desenvolver a sua actividade.

Electricista

Nível habilitacional — escolaridade mínima obrigatória.

Instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica.

Guia frequentemente a sua actividade por projectos, desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta.

Cumprir com as disposições legais relativas às instalações de que trata.

Instala as máquinas, aparelhos e equipamentos eléctricos, sonoros, caloríficos, luminosos ou de força motriz.

Determina a posição e instala órgãos eléctricos, tais como os quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tornadas.

Dispõe e fixa os condutores ou corta, dobra e assenta adequadamente calhas e tubos metálicos, plásticos ou de outra matéria, colocando os fios ou cabos no seu interior.

Executa e isola as ligações de modo a obter os circuitos eléctricos pretendidos.

Localiza e determina as deficiências de instalação ou de funcionamento, utilizando, se for caso disso, aparelhos de detecção e de medida.

Desmonta, se necessário, determinados componentes da instalação.

Aperta, solda, repara por qualquer outro modo ou substitui os conjuntos, peças ou fios deficientes e procede à respectiva montagem, para o que utiliza chaves de fenda, alicates, limas e outras ferramentas.

Colabora na montagem, conservação e reparação de instalações eléctricas e equipamentos de baixa tensão.

Eventualmente, executa instalações simples de baixa tensão ou substitui órgãos de utilização corrente nas instalações de baixa tensão.

Realiza montagem de instalações eléctricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização.

Realiza a montagem de equipamentos e quadros eléctricos de baixa tensão.

Efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações de baixa tensão.

Lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

Operador de estações elevatórias, de tratamento ou depuradoras

Nível habilitacional — escolaridade mínima obrigatória.

Regula e assegura o funcionamento de uma ou mais instalações de captação, tratamento e elevação de águas limpas ou residuais.

Põe em funcionamento as máquinas, tendo em atenção o objectivo da instalação.

Assiste e manobra os diversos aparelhos destinados a tratamento de águas limpas e residuais, baseando-se em determinadas especificações e vigia a sua actividade mediante indicadores apropriados.

Recebe instruções superiores sobre o funcionamento ou alterações a introduzir na instalação.

Coordena o funcionamento de todos os mecanismos.

Transmite a outras áreas instruções superiores e qual o tipo de manobras a executar.

Efectua periodicamente leituras de aparelhos de controlo e medida, nomeadamente vacuómetros, manómetros, amperímetros, medidores de caudal, nível e regista os dados obtidos.

Vigia, através do sistema de telegestão, o conjunto de informações de funcionamento da rede em tempo real.

Realiza o controlo automático dos consumos por zonas e edita os balanços de exploração.

Ensaia e executa testes para se certificar do perfeito estado de funcionamento do equipamento e controla as margens, de segurança, detectando e corrigindo eventuais deficiências.

Cuida da limpeza e lubrificação dos grupos de máquinas, utilizando massas consistentes ou outros materiais adequados, e toma em atenção normas de prevenção de acidentes.

Colabora em pequenas reparações e na manutenção da instalação, corrigindo anomalias mecânicas e eléctricas.

Comunica superiormente as anomalias ocorridas.

Mecânico

Nível habilitacional — escolaridade mínima obrigatória.

Detecta as avarias mecânicas.

Repara, afina, monta e desmonta os órgãos de viaturas bem como outros equipamentos motorizados ou não.

Executa outros trabalhos de mecânica geral.

Afina, ensaia e conduz em experiência as viaturas reparadas.

Faz a manutenção e controlo de máquinas e motores.

Sugere ao chefe de sector soluções que conduzam a uma melhor resolução dos problemas mecânicos da frota.

Zela pelo estado de limpeza da oficina e boa conservação dos equipamentos e veículos aí instalados.

Lubrificador/lavador

Nível habilitacional — escolaridade mínima obrigatória.

Procede à lubrificação por pressão ou gravidade dos pontos de máquinas ou equipamentos onde haja atrito, utilizando ferramentas apropriadas, óleos e massas lubrificantes com vista à conservação e normal funcionamento.

Estuda, de acordo com esquemas ou instruções recebidos, o processamento de trabalho a executar.

Prepara o material e ferramentas a utilizar.

Coloca tabuleiros ou baldes nos locais indicados para recolha de desperdícios de óleo ou massa.

Desaperta os bujões de limpeza utilizando chaves diversas.

Limpa com trapos, desentope e substitui os bicos e outras peças de lubrificação e deixa escorrer o óleo inutilizado.

Verifica e enche até à altura requerida os níveis de óleo existentes nos diversos órgãos das máquinas.

Muda lubrificantes nos copos, apoios, rolamentos, embalagens, articulações, *carters* e outros órgãos, utilizando almotolias, pistolas ou seringas de pressão.

Remove a massa usada com trapos.

Aperta os bujões com ferramenta apropriada.

Retira os tabuleiros ou baldes que contêm os desperdícios.

É incumbido de fazer pequenas afinações, apertar peças com folga ou chamar a atenção do chefe de sector para defeitos detectados a fim de serem reparados.

Limpa e lava viaturas e equipamentos.

Limpa as viaturas interiormente.

Coloca a viatura sobre um elevador adequado e acciona o respectivo comando para a levar à altura conveniente.

Lava a parte inferior do estrado com um jacto de água e raspa-o, se necessário, para retirar a lama.

Zela pela limpeza da sua área.

Auxiliar de serviços gerais

Nível habilitacional — escolaridade mínima obrigatória.

Assegura a limpeza e conservação das instalações.

Colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos.

Auxilia a execução de cargas e descargas.

Realiza tarefas de arrumação e distribuição.

Executa outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Efectua a recepção e entrega de expediente e encomendas.

Anuncia mensagens, transmite recados, levanta e deposita dinheiro ou valores, presta informações verbais ou telefónicas, transporta máquinas, artigos de escritório e documentação diversa entre gabinetes.

Assegura a vigilância de instalações e acompanha os visitantes aos locais pretendidos.

Cozinheiro

Nível habilitacional — escolaridade mínima obrigatória.

Confecciona refeições, doces e pastelaria.

É responsável pelo controlo do *stock* da cozinha.

Comunica as necessidades relacionadas com a sua actividade.

Prepara e garante pratos e travessas.

Elabora ementas de refeições.

Efectua trabalhos de escolha, pesagem e preparação de géneros a confeccionar.

Orienta e colabora nos trabalhos de limpeza e arrumo das loiças, utensílios e equipamento da cozinha.

Orienta e colabora na limpeza da cozinha e zonas anexas.

#### Leitor de consumos

Nível habilitacional — 11.º ano ou equivalente.

Efectua a leitura dos dispositivos de contagem, anota a informação, efectua o seu tratamento informático e transmite ao superior hierárquico.

Verifica e informa os serviços de factos anómalos relativos aos regulamentos.

#### Telefonista

Nível habilitacional — 11.º ano ou equivalente.

Estabelece ligações telefónicas para o exterior e transmite aos telefones internos chamadas recebidas.

Presta informações, dentro do seu âmbito.

Regista o movimento de chamadas e anota, sempre que necessário, as mensagens que respeitem a assuntos de serviço e transmite-as por escrito ou oralmente.

Zela pela conservação do material à sua guarda.

Zela e controla os acessos ao interior do edifício.

Participa avarias.

#### Fiscal

Nível habilitacional — 11.º ano ou equivalente.

Dentro da sua área específica de actuação o fiscal:

Fiscaliza e faz cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a áreas de actuação da EMARP.

Presta informações sobre situações de facto com vista à instrução de processos nas áreas da sua actuação específica.

Obtém todas as informações de interesse para os serviços onde está colocado, através da observação directa do local.

Executa diversas tarefas de expediente.

Elabora mapas e procede à cobrança de taxas, sendo responsável pela sua guarda até à entrega.

