

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Aviso de projeto de portaria de extensão dos contratos coletivos entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) ..... 1782

#### Convenções coletivas:

- Acordo de empresa entre a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 1784

- Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - Acordo sobre formação profissional dos motoristas SP - Alteração ..... 1807

- Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros - Alteração salarial e outras - Retificação ..... 1807

- Acordo de empresa entre a PROMETRO, SA e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Alteração salarial e outras/texto consolidado - Retificação ..... 1808

**Decisões arbitrais:**

...

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

- Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Rodoviária da Beira Litoral, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN - FESTRU e outros (quadros técnicos) .....	1809
- Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Rodoviária da Beira Litoral, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA e outros .....	1810

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Federação Nacional dos Médicos - FNAME - Alteração .....	1813
- Sindicato dos Contabilistas - SICONTE - Alteração .....	1813
- Sindicato dos Funcionários Parlamentares - Nulidade parcial .....	1822

**II – Direção:**

- Sindicato Independente dos Médicos - SIM - Eleição .....	1822
- Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI - Eleição .....	1823

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos - Alteração .....	1823
--	------

**II – Direção:**

- Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) - Eleição .....	1824
- Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção - Eleição .....	1824
- Associação Portuguesa do Ensino Superior Privado - APESP - Eleição .....	1824

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

...

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

**I – Convocatórias:**

- Câmara Municipal de Lousada - Convocatória .....	1825
- Câmara Municipal da Póvoa de Varzim - Convocatória .....	1825
- Junta de Freguesia de Campanhã - Convocatória .....	1826
- Águas de Paredes, SA - Convocatória .....	1826
- Águas de Valongo, SA - Convocatória .....	1826

**II – Eleição de representantes:**

- MICAU - Indústrias Alimentares e Comércio Geral, SA - Eleição .....	1826
- FRISSUL - Entrepasto Frigorífico, SA - Eleição .....	1827
- Triunfo Internacional - Sociedade de Têxteis e Confecções, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	1827
- SISAV - Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, SA - Retificação .....	1827

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

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

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal* n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Aviso de projeto de portaria de extensão dos contratos coletivos entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT)**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão dos contratos coletivos entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT), publicados no *Boletim*

*do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2015 e n.º 18, de 15 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva 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 projeto.

Lisboa, 28 de maio de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*. (Competências delegadas pelo Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos termos do número 2 do Despacho n.º 13254/2013, de 17 de outubro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201, de 17 de outubro).

### Nota justificativa

Os contratos coletivos entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2015 e n.º 18, de 15 de maio de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que em território nacional se dediquem à atividade da indústria de tripas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que outorgaram as convenções.

As partes signatárias requereram a extensão das respetivas convenções a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área de aplicação das convenções se dediquem à mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 91 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais.

Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 1 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procedesse à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Tendo em consideração que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão dos contratos coletivos em causa.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes dos contratos coletivos entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2015 e n.º 18, de 15 de maio de 2015, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### Acordo de empresa entre a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de setembro de 2013, com alterações nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de dezembro de 2013 e n.º 22, de 15 de junho de 2014, apenas nas matérias agora revistas.

#### Cláusula 1.ª

##### (Área e âmbito pessoal)

O presente AE obriga, por um lado a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA (SGSP), cuja actividade principal é a transformação e comercialização de vidro automóvel e, por outro todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do A.

1- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Lisboa.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

3- O presente AE abrange 1 empregador e 157 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### (Âmbito temporal)

1- O presente acordo é válido pelo prazo de 12 meses, mantendo-se contudo em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

2- A denúncia do presente acordo far-se-á por meio de carta registada, com aviso de receção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

3- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e o restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.

#### Cláusula 21.ª

##### (Abonos para falhas)

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de 81,66 € enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e Natal.

#### Cláusula 23.ª

##### (Prémio de antiguidade)

1- Os trabalhadores da SGSP terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos .....	40,60 €
De 10 a 14 anos .....	73,08 €
De 15 a 19 anos .....	86,58 €
De 20 a 24 anos .....	108,20 €
De 25 a 29 anos .....	129,82 €
Mais de 30 anos .....	156,92 €

2- ...