Assiste às limpezas e arrumação das áreas da sua jurisdição.

Fiscaliza os trabalhos realizados na via pública, efectuando as medições necessárias.

Informa os processos que lhe são distribuídos.

Verifica e controla as autorizações e licenças para a execução dos trabalhos.

Vistoria prédios e equipamentos, informando sobre o seu estado de conservação.

Informa e verifica o fundamento de reclamações dos consumidores.

Informa os serviços de factos anómalos.

Elabora autos de notícia.

Promove campanhas de sensibilização.  
Faz relatórios da actividade da sua área.

Portimão, 25 de Setembro de 2009.

Pela EMARP — Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EEM:

*Manuel António da Luz*, presidente do conselho de administração.

Pelo STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local:

*Francisco José Santos Braz*, presidente, membro da direcção nacional e mandatário.

*Henrique Jesus Robalo Villalonga*, mandatário.

*Hélio José Vieira da Encarnação*, mandatário.

Depositado em 21 de Outubro de 2009, a fl. 59 do livro n.º 11, com o n.º 225/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **CCT entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos — revisão global) — Rectificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidões impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, a p. 3366 do citado *Boletim*, onde se lê:

«Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### **Formação contínua**

.....  
4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.»

deve ler-se:

«Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### **Formação contínua**

.....  
4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas.»

Igualmente, a p. 3371 do mesmo *Boletim*, no anexo III, tabela salarial, onde se lê:

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
6	Cobrador ..... Segundo (a) escriturário(a) .....	508
8	Estagiário(a) do 2.º ano .....	450
9	Estagiário(a) do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	385

deve ler-se:

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
6	Cobrador ..... Segundo(a) escriturário(a) ..... Estagiário de operador informático .....	508

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
8	Dactilógrafo do 2.º ano ..... Estagiário(a) do 2.º ano .....	450
9	Dactilógrafo do 1.º ano ..... Estagiário(a) do 1.º ano ..... Servente de limpeza .....	385

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### Aviso sobre a data da cessação da vigência do CCT para as indústrias químicas

1 — A Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares, a Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal, a Associação Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados, a Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza, a Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus, a Associação Portuguesa de Empresas Químicas, a Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes, a Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos, a Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha e a Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas, outorgantes do contrato colectivo de trabalho para as indústrias químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, com as alterações posteriores, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, requereram, em 18 de Maio de 2005, a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do referido CCT.

2 — A Associação Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados denominava-se, à data da denúncia da convenção, Associação dos Industriais de Margarinas e Gorduras Alimentares (alteração dos estatutos publicada no mesmo *Boletim*, n.º 24, de 29 de Junho de 2004). A Associação Portuguesa dos Fabricantes de Tintas e Vernizes alterou a sua denominação para Associação Portuguesa de Tintas, conforme alteração publicada no referido *Boletim*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008.

3 — A denúncia da convenção colectiva, acompanhada de proposta negocial, feita ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, foi dirigida às seguintes associações sindicais, que a receberam nas datas a seguir indicadas:

FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em 7 de Abril de 2004;

STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas, em 8 de Abril de 2004;

FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em 12 de Abril de 2004;

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, em 12 de Abril 2004;

FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, em 8 de Abril de 2004. Esta associação sindical extinguiu-se em 22 de Junho de 2007 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23/2007) por fusão com a FS-TIEP — Federação dos Sindicatos das Indústrias Eléctricas de Portugal, de que resultou a constituição da FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, cujos estatutos foram publicados no mesmo *Boletim*;

FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em 8 de Abril de 2004;

FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, em 8 de Abril de 2004. Esta associação sindical extinguiu-se em 22 de Dezembro de 2007 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47/2007) por fusão com a Federação dos Sindicatos do Mar, de que resultou a constituição da FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, cujos estatutos foram publicados no mesmo *Boletim*;

Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção, em 8 de Abril de 2004. Esta associação sindical extinguiu-se em 8 de Julho de 2004 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25/2004) por fusão com a Federação dos Sindicatos das Indústrias de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal, de que resultou a constituição da FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, cujos estatutos foram publicados no mesmo *Boletim*;

FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em 8 de Abril de 2004. Esta federação sindical passou a denominar-se Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, conforme alteração de estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2004;

FSTIEP — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal, em 8 de Abril de 2004, que se extinguiu em 22 de Junho de 2007 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23/2007) por fusão com a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, de que resultou a constituição da FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, em 8 de Abril de 2004;

SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, em 8 de Abril de 2004;

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, em 8 de Abril de 2004;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, em 12 de Abril de 2004;

Sindicato dos Trabalhadores de Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto, em 8 de Abril de 2004. Este sindicato extinguiu-se em 22 de Março de 2006 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11/2006) por integração no SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes, em 8 de Abril de 2004;

SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, em 7 de Abril de 2004.

Não existe prova da recepção da denúncia pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia.

4 — A convenção denunciada foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série n.º 28, de 29 de Julho de 1977, com as alterações em vigor publicadas no mesmo *Boletim*, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1980, 16, de 29 de Abril de 1983, 9, de 8 de Março de 1990, 20, de 29 de Maio de 1991, e 18, de 15 de Maio de 2003.

5 — O n.º 5 da cláusula 2.ª do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, não alterado pelas revisões posteriores, prevê que «Enquanto não entrar em vigor um novo texto, continuará em vigor o texto que se pretende actualizar ou alterar».

6 — O pedido de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência desta convenção foi indeferido em 11 de Julho de 2005, com fundamento na existência da citada cláusula, a qual impedia a aplicação do regime de sobrevivência previsto no n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho, já que este só era aplicável no caso de a convenção colectiva não regular a sua sobrevivência.

7 — Entretanto, foi celebrada nova convenção colectiva de trabalho entre as referidas associações de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, SINDEQ — Sindicato Democrático da Ener-

gia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas (que até 2003 era representando pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química), STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas, SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, que se encontra publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 16, de 29 de Abril de 2007, 14, de 15 de Abril de 2008, e 16, de 29 de Abril de 2009.

8 — O artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, instituiu um regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção colectiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, determinando, no n.º 2, que a convenção caduca na data da entrada em vigor da referida lei, verificadas certas condições.

9 — Assim:

a) O requerimento de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho é anterior a 17 de Fevereiro de 2009 e foi indeferido apenas com fundamento na existência de cláusula que fazia depender a cessação da vigência da convenção colectiva de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho [alínea a) do n.º 5 e n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009];

b) O contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, que contém a já citada cláusula, entrou em vigor em 3 de Agosto de 1977, ou seja, há mais de seis anos e meio [alínea a) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009];

c) O contrato colectivo de trabalho foi validamente denunciado [alínea b) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009], salvo quanto à Associação dos Industriais de Margarinas e Gorduras Alimentares, porquanto:

A denúncia foi subscrita por quem tinha poderes para o acto, de acordo com os estatutos das diversas associações de empregadores;

A mesma foi acompanhada de uma proposta negocial;

A denúncia foi feita ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e respeitou o previsto nesta disposição: à data da denúncia, já tinha decorrido mais de um ano após a entrada em vigor da convenção, não relevando, nos termos do artigo 492.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, para efeitos do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, uma vez que consistiu apenas em modificação das cláusulas de natureza pecuniária;

d) Já decorreram 18 meses desde a data da denúncia do CCT [alínea c) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009];

e) Não houve revisão da convenção colectiva após a denúncia [alínea d) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009], quanto às seguintes associações sindicais:

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;

FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas;

FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações;



FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro;

FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa;

SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins;

SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto; e

Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes.

10 — Realizada a audiência dos interessados, informando-os do sentido provável da decisão de se proceder à publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção colectiva, bem como dos respectivos fundamentos, pronunciaram-se várias associações de empregadores e sindicais.

11 — A Associação Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados, a Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza, a Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal, a Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares e a Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos manifestaram que nada tinham a opor à publicação do aviso.

No entanto, a Associação Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados contestou o facto de não ser abrangida pelo aviso, alegando que o título de representação emitido em 5 de Abril de 2004, de que juntou fotocópia, confere poderes ao seu mandatário para proceder à denúncia da convenção. Segundo afirma, este documento acompanhava as cartas de comunicação da denúncia da convenção remetidas às associações sindicais e a este serviço.

Porém, a comunicação da denúncia, recebida por este serviço, não foi acompanhada do título de representação invocado por aquela associação de empregadores. Ouvidas as associações sindicais sobre o assunto, estas comunicaram que o referido título de representação não acompanhava a denúncia.

Não conferindo o título de representação da Associação Portuguesa de Óleos e Gorduras Vegetais, Margarinas e Derivados poderes ao seu mandatário para proceder à denúncia da convenção, esta não pode ser considerada válida.

12 — A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, a FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, a FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações e o SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto deduziram oposição à intenção de se proceder à publicação do aviso.

As três primeiras associações sindicais alegam que:

O regime previsto no artigo 10.º da Lei n.º 7/2009 não é aplicável aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociados ao abrigo de normas jurídicas em vigor no momento em que foram celebrados;

A publicação do aviso conflitua com a Constituição da República Portuguesa (CRP), nomeadamente com o n.º 2 do artigo 18.º, por restringir o direito fundamental à contratação colectiva, previsto no artigo 56.º;

De acordo com a carta do Secretariado das Associações Patronais, a denúncia foi efectuada ao abrigo do artigo 544.º do Código do Trabalho, na sua redacção inicial, e abrangeu apenas o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977;

O Secretariado das Associações Patronais não tem legitimidade para requerer a cessação de vigência do CCT por falta de personalidade jurídica.

As restantes associações sindicais alegam que:

A intenção de se promover a publicação do aviso é ilegal por violar o disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, que exige como pressuposto da caducidade que a convenção tenha sido denunciada validamente;

A denúncia da convenção foi inválida porque o n.º 5 da cláusula 2.ª do CCT faz depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e, ainda, porque foi efectuada quando ainda não tinha decorrido um ano sobre a data da última modificação da convenção;

Sendo a denúncia inválida não pode declarar-se a caducidade da convenção colectiva. Tendo a denúncia sido julgada inválida por decisão administrativa e por sentença do Tribunal Administrativo, um despacho administrativo posterior não a poderá validar;

A denúncia foi, ainda, irregular por ser subscrita por associações de empregadores que já tinham sido extintas ou se haviam fundido com outras;

Não existindo prova da recepção da denúncia pelo Sindicato dos Agentes Técnicos da Arquitectura e Engenharia, a publicação do aviso não pode proceder, porque o Código não prevê a redução do âmbito pessoal de convenções colectivas.

13 — Os argumentos expendidos pelas associações sindicais não merecem acolhimento.

Como já se referiu, o artigo 10.º da Lei n.º 7/2009 institui um regime transitório de sobrevivência e caducidade de convenção colectiva da qual conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. O CCT em apreço contém a referida cláusula e foi objecto de pedido de publicação de aviso sobre a data da cessação da sua vigência, o qual foi indeferido apenas com fundamento na existência da cláusula referida no n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009. Nestes termos, o regime previsto naquele artigo aplica-se à convenção em causa.

A alegação de inconstitucionalidade do regime previsto no artigo 10.º da Lei n.º 7/2009 não é de atender, uma vez que o Tribunal Constitucional não se pronunciou nesse sentido. Assim, existindo o mesmo no ordenamento jurídico, a Administração do Trabalho, em obediência à lei e ao direito, de acordo com o princípio da legalidade do artigo 3.º do Código do Procedimento Administrativo, deve dar-lhe cumprimento.

O argumento da ilegitimidade do Secretariado das Associações Patronais é improcedente porque o documento que consubstancia o acto de denúncia não é a carta da sua comunicação, mas sim o documento que a acompanha, intitulado por «Fundamentação», assinado pelos mandatários das associações de empregadores subscritoras da conven-

ção. Este documento refere que a denúncia é efectuada ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003 e que a convenção denunciada é o CCT em vigor para as indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1977, com a última alteração publicada no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, pelo que também não se acolhe o argumento de que a convenção denunciada foi somente a de 1977.

A alegação de que a publicação do aviso não pode ocorrer porque o Secretariado das Associações Patronais não tem ilegitimidade para o requerer não tem fundamento. No caso em apreço, a publicação de aviso é oficiosa, pelo que não depende de pedido expresso dos interessados [alínea a) do n.º 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009].

O pedido de publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do CCT, requerido em Maio de 2005 pelo Secretariado das Associações Patronais, não foi indeferido por se considerar a denúncia inválida. O pedido foi indeferido apenas com fundamento no facto de a convenção regular a sua sobrevivência.

No âmbito daquele pedido nunca esteve em causa a apreciação da validade da denúncia nem dos seus efeitos, mas tão-só avaliar se a convenção podia cessar a sua vigência, por caducidade, nos termos previstos no artigo 557.º do Código do Trabalho, na versão inicial.

O argumento de que a denúncia é inválida porque não tinha decorrido um ano sobre a data da última modificação da convenção não é correcto. O artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, determina que a denúncia só pode ser efectuada «desde que tenha decorrido, pelo menos, um ano após a sua última alteração ou entrada em vigor». Efectivamente, a denúncia foi efectuada antes de decorrido um ano sobre a data da entrada em vigor da última alteração da convenção [publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003, com entrada em vigor no dia 24 do mesmo mês]. Todavia, a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamentava o Código do Trabalho, determinava no artigo 492.º que «para efeitos do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, bem como dos artigos 556.º a 560.º do Código do Trabalho, não constitui alteração dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negociais a modificação das cláusulas de natureza pecuniária depositada até 31 de Dezembro de 2004».

A norma do artigo 492.º da Lei n.º 35/2004 era interpretativa, pelo que retroagia os seus efeitos à data da entrada em vigor do Código do Trabalho, abrangendo todas as denúncias efectuadas ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003. Nestes termos, a denúncia foi válida atendendo a que a última alteração da convenção modificou apenas cláusulas de conteúdo pecuniário e foi depositada em 30 de Abril de 2003, ou seja, antes de 31 de Dezembro de 2004.

A decisão judicial invocada pelas associações sindicais ainda não transitou em julgado e não se pronuncia sobre a aplicabilidade do artigo 492.º da Lei n.º 35/2004 às denúncias efectuadas ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003. Por outro lado, a referida decisão decorre de uma acção judicial que teve por objecto um pedido de condenação na publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência da referida convenção colectiva, pedido que foi considerado improcedente por inaplicabilidade do regime legal então vigente, previsto no n.º 2 do artigo 557.º Código do Trabalho, porquanto a vigência da convenção não podia cessar por caducidade. Porém, o actual regime transitório do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009 determina a caducidade das

convenções colectivas que regulem a sua sobrevivência, ocorrendo a verificação de certos pressupostos.

A afirmação de que a denúncia foi subscrita por associações de empregadores que já tinham sido extintas ou se haviam fundido com outras não corresponde à verdade. A única associação de empregadores subscritora da convenção que entretanto se extinguiu foi a Associação dos Industriais Refinadores e Extractores de Girassol. Esta associação foi extinta em assembleia geral realizada em 18 de Dezembro de 2003 e 9 de Janeiro de 2004. Todavia, nos termos do artigo 521.º do Código do Trabalho, então em vigor, a extinção só produz efeitos a partir da publicação do cancelamento do registo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, o que ocorreu no *Boletim*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2004. Acresce que, na carta da comunicação da denúncia, a referida associação não consta da lista das associações de empregadores que a subscreveram.