#### Cláusula 24.ª

##### (Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)

1- ...

2- ...

3- ...

4- ...

5- O disposto nos números 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de 64,96 € a todos os trabalhadores que prestem serviço em:

- 1 de Janeiro das 0 às 8 horas;
- 24 de Dezembro das 16 às 24 horas;
- 25 de Dezembro das 0 às 8 horas;
- 31 de Dezembro das 16 às 24 horas.

#### Cláusula 26.ª

##### (Remuneração do trabalho por turnos)

1- Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos, folga alternada, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 25,5 % do vencimento base do grupo H (331,04 €).

2- Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos, folga alternada e três turnos rotativos folga fixa ao domingo, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 20,5 % do vencimento base do grupo H (266,13 €).

3- Os trabalhadores em regime de dois turnos, folga fixa aos domingos, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 15,5 % do vencimento base do grupo H (201,22 €).

4- ...

5- ...

6- ...

7- ...

8- ...

9- ...

10- Os trabalhadores que laborem em regime de três tur-



nos/quatro equipas terão direito a um subsídio no valor de 8,73 € por cada sábado ou domingo de presença, pagável em Julho e Janeiro.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

(Subsídio de prevenção)

- 1- ...
- 2- Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:
  - a) 39,59 €, por cada dia de prevenção, em dia de descanso ou feriado;
  - b) 22,94 €, por cada dia de prevenção, em dia de trabalho normal.
- 2- ...
- 3- ...
- 4- ...

Cláusula 31.<sup>a</sup>

(Transferências)

- 1- ...
- 2- ...
- 3- Em caso de transferência do trabalhador que implique a mudança de residência, a SGSP obriga-se ao pagamento de:
  - a) Todas as despesas directamente impostas pela mudança de residência, designadamente as despesas de viagem do trabalhador e do seu agregado familiar e de transportes do seu mobiliário;
  - b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência, no mínimo de 546,89 € para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.
- 4- Por ocasião da transferência o trabalhador transferido será dispensado da comparência ao serviço durante cinco dias.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Regime das grandes deslocações)

- 1- Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:
  - a) Ao pagamento integral das despesas de transporte, alimentação e alojamento durante o período da deslocação;
  - b) Nas deslocações no Continente e Regiões Autónomas, a um abono diário de 7,97 €, a ser pago antes da partida;
  - c) Nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário de 15,88 €, a ser pago antes da partida;
  - d) ...
  - e) ...
  - f) ...
- 2- ...
- 3- ...
- 4- ...
- 5- ...

Cláusula 80.<sup>a</sup>

(Refeitório)

- 1- A SGSP dispõe de refeitório destinado à confecção e fornecimento de refeições aos seus trabalhadores.

2- Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/jantar/ceia .....	9,55 €
Pequeno almoço .....	2,89 €

ANEXO III

**Enquadramentos**

- Grupo A  
Praticante do 1.º ano
- Grupo B  
Praticante do 2.º ano
- Grupo C  
Auxiliar de armazém  
Auxiliar de transformação de vidro  
Estagiário do 1.º ano  
Pré-oficial do 1.º ano
- Grupo D  
Agente de serviços administrativos  
Estagiário do 2.º ano  
Pré-oficial do 2.º ano
- Grupo E  
Carpinteiro  
Estagiário do 3.º ano  
Operador de movimentação e cargas I  
Operador de transformação de vidro
- Grupo F  
Controlador/verificador de qualidade  
Electricista  
Escriturário  
Fiel de armazém  
Instrumentista I  
Operador de fornos e autoclave  
Operador de manufacturas  
Operador de movimentação e cargas II  
Operador de recepção/expedição  
Operador de serigrafia e écrans  
Serralheiro mecânico
- Grupo G  
Assistente administrativo I  
Encarregado I  
Instrumentista II  
Oficial principal I  
Operador de computador I  
Preparador/programador industrial I  
Programador de produção/expedição I
- Grupo H  
Assistente administrativo II  
Encarregado II  
Oficial principal II  
Técnico de mecatrónica I
- Grupo I  
Assistente administrativo III  
Encarregado III  
Instrumentista III