Finalmente, a alegação de que a convenção não pode cessar os seus efeitos porque a denúncia não foi recebida por todas as associações sindicais signatárias da convenção, em virtude de o Código não prever a redução do âmbito pessoal de convenções colectivas, também não procede. Com efeito, o facto de uma convenção colectiva ser outorgada por uma pluralidade de sujeitos não afecta a autonomia de cada um deles. Como refere António Monteiro Fernandes, «A negociação conjunta não implica a permanência forçosa do consórcio sindical ou patronal no futuro; e a faculdade de denúncia isolada do acordo por um dos subscritores não é limitada por qualquer condicionamento ligado aos restantes componentes do grupo negocial originário. O que acontece é apenas que a negociação conjunta, ocultando uma pluralidade de vínculos negociais, origina um instrumento de regulamentação de trabalho — esse sim — único. Em tal qualidade — a de instrumento de regulamentação colectiva —, a convenção colectiva apresenta a particularidade de o seu âmbito de aplicação pessoal e temporal depender da vigência dos acordos que lhe servem de suporte. Esse âmbito [...] pode ser diminuído por uma ou mais denúncias isoladas [...]» (*Direito do Trabalho*, Almedina, 14.ª ed., Maio de 2009, p. 788). (1)

Tendo as associações de empregadores outorgantes dirigido a denúncia apenas às associações sindicais indicadas, a mesma só produz efeitos relativamente às associações sindicais que a receberam.

14 — Assim, ao abrigo da alínea a) do n.º 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determino a publicação do seguinte aviso:

O contrato colectivo de trabalho para as indústrias químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série n.º 28, de 29 de Julho de 1977, com as alterações em vigor publicadas no mesmo *Boletim*, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1980, 16, de 29 de Abril de 1983, 9, de 8 de Março de 1990, 20, de 29 de Maio de 1991, e 18, de 15 de Maio de 2003, cessou a sua vigência no dia 17 de Fevereiro de 2009, nos termos do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, no âmbito das associações de empregadores e das associações sindicais seguintes:

Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares;  
Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;  
Associação Portuguesa de Empresas Químicas;  
Associação Portuguesa de Tintas;  
Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;

Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;  
Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas;

Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;

Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;

SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio;

FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas;

FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações;

FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro;

FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa;

SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins;

SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato do Calçado, Malas e Afins, Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes.

(<sup>1</sup>) Na história do sistema português de relações colectivas de trabalho, a ideia das referidas associações sindicais só tem paralelo com a negociação conjunta obrigatória que a autoridade administrativa podia determinar, de acordo com legislação do período final do regime corporativo (Decreto-Lei n.º 492/70, de 22 de Outubro, que deu nova redacção ao n.º 4 do artigo 7º do Decreto-Lei n.º 49 212, de 22 de Agosto de 1969). Não obstante, ainda que a convenção tivesse resultado de negociação conjunta obrigatória, nada impedia que revisão pudesse ser feita apenas por algum ou alguns sindicatos ou grémios que a haviam celebrado.

Lisboa, 22 de Outubro de 2009. — O Director-Geral,  
*Fernando Ribeiro Lopes.*

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **SIPE — Sindicato Independente de Professores e Educadores — Alteração**

Alteração aprovada no VII congresso extraordinário de 28 de Setembro de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2009.

#### Artigo 36.º

##### **Competências**

1 — O conselho nacional é um órgão central, com funções deliberativas e de fiscalização, no âmbito das competências que lhe são atribuídas.

## 2 — Compete ao conselho nacional:

- a) Aprovar anualmente o plano de acção da direcção;
- b) Aprovar anualmente o relatório de actividades da direcção;

[Eliminar anterior alínea c).]

- c) Deliberar sobre a matéria da sua exclusiva competência ou que lhe tenha sido delegada ou voluntariamente submetida pelo congresso, no uso da sua competência;

- d) Marcar as datas de reuniões do congresso;

- e) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela direcção;

- f) Aprovar o seu regulamento interno;

- g) Apreçar e propor ao congresso a destituição da direcção e da comissão fiscal e disciplinar, no todo ou em parte, salvo quando o congresso tenha sido entretanto convocado;

- h) Resolver, em última instância e sem prejuízo do disposto no artigo 19.º, diferendos entre os órgãos do Sindicato e os associados, podendo nomear as comissões de inquérito que o habilitem à mais adequada tomada de decisão;

- i) Deliberar sobre a readmissão de sócio a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;

- j) Requerer a convocação do congresso extraordinário nos termos dos presentes estatutos para exercício das suas competências;

- k) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e adquirir bens imóveis;

- l) Eleger, de entre os seus membros, as comissões provisórias necessárias à substituição de órgãos que hajam maioritariamente renunciado ou tenham sido destituídos;

- m) Deliberar sobre a declaração de greve, sob proposta da direcção, quando a sua duração seja superior a dois dias;

- n) Propor ao congresso alteração dos estatutos;

- o) Deliberar sobre a constituição da comissão organizadora do congresso;

- p) Definir o número de delegados a eleger em cada círculo eleitoral;

- q) Apreçar, aprovar e alterar os círculos eleitorais referidos no n.º 5 do artigo 28.º;

- r) Aprovar os critérios para a definição do valor das quotas, as suas percentagens, bem como a sua incidência, sob proposta da direcção;

- s) Definir os limites mínimos e máximos à quotização, sob pela comissão directiva da direcção.

3 — O conselho nacional pode delegar na sua comissão executiva algumas das competências que lhe estão atribuídas, definindo as orientações que devem ser observadas.

4 — As deliberações do conselho nacional, que não pode funcionar sem a presença da maioria dos seus titulares, são tomadas por maioria absoluta dos membros presentes.

## Artigo 39.º

## Competências

1 — A comissão fiscal e disciplinar tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, reunindo com a comissão executiva sempre que tal se mostre necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

2 — Em especial, compete à comissão fiscal e disciplinar:

- a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do Sindicato;

[Eliminar anterior alínea b).]

- b) Apresentar ao congresso, ao conselho nacional e à direcção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do Sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;

- c) Exercer o poder disciplinar nos termos dos presentes estatutos.

## Da direcção nacional

## Artigo 42.º

## Funcionamento

.....  
4 — A direcção do Sindicato reúne, convocada pelo presidente, obrigatoriamente, em plenário, pelo menos duas vezes por ano, podendo reunir extraordinariamente sempre que o presidente o considere necessário ou a requerimento de, pelo menos, 20 % dos seus membros.

5 — As reuniões da direcção, ordinárias e extraordinárias, só poderão ter início e deliberar quando presentes pelo menos metade dos seus membros; não havendo quórum, a direcção reúne com os membros presentes trinta minutos após a hora marcada para o seu início, salvo as excepções previstas no artigo 175.º do Código Civil.

6 — A direcção do Sindicato pode reunir de forma descentralizada ou de forma restrita de acordo com o regulamento interno.

7 — As deliberações de todas as reuniões da direcção do Sindicato são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Registados em 20 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 124 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

## Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom — Substituição

Na direcção, eleita em 28 de Abril de 2008, para o mandato de quatro anos (2008-2012), e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de

29 de Junho de 2008, foi efectuada a seguinte alteração na direcção:

Bruno Miguel Santos Carvalho, bilhete de identidade n.º 11896384, é substituído por Manuel Moreira de Oliveira, bilhete de identidade n.º 3962317.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 24 de Julho de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2009.

Nova redacção do artigo 3.º, alínea *h*), dos estatutos da ACRAL:

«Constituir e ou participar no capital de outras empresas, desde que disso resulte benefício para os seus associados ou sirva para defender os seus interesses, bem como que tal constituição ou participação no capital social não conduza à obtenção de posições maioritárias ou de controlo.»

Nova redacção do artigo 17.º, n.º 1, dos estatutos da ACRAL:

«A convocatória para qualquer reunião será feita por meio de aviso postal e incluída na publicação da Associação, expedida com a antecedência mínima de 12 dias, na qual se indicará a data, hora e local de reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos.»

Nova redacção do artigo 6.º, n.º 1, do regulamento interno dos estatutos da ACRAL:

«A assembleia eleitoral será convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, com a antecedência mínima de 30 dias, por meio de avisos postais e incluída na publicação da associação dirigidos a todos os associados.»

Registado em 23 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 447.º da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho), sob o n.º 48, a fl. 91 do livro n.º 2.

### **FERECA — Federação da Restauração, Cafés, Pastelarias e Similares de Portugal — Cancelamento**

Para os devidos efeitos, faz-se saber que, em conselho geral realizado em 8 de Setembro de 2009, foi deliberada

a extinção voluntária da FERECA — Federação da Restauração, Cafés, Pastelarias e Similares de Portugal.

Assim, nos termos do artigo 456.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, é cancelado o registo dos estatutos da FERECA — Federação da Restauração, Cafés, Pastelarias e Similares de Portugal, efectuado em 19 de Novembro de 1996, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### **Associação Nacional de Microempresas de Creches e de Jardins-de-Infância — ANJIC — Rectificação**

Nos estatutos aprovados em assembleia geral constituinte, realizada em 17 de Janeiro de 2008, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2008, verifica-se a existência de erro, pelo que se procede à sua rectificação.

Assim, onde se lê «Praceta de Diogo Macedo, 221, loja 83» deve ler-se «Praceta de Diogo Macedo, 211, loja 83».

Nos estatutos aprovados em assembleia geral de 13 de Maio de 2008, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2008, verifica-se a existência de erro, pelo que se procede à sua rectificação.

Assim, onde se lê:

«Associações sindicais:

I — Estatutos:

Associação Nacional de Microempresas de Creches e de Jardins-de-Infância — ANJIC»

deve ler-se:

«Associações de empregadores:

I — Estatutos:

Associação Nacional de Microempresas de Creches e de Jardins-de-Infância — ANJIC»

## II — DIRECÇÃO

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### **MOVIJOVEM — Mobilidade Juvenil, Cooperativa de Interesse Público e Responsabilidade Limitada**

Estatutos aprovados em 23 de Setembro de 2009.

**Estatutos apresentados pela lista  
«Por todos com todos»**

#### **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 permanentes 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) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos nos termos do artigo 89.º;
- b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 89.º;
- c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da CT a comissões coordenadoras;
- e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 70.º;
- f) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas as eleições, nos termos do artigo 71.º;
- g) Eleger e ser eleito membro da CT ou de subcomissões de trabalhadores;

h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;

i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou de subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 86.º;

j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;

k) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;

l) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º;

m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;

n) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções nele deliberadas;

o) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;

p) Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 85.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 permanentes 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.

#### Artigo 6.º

##### Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos, em todos os estabelecimentos da empresa, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

### SECÇÃO III

#### Plenário — Funcionamento

#### Artigo 7.º

##### Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela Comissão de Trabalhadores, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 25 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Prazo e formalidade da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da propaganda ou, no caso de estes não existirem, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

#### Artigo 9.º

##### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da 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 7.º

#### Artigo 10.º

##### Plenário de emergência

1 — 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 CT.

#### Artigo 11.º

##### Plenário de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar por local de trabalho ou sectoriais, sobre assuntos específicos do local ou do sector.

#### Artigo 12.º

##### Funcionamento do plenário

1 — Plenário delibera validamente sempre que nele participem 25 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da CT e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa a participação mínima no plenário deve corresponder a 10 % dos trabalhadores da empresa.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4 — Plenário é presidido pela CT e pela(s) subcomissão(ões) de trabalhadores no respectivo âmbito.

#### Artigo 13.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 nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e pela forma indicada nos artigos 65.º a 84.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 — Plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 14.º

##### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em Plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros, 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 15.º

##### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da Republica, na lei, ou outras normas aplicáveis nestes Estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

##### Artigo 16.º

##### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Intervir 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 ou região-plano;
- f) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- g) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

##### Artigo 17.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma 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 interdependência recíproca com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

#### SECÇÃO III

##### Direitos instrumentais

##### Artigo 18.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das atribuições da sua competência a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

##### Artigo 19.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta assinada por todos os presentes.

##### Artigo 20.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da Republica e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a empresa mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a Empresa abrange designadamente as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões, profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes.
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e para-fiscais;
- j) 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 19.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.



5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito, pela CT 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 21.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da CT 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 22.º

##### Reorganização de serviços

1 — Em especial, para intervenção na organização de serviços a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 21.º, sobre os planos ou 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.

2 — A intervenção na reorganização de serviços a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir, se estas integrarem comissões de trabalhadores da maioria das empresas do sector.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos Interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual de trabalhadores, ter conhecimento do processo desde o seu início e 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 sobre a respectiva marcado;
- d) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- e) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

#### SECÇÃO III

##### Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 24.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 25.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 26.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 que, simultaneamente

com a realização das reuniões sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de rumos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

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 quarenta e oito horas.

#### Artigo 27.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.

#### Artigo 28.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 29.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 30.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 31.º

##### Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, das subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicado na legislação em vigor.

#### Artigo 32.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 e comissões coordenadoras.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

#### Artigo 33.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 34.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 35.º

##### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise: 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.

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 36.º

##### Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 54.º e 55.º da Constituição, com a lei e com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas no Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho e, se a sanção consistiu no despedimento, a in-

demnização não será inferior ao dobro da prevista na Lei dos Despedimentos.

#### Artigo 37.º

##### Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam de protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

#### Artigo 38.º

##### Transferência de local de trabalho dos representantes dos trabalhadores

Os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora.

#### Artigo 39.º

##### Despedimentos de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes.

2 — Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só terá lugar por meio de acção judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e respectiva CT.

3 — A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

4 — No caso referido no número anterior, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização correspondente ao dobro daquele que lhe caberia nos termos da lei e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Artigo 40.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 41.º

##### Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 39.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de

outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até cinco anos após o seu termo.

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 39.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e tramitação do processo judicial o representante visado mantém-se em actividade não podendo ser prejudicado, quer na sua actividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença.

## SECÇÃO VI

### Enquadramento geral da competência e direitos

#### Artigo 42.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, sem prejuízo do disposto no artigo 51.º

#### Artigo 43.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 44.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se em Portugal continental (tanto poderá ser na sede da empresa como num dos seus estabelecimentos).

#### Artigo 45.º

##### Composição

A CT é composta por sete elementos titulares (ver artigo 417.º do anexo da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

#### Artigo 46.º

##### Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de dois anos.

2 — A CT entra em exercício no dia posterior à fixação da acta da respectiva eleição.

### Artigo 47.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 48.º

#### Regras a observar em caso de destituição da CT ou de vagatura 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 49.º

#### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos prazo e identificação do mandatário.

### Artigo 50.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 deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

### Artigo 51.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 52.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 53.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 54.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 55.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 56.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 57.º

#### Subcomissões de trabalhadores

Existirão subcomissões de trabalhadores em todos os locais de trabalho que a prática demonstre conveniente.

### Artigo 58.º

#### Composição

A composição das subcomissões é a seguinte:

a) Locais de trabalho com menos de 20 trabalhadores — um membro;

b) Locais de trabalho de 20 a 100 trabalhadores — dois membros.

### Artigo 59.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.

2 — Para o primeiro mandato, e sem prejudicar o termo do exercício previsto no número anterior, a eleição das subcomissões pode ser feita após a eleição da CT, em período a designar por esta.

### Artigo 60.º

#### Disposição transitória

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 61.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 62.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 63.º

#### Coordenação intermédia

1 — A CT pode criar estruturas Intermédias de coordenação entre as subcomissões por áreas/regiões.