Oficial principal III  
Operador de computador II  
Programador I  
Preparador/programador industrial II  
Programador de produção/expedição II  
Grupo J  
Encarregado IV  
Operador principal de computador I  
Programador II  
Técnico administrativo I  
Técnico comercial I  
Técnico de mecânica II  
Grupo K  
Encarregado V  
Operador principal de computador II  
Técnico administrativo I-A  
Técnico comercial I-A  
Técnico industrial I  
Técnico de instrumentação electrónica I  
Grupo L  
Técnico administrativo II  
Técnico comercial II  
Técnico de instrumentação electrónica II  
Técnico de mecânica III  
Técnico industrial II  
Grupo M  
Técnico administrativo III  
Técnico comercial III  
Técnico de instrumentação electrónica III  
Técnico de mecânica IV  
Técnico industrial III  
Grupo N  
Técnico administrativo IV  
Técnico comercial IV  
Técnico de mecânica V  
Técnico industrial IV  
Grupo O  
Técnico administrativo V  
Técnico comercial V  
Técnico industrial V  
Grupo P  
Técnico administrativo VI  
Técnico comercial VI  
Técnico industrial VI

ANEXO IV

Tabela salarial

A	890,10
B	962,40
C	1 118,00
D	1 157,60
E	1 195,80
F	1 221,92
G	1 261,30
H	1 298,20
I	1 332,30
J	1 463,40
K	1 575,20
L	1 684,70
M	1 799,40
N	2 163,90
O	2 387,90
P	2 456,00

Santa Iria, 31 de Março de 2015.

Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA (SGSP):

*José Manuel Pires Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Pedro Manuel Pereira Milheiro*, na qualidade de mandatário.

*Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente*, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de setembro de 2013, com alterações nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 46, de 15 de dezembro de 2013 e n.º 22 de 15 de junho de 2014, apenas nas matérias agora revistas.

## CAPÍTULO I

### (Âmbito e vigência)

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Área e âmbito pessoal)

1- O presente AE obriga, por um lado a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA (SGSP), cuja actividade principal é a transformação e comercialização de vidro automóvel e, por outro todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 157 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Âmbito temporal)

1- O presente acordo é válido pelo prazo de 12 meses, mantendo-se contudo em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

2- A denúncia do presente acordo far-se-á por meio de carta registada, com aviso de recepção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

3- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e o restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.

## CAPÍTULO II

### (Admissão)

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- Apenas poderá ser admitido ao serviço da SGSP quem tenha completado 18 anos de idade, seja fisicamente apto para o exercício das funções para que seja contratado, possua no mínimo a escolaridade obrigatória ou outras habilitações escolares exigíveis ao desempenho dessas funções e, sempre que a lei o exija para o exercício da respectiva profissão, sejam titulares de carteira, cédula ou caderneta profissional.

2- No momento da admissão do trabalhador a empresa celebrará com este, por escrito e em duplicado, um contrato de trabalho do qual conste, designadamente:

- a) Identificação das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Remuneração;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Eventuais condições específicas;

g) Data da celebração;

h) Duração do período experimental ou indicação da sua inexistência.

3- Para o preenchimento das vagas existentes a empresa apenas recorrerá a admissão de trabalhadores a ela alheios quando, de entre os profissionais ao seu serviço, não exista quem possua as qualificações exigidas para as funções a desempenhar. Neste caso deverá ser solicitado parecer prévio da CT, o qual terá de ser emitido no prazo máximo de 2 dias úteis após a recepção da comunicação.

4- Os trabalhadores que possuam curso oficial ou oficializado adequado às funções que vão exercer serão admitidos, pelo menos, com as categorias de pré-oficial, tirocinante ou estagiário do 2.º ano, conforme o caso.

5- Aos trabalhadores transferidos ou a transferir da Saint - Gobain Glass Portugal - Vidro Plano, SA, ou de qualquer filial para a SGSP é garantida a antiguidade correspondente à data de admissão no grupo.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

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

2- O período geral de experiência é de 15 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade, em que período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes.