2 — Cada coordenadora elege um secretariado executivo a quem compete estabelecer a ligação com a CT, nos termos do artigo anterior.

3 — Compete às estruturas previstas neste artigo coordenar a acção das subcomissões da respectiva área e estabelecer a ligação entre elas e a CT.

### Artigo 64.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.

## TÍTULO II

### Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

#### CAPÍTULO I

##### Eleição da CT

### Artigo 65.º

#### Capacidade eleitoral

São eleitores elegíveis os trabalhadores permanentes da empresa definidos no artigo 1.º

### Artigo 66.º

#### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores dos locais onde não haja mesa de voto, dos que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho por motivo de serviço e dos que estejam em gozo de férias.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

### Artigo 67.º

#### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral dirigido por uma comissão eleitoral constituída por cinco elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

2 — Os delegados são designados no acto de representação das respectivas candidaturas.

### Artigo 68.º

#### Data da eleição

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato de cada CT.

### Artigo 69.º

#### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 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, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue em protocolo.

### Artigo 70.º

#### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10 % ou 100 trabalhadores permanentes da empresa, caso a CT deixe passar os casos previstos nestes estatutos ou promover a eleição.

### Artigo 71.º

#### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 25 % ou 100.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista de candidatura.

3 — As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

### Artigo 72.º

#### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 30 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 71.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 73.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 74.º

#### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 69.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 75.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 76.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 trinta minutos anteriores ao início ou de sessenta minutos após o termo do seu período de trabalho.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

## Artigo 77.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 for a dele, pelo menos, trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

## Artigo 78.º

### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos locais de trabalho com um mínimo de cinco eleitores.

2 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o funcionamento eficaz dos serviços.

## Artigo 79.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 80.º

### Boletins de voto

1 — O voto 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 81.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 82.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.

## Artigo 83.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 84.º

##### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global nos locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue em protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;

b) Cópia da acta de apuramento global.

#### Artigo 85.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, dirigido por escrito, ao plenário que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade do resultado da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos na 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 o propósito da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 86.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pela menos, 25 % ou 100 trabalhadores permanentes da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 70.º e 71.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 25 % ou 100 trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário nos termos do artigo 14.º

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 87.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 88.º

##### Eleição e destituição dos representantes nos órgãos estatutários da empresa

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 14.º, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa são eleitos e destituídos segundo as regras do capítulo I do título II, com as necessárias adaptações.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

#### Artigo 89.º

##### Alteração dos Estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 14.º, as deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a lei em vigor.

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de dois terços dos votantes.

#### Artigo 90.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.



### CAPÍTULO III

#### Disposições finais

##### Artigo 109.º

###### Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1 — Caso seja necessário, a CT elabora regulamentos específicos para deliberações por voto secreto previstas nos artigos 87.º e 90.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na lei.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são obrigatoriamente aprovados pelo plenário.

##### Artigo 110.º

###### Entrada em vigor

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da data de apuramento global da votação que sobre eles recair.

2 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 19 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 438.º da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho), sob o n.º 90, a fl. 141 do livro n.º 1.

#### **FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A.**

Estatutos aprovados em assembleia eleitoral realizada em 6 de Julho de 2009.

##### Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 55.º, o direito de os trabalhadores elegerem os seus órgãos representativos para, através deles, assegurarem a efectiva defesa dos seus interesses, intervindo democraticamente na vida da empresa, reforçando a sua unidade de classe e a sua mobilização para o processo revolucionário de construção do poder democrático dos trabalhadores.

### CAPÍTULO I

##### Artigo 1.º

###### Definição e âmbito

1 — Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A.

2 — O colectivo dos trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

##### Artigo 2.º

###### Princípios fundamentais

A Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos interesses dos trabalhadores em geral e dos trabalhadores da empresa em particular e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade das classes trabalhadoras e a sua mobilização para a dinâmica da construção do poder democrático dos trabalhadores.

##### Artigo 3.º

###### Órgãos do colectivo e sua composição

1 — Plenário — o plenário é constituído pelo colectivo dos trabalhadores que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — Comissão de Trabalhadores — a Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., é constituída por três elementos.

##### Artigo 4.º

###### Competência do plenário

São competências do plenário:

- 1) Promover a aprovação ou alteração dos estatutos da Comissão de Trabalhadores;
- 2) Eleger a Comissão de Trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;
- 3) Controlar a actividade das comissões de trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- 4) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela Comissão de Trabalhadores ou por qualquer trabalhador;
- 5) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil.

##### Artigo 5.º

###### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- 1) Pela Comissão de Trabalhadores;
- 2) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à Comissão de Trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

##### Artigo 6.º

###### Prazos da convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2 — No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea 2) do artigo 5.º, a Comissão de Trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

## Artigo 7.º

**Formas de reunião dos plenários**

1 — Reuniões ordinárias — anualmente o plenário reúne para apreciação da actividade da Comissão de Trabalhadores, apreciação e votação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da Comissão de Trabalhadores.

2 — Reuniões extraordinárias — sempre que para tal sejam convocados nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

3 — Plenário de emergência:

a) O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores;

b) As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência mínima possível face à emergência da situação existente de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores;

c) A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência da Comissão de Trabalhadores ou, nos termos da alínea 2) do artigo 5.º, quando convocada pelos trabalhadores;

d) Dado o carácter da convocação de emergência relativamente à alínea b) do artigo em questão, fica submetido ao consenso do plenário a aceitação da matéria da convocatória do mesmo e da necessidade da sua realização.

## Artigo 8.º

**Funcionamento do plenário e sistema de votação**

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa, salvo para a destituição da Comissão de Trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores da empresa, em que a participação mínima deve corresponder a 40 % dos trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — O voto é sempre directo.

4 — A votação faz-se por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

5 — O voto é directo e secreto nas votações referentes à eleição da Comissão de Trabalhadores e à aprovação da generalidade dos estatutos.

6 — Matérias como a destituição da Comissão de Trabalhadores ou seus membros, aprovação ou alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral são obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário convocado expressamente para o assunto.

7 — A Comissão de Trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## CAPÍTULO II

**Comissão de Trabalhadores**

## Artigo 9.º

**Natureza da Comissão de Trabalhadores**

1 — A Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos

trabalhadores para o exercício das atribuições, competência é direitos reconhecidos na Constituição da República e outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização democrática do colectivo dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 10.º

**Atribuições, competência e deveres da Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A.**

1 — Compete à Comissão de Trabalhadores:

a) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

b) Exercer o controlo de gestão da empresa;

c) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização de unidades produtivas dos correspondentes sectores de actividade económica;

d) Gerir ou participar na gestão das obras 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 sector de componentes da indústria automóvel;

f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

g) Participar no exercício do poder local;

h) Participar na definição e execução da política nacional de alfabetização de base de adultos;

i) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhes sejam reconhecidas.

2 — A Comissão de Trabalhadores pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

3 — O disposto neste artigo e em especial na alínea f) do n.º 1 entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A.

4 — A competência da Comissão de Trabalhadores não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., e dos respectivos delegados sindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

5 — No exercício das suas atribuições e direitos, a Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., 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 democrática dos trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., no funcionamento, direcção 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, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicações das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., na valorização dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, no seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## CAPÍTULO III

### Controlo de gestão

#### Artigo 11.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na actividade da empresa.

2 — No exercício do controlo de gestão, a Comissão de Trabalhadores pode:

a) Apreçar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

3 — O controlo de gestão é exercido pela Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, ou outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

4 — A competência da Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

## CAPÍTULO IV

### Direitos instrumentais

#### Artigo 12.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competência, a Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspen-

sões para Veículos, S. A., goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 13.º

##### Reuniões com a administração

1 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com a administração da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta pelo órgão de gestão da empresa, que deve ser assinada por todos os presentes.

#### Artigo 14.º

##### Direito à informação

1 — A Comissão de Trabalhadores tem direito à informação sobre:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação 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 por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e para fiscais;

i) Projecto de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa.

2 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito, pela Comissão de Trabalhadores ou pelos seus membros, à administração da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A.

3 — Nos termos da lei, a administração da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., 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 15.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da Comissão de Trabalhadores os seguintes actos e decisões:

a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

b) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da FLEXIMOL — Sus-

pensões para Veículos, S. A., ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;

d) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;

e) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A.;

f) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

g) Mudança de local de actividade da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A.;

h) Despedimento individual de trabalhadores;

i) Despedimento colectivo;

j) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

k) Balanço social.

2 — O parecer é solicitado à Comissão de Trabalhadores, por escrito, pela administração da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da Comissão de Trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da Comissão de Trabalhadores é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado, dentro do prazo de 10 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A.

### Artigo 16.º

#### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão a Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., e ao sector de componentes da indústria automóvel;

e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de

vida no trabalho e das condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do plano;

g) Defender junto da administração e fiscalização da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., e dos trabalhadores em geral.

### Artigo 17.º

#### Reorganização de unidades produtivas

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas a Comissão goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 11.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo 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 reorganização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., ou das entidades competentes.

2 — A intervenção na reorganização da unidade produtiva a nível sectorial é normalmente feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., aderir, se estas integram comissões de trabalhadores da maioria das empresas do sector.

### Artigo 18.º

#### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, a dirigir ao órgão governamental competente 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;

d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas dos artigos 15.º a 17.º;

e) Exercer os direitos previstos nas alíneas e) e g) do artigo 16.º;

f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

#### Artigo 19.º

##### Participação na planificação económica

1 — Em especial, para intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional, a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidos todos os elementos e informações relativos aos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região plano e de, sobre eles, emitir pareceres.

2 — Para os efeitos do número anterior, a Comissão de Trabalhadores credencia junto do ministério competente três representantes por sector e igual número por região plano.

3 — Compete aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no n.º 1 e sobre eles emitir parecer, segundo deliberação da Comissão de Trabalhadores, no prazo para o efeito não inferior a 30 dias, fixado pelo ministério competente.

4 — Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que o aprovarem.

5 — Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste às comissões coordenadoras sectoriais ou regionais às quais a Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., aderir, de terem assento, nos termos da legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial ou regional.

#### Artigo 20.º

##### Outros direitos

1 — No âmbito do exercício do poder local, a Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., participa na designação de representantes das comissões de trabalhadores para os conselhos municipais e conselhos regionais da respectiva área segundo as normas aplicáveis.

2 — A Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., em conjunto com as restantes comissões de trabalhadores do País, e por intermédio das comissões coordenadoras, participa na designação de um membro do Conselho Nacional de Alfabetização e Educação de Base de Adultos.

### CAPÍTULO V

#### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A.

#### Artigo 21.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.

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 22.º

##### Reuniões na empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores pode convocar reuniões gerais de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2 — A Comissão de Trabalhadores deve comunicar ao empregador, 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 de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

3 — No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a Comissão de Trabalhadores deve apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 23.º

##### Ação da Comissão de Trabalhadores no interior da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

### Artigo 25.º

#### Direito a instalações adequadas

1 — A Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da Comissão de Trabalhadores pela administração da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A.

### Artigo 26.º

#### Direito a meios materiais e técnicos

A Comissão de Trabalhadores tem direito a obter da administração da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

### Artigo 27.º

#### Crédito de horas

Para o exercício das suas funções, o membro da Comissão de Trabalhadores tem direito ao crédito de 25 horas mensais.

### Artigo 28.º

#### Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., 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 Comissão de Trabalhadores, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo influírem sobre a Comissão de Trabalhadores, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

### Artigo 29.º

#### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., pratica, e tem direito a beneficiar, na sua acção de solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

### Artigo 30.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 31.º

#### Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os artigos 55.º e 56.º da Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

### Artigo 32.º

#### Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores

Os membros da Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da comissão de trabalhadores ou da comissão coordenadora respectiva.

### Artigo 33.º

#### Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após o facto mencionado no número anterior;

b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

3 — O empregador que aplique sanção abusiva no caso previsto no n.º 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

a) Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização deve ser elevada para 20 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida;

b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

### Artigo 34.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 autoridade para as condições de trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

### Artigo 35.º

#### Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 31.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito a controlo judicial nos termos do artigo 33.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e a tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado quer nas suas funções no órgão a que pertença quer na sua actividade profissional.

### Artigo 36.º

#### Capacidade judiciária

1 — A Comissão de Trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A Comissão de Trabalhadores 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 Comissão de Trabalhadores em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

### Artigo 37.º

#### Sede da Comissão de Trabalhadores

A sede da Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., localiza-se na fábrica na Zona Industrial, lote 22, em Vila Chã de Ourique.

### Artigo 38.º

#### Composição

1 — A Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., é composta por três elementos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos 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, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

### Artigo 39.º

#### Duração do mandato

O mandato da Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., é de quatro anos.

### Artigo 40.º

#### Reuniões da Comissão de Trabalhadores

A Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., reúne ordinariamente uma vez por semana.

### Artigo 41.º

#### Reuniões extraordinárias

Podem haver reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos poderosos que as justifiquem.

### Artigo 42.º

#### Reuniões de emergência

A Comissão de Trabalhadores pode reunir sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

### Artigo 43.º

#### Deliberações da comissão de trabalhadores

As deliberações da Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

### Artigo 44.º

#### Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Para obrigar a Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros.

### Artigo 45.º

#### Coordenação da Comissão de Trabalhadores

1 — A actividade da Comissão de Trabalhadores da FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A., poderá ser coordenada por um executivo, cuja composição quantitativa ela própria determinará, com o objectivo de poder executar as deliberações da Comissão.

2 — Este executivo coordenador é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

### Artigo 46.º

#### Perda do mandato

1 — Perde o mandato o elemento da Comissão que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2 — A sua substituição faz-se por iniciativa da Comissão de Trabalhadores e deve recair no elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

Registados em 26 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 92, a fl. 141 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### **MOVIJOVEM — Mobilidade Juvenil, Cooperativa de Interesse Público e Responsabilidade Limitada**

Eleição em 23 de Setembro de 2009, para o mandato de dois anos.

Efectivos:

José Luís Ribeiro Simões, bilhete de identidade n.º 11119407.

Luís Miguel Bernardo Farrajota, bilhete de identidade n.º 11635975.

António Borlindo Parente, bilhete de identidade n.º 12065953.

Carlos Ricardo da Fonseca Teixeira de Oliveira, cartão de cidadão n.º 10123032.

Suplentes:

Vítor Manuel Capela Carvalho, bilhete de identidade n.º 8121401.

Filipe Ricardo Ferreira Ruivo, bilhete de identidade n.º 11559376.

Maria da Conceição Lourenço da Guia Santos Costa, bilhete de identidade n.º 7082725.

António Manuel Dionísio Valério, bilhete de identidade n.º 12091784.

Carlos Manuel Soares Nunes, bilhete de identidade n.º 10759357.

Registados em 19 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009), sob o n.º 91, a fl. 141 do livro n.º 1.

### **SPDH — Serviços Portugueses de Handling, S. A. — Substituição**

Na Comissão de Trabalhadores da SPDH — Serviços Portugueses de Handling, S. A., publicada no *Boletim do*

*Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, eleita em 3 de Julho de 2008, para o biénio de 2008-2010, foi efectuada a seguinte substituição:

João Eusébio Varzielas da lista A é substituído por Luís Filipe Ribeiro Marques, portador do bilhete de identidade n.º 10312775, do arquivo de Lisboa, 1.º suplente da mesma lista.