3- Findo o período de experiência a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde e a data da admissão.

## CAPÍTULO III

### Categorias, promoções e acesso profissional

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Designação das categorias e definição das funções)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Promoção e acesso)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador a classe superior da mesma categoria ou à mudança para outra categoria profissional de natureza hierárquica superior a que corresponda grupo de retribuição mais elevado.

2- As condições específicas de admissão, promoção ou acesso aplicáveis na empresa são as constantes do anexo I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Mapas de quotização sindical)

1- A SGSP obriga-se a proceder à cobrança das quotizações sindicais através do desconto nos salários dos trabalha-

dores, e a enviá-las aos sindicatos representativos dos trabalhadores, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, acompanhadas dos mapas de quotização sindical devidamente preenchidos.

2- Nos mapas de quotização sindical deverão constar o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização dos trabalhadores sindicalizados mencionando igualmente os trabalhadores em serviço militar, na situação de doente ou de sinistrado e os admitidos a termo.

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Deveres da SGSP)

São deveres da SGSP:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos profissionais, de segurança e higiene no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que por estes lhes sejam pedidos, necessários ao exercício das suas atribuições;
- e) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta certificado de trabalho, contendo as informações de carácter profissional, quando expressamente solicitado;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- h) Não exigir aos trabalhadores, no caso de alteração temporária das suas funções, trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional e ou possibilidades físicas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com que profissionalmente privarem;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste acordo e na lei;

f) Zelar, dentro do seu nível de competência, pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;

g) Observar regulamentação interna elaborada em conformidade com as disposições deste acordo e da lei;

h) Comunicar, por escrito, à direcção de recursos humanos no prazo de quinze dias, eventual alteração de residência;

i) Não trabalhar em concorrência com a empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à SGSP:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de intervir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Diminuir ou modificar as condições de trabalho, retribuição e demais regalias, salvo nos casos previstos neste acordo;

d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador salvo os casos previstos neste acordo;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela SGSP ou pessoa ou entidade por ela indicada;

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

g) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com ou sem acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

h) Obrigar os trabalhadores a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nas alíneas anteriores constitui violação do contrato de trabalho, dando ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Integração dos trabalhadores da SGSP em empresas associadas)

1- Em caso de transmissão de exploração, fusão ou constituição de novas empresas em que a SGSP participe no respectivo capital social, aos trabalhadores da SGSP que nelas venham a ser integrados é assegurado o direito de optarem ou pela aplicação integral do presente acordo ou pelo regime global que, por virtude da integração, lhes seria aplicável.

2- Em caso de opção pela aplicação do presente acordo a SGSP assegurará que a nova entidade patronal se responsabilize pelo cumprimento de todas as obrigações nele previstas.

3- Apenas se consideram abrangidas pelo regime previsto nos números anteriores as situações criadas a partir da entrada em vigor do presente acordo.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho semanal)

1- O horário de trabalho anual é de 1752 horas, distribuídas, no caso de trabalhadores não integrados nas escalas de trabalho em regime de laboração contínua, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira.

2- Na laboração contínua as «folgas negras» que resultarem destas reduções serão marcadas nas férias, Natal, Ano Novo, Páscoa ou fim-de-semana. As datas das actuais «folgas negras» poderão, em consequência, sofrer alteração em função das necessidades de manutenção.

3- O período normal de trabalho diário para os trabalhadores não integrados em regime de turnos será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4- Consagrando a tradição existente na empresa, no dia 9 de Janeiro, data do aniversário da SGSP, haverá uma homenagem aos trabalhadores que perfizerem 25 e 35 anos de antiguidade.

A forma que revestirá esta homenagem terá o consenso da comissão de trabalhadores ou comissão sindical.

Inserido no mesmo âmbito, a empresa realizará e custeará, anualmente, um almoço por equipa e ou grupo de trabalhadores.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1- Em regra a elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para os trabalhadores em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, 12 meses. Os horários e escalas referidos, que deverão ser afixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o dia de descanso semanal.

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os interessados e o responsável pelo serviço com 16 horas de antecedência. Este prazo poderá não ser observado em casos de comprovada força maior. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

3- Quando os trabalhadores sejam convocados para escalas de serviço, em situações que não sejam de força maior ou em circunstâncias ou condicionalismos imprevisíveis, será considerado trabalho suplementar o serviço prestado se não tiverem sido convocados com a antecedência mínima de doze horas.

4- Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para horário de turno só o poderá fazer após o dia de descanso semanal.

5- No caso previsto no número anterior os trabalhadores substitutos têm direito a receber, como acréscimo de retribuição mensal, a parte proporcional do subsídio de turnos respectivo, excepto se o horário em regime de turnos coincidir com o seu horário anterior.

6- Se o período de substituição temporária referido no número anterior incluir dia ou dias considerados de descanso semanal, no horário que o trabalhador vinha praticando, o trabalhador terá direito ao pagamento desses dias, na primeira semana de substituição, calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

7- Os trabalhadores que completem 15 anos de serviço efectivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com outro regime de horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenho da função.

8- Qualquer trabalhador impossibilitado, por razões de acidente ou doença profissional, de continuar a prestar trabalho em regime de turnos, passará ao horário normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XVI.

9- A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa, poderá pedir a observação por junta médica constituída pelo delegado de saúde, por um médico designado pela SGSP e outro designado pelo trabalhador.

10- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório após cinco dias de trabalho consecutivo.

11- Os trabalhadores sujeitos a regime de turnos não poderão abandonar o serviço sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido. A substituição deverá verificar-se nas quatro horas seguintes. O período excedente será remunerados como trabalho suplementar e a empresa terá de garantir o transporte do trabalhador.

12- O período de trabalho diário dos trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos contínuos com folga alternada, não poderá exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, para descanso ou refeição, que será contado como tempo efectivo de serviço.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade quando do haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem admissão de trabalhadores;

b) Quando se verifiquem casos de força maior;

c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia



e expressamente determinada pela respectiva hierarquia, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

6- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 anos;

c) Menores.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Limites ao trabalho suplementar)**

1- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de 2 horas suplementares por dia, salvo casos excepcionais.

2- O limite máximo de horas suplementares não deve exceder 150 horas anuais.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**(Descanso compensatório)**

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a 1 dia completo de descanso num dos 3 dias seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a 4 horas, confere direito a 1 dia completo de descanso, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**(Desempenho de outras funções)**

1- Quando o interesse da empresa o exija, pode à SGSP encarregar temporariamente um trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando dessa mudança resultará o desempenho de funções correspondente a categoria profissional superior àquela em que está integrado, o trabalhador receberá, enquanto se mantiver nessa situação, a retribuição mínima fixada para essa categoria.

3- Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 interpolados, contados num período de dois anos, o trabalhador manterá, quando regressar às suas anteriores funções, o direito à retribuição superior que recebeu, até que tal diferença seja absorvida pelos aumentos salariais estabelecidos convencionalmente.

4- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de 2 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

5- Para efeitos de aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não conta o tempo de substituição

do trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, durante os primeiros doze meses, ou por motivo da prestação de serviço militar.

6- A situação prevista no número 1 resultará de designação prévia escrita excepto em casos de urgência, em que poderão ser feitas oralmente, casos em que deverá ser confirmada, por escrito, no prazo máxima de dois dias úteis.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**(Desempenho de funções inerentes a diferentes categorias)**

Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a retribuição estipulada para a mais elevada.

**CAPÍTULO VI**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(Princípios gerais)**

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base de todas as outras prestações regulares e feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, em numerário, por transferência bancária ou por outro meio acordado com o trabalhador, até ao último dia útil de cada mês.

3- O local de pagamento será o local de trabalho. Sendo outro o local de pagamento acordado, o tempo gasto na deslocação, para os de recebimento, será considerado como tempo de serviço e como tal remunerado.

4- No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste nome completo, número de inscrição na caixa de previdência, feriado a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**(Conceito