### **FLEXIMOL — Suspensões para Veículos, S. A.**

Eleição em 15 de Setembro de 2009, para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Carlo Miguel Tristão Barreira, residente na Rua dos Combatentes, Casais da Amendoeira, 2070-391 Pontével.

João António Rodrigues Batista, residente na Rua dos Pilas, 26, Casais Lagartos.

Francisco José Xavier Costa Cera, residente na Rua do Vale, 3, 2065-556 Vila Nova de São Pedro.

Suplentes:

José Carlos dos Santos, residente na Rua de Santo António, 75, Casais de Além, 2065-003 Vila Nova de São Pedro.

Joel Filipe de Almeida Louro, residente na Rua do 1.º de Novembro, 8, 2070-057 Cartaxo.

Registados em 23 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 93, a fl. 142 do livro n.º 1.

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

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **CRISAL — Cristalaria Automática, S. A. (A Libbey Company)**

Nos termos da alínea a) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação

da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 20 de Outubro de



2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa CRISAL — Cristalaria Automática, S. A. (A Libbey Company):

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º de Lei n.º 102/2009, que no dia 26 de Janeiro de 2010 se realizará, na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, e saúde no trabalho (SST), conforme disposto nos artigos 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

Nome da empresa: CRISAL — Cristalaria Automática, S. A. (A Libbey Company)

Morada: Rua de Portugal, lote 1, Zona Industrial da Marinha Grande.»

### **Saint Gobain Mondego, S. A.**

Nos termos da alínea a) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 21 de Outubro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Saint Gobain Mondego, 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, que no dia 5 de Fevereiro de 2010 se realizará, na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), conforme disposto nos artigos 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

Nome completo da empresa: Saint Gobain Mondego, S. A.

Morada: Rua da Vidreira, 68, Fontela, Vila Verde.»

### **CABLOTEC — Cablagens e Sistemas, L.<sup>da</sup>**

Nos termos da alínea a) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 13 de Outubro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da CABLOTEC — Cablagens e Sistemas, L.<sup>da</sup>:

«Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, a associação sindical signatária comunica que vai promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na CABLOTEC — Cablagens e Sistemas, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua das Fisgas, 442, Cascaistock, Alcoitão, Alcabideche, no dia 16 de Janeiro de 2010, decorrendo a votação no refeitório da fábrica entre as 9 horas e 45 minutos e as 13 horas e 15 minutos.»

### **Schnellecke Logística e Transportes**

Nos termos da alínea a) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 14 de Outubro de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da empresa Schnellecke Logística e Transportes:

«Nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, vem o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul convocar a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa Schnellecke Logística e Transportes, sita no Parque Industrial da Autoeuropa, em Palmela, para o dia 20 de Janeiro de 2010.»

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **Armando Ferreira da Silva & Filhos L.<sup>da</sup>**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho realizada em 28 de Setembro de 2009 para o próximo mandato, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2009.

Efectivos:

Henrique Humberto Matos Costa, bilhete de identidade n.º 9638938.

António Dias Campos, bilhete de identidade n.º 9212583, emitido em 1 de Fevereiro de 2005, em Lisboa.

**Suplentes:**

Abel António Carneiro Costa, bilhete de identidade n.º 10456709, emitido em 8 de Fevereiro de 2001, no Porto.

António Manuel Neto de Magalhães, bilhete de identidade n.º 10163892.

Registados em 19 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 79, a fl. 37 do livro n.º 1.

**Câmara Municipal de Sintra**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Sintra, realizada em 29 de Setembro de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009.

**Efectivos:**

Ludgero Paulo Nascimento Martins Pintão, bilhete de identidade n.º 11318421, emitido em 5 de Agosto de 2008, pelo arquivo de Lisboa.

Sónia Alexandra C. Domingos Pedro, bilhete de identidade n.º 10344191, emitido em 18 de Fevereiro de 2008, pelo arquivo de Lisboa.

José Manuel Gonçalves, bilhete de identidade n.º 4952955, emitido em 25 de Novembro de 2004, pelo arquivo de Lisboa.

Jorge F. Ferreira Gomes Costa, bilhete de identidade n.º 7759952, emitido em 27 de Março de 2002, pelo arquivo de Lisboa.

João Francisco Lança Carracha, bilhete de identidade n.º 6943215, emitido em 16 de Abril de 2003, pelo arquivo de Lisboa.

Cristina Luísa de Carvalho Oliveira, bilhete de identidade n.º 11919139, emitido em 6 de Fevereiro de 2004, pelo arquivo de Lisboa.

José Manuel Fonseca Soares, bilhete de identidade n.º 9809195, emitido em 16 de Maio de 2008, pelo arquivo de Lisboa.

**Suplentes:**

Sandra Goreti Afonso Freitas Fernandes, bilhete de identidade n.º 10426764, emitido em 22 de Julho de 2009, pelo arquivo de Sintra.

Carla Alexandra J. Carrasco Germano, bilhete de identidade n.º 10282163, emitido em 29 de Agosto de 2009, pelo arquivo de Lisboa.

Cecília Maria Candeias da Silva, bilhete de identidade n.º 7373407, emitido em 19 de Fevereiro de 2003, pelo arquivo de Lisboa.

Paulo Jorge dos Santos Reis, bilhete de identidade n.º 10711325, emitido em 16 de Fevereiro de 1965, pelo arquivo de Lisboa.

Ana Paula Antunes Ribeiro Gonçalves, bilhete de identidade n.º 8941655, emitido em 25 de Maio de 2007, pelo arquivo de Lisboa.

Carlos Miguel Carreiras Marina, bilhete de identidade n.º 10256350, emitido em 2 de Fevereiro de 2009, pelo arquivo de Lisboa.

Romeu Nuno Mestre Patrício, bilhete de identidade n.º 11212078, emitido em 2 de Abril de 2008, pelo arquivo de Lisboa.

Registados em 19 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 194.º do RCTFP da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, sob o n.º 80, a fl. 37 do livro n.º 1.

**TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S. A.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho na TERGEN — Operação e Manutenção de Centrais Termoeléctricas, S. A., realizada em 9 de Outubro de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2009:

João Miguel Rodrigues André, bilhete de identidade n.º 9891739, de 25 de Outubro de 2007, do arquivo de Santarém.

Miguel Lino Anjos Sousa, bilhete de identidade n.º 10683745, de 19 de Julho de 2001, do arquivo de Setúbal.

Filipe Simões Oliveira, bilhete de identidade n.º 11580088, de 3 de Junho de 2008, do arquivo de Lisboa.

Registado em 23 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009 (Código do Trabalho), sob o n.º 81, a fl. 37 do livro n.º 2.

**Serviços Municipalizados de Torres Vedras**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho dos Serviços Municipalizados de Torres Vedras, realizada em 8 de Outubro de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009 e rectificação à data do processo de eleição, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2009:

**Efectivos:**

Joaquim Daniel Anacleto Silva Rafael, bilhete de identidade n.º 9621633, emitido em 13 de Julho de 2006, Lisboa.

Ana Paula Santos Mota, bilhete de identidade n.º 7448924, emitido em 19 de Junho de 2002, Lisboa.

Maria Madalena Bray Oliveira Paulo, bilhete de identidade n.º 5663174, emitido em 27 de Maio de 2003, Lisboa.

**Suplentes:**

Leontino Ramos Lourenço, bilhete de identidade n.º 5596334, emitido em 7 de Agosto de 2003, Lisboa.

Jorge Augusto Félix Ferrão, bilhete de identidade n.º 2339317, cartão único sem data.

Carlos Alberto Marchão Fidalgo Alegria, bilhete de identidade n.º 7341771, emitido em 12 de Fevereiro de 2003, Lisboa.

Registado em 27 de Outubro de 2009, ao abrigo do artigo 194.º do RCTFP, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, sob o n.º 82, a fl. 37 do livro n.º 1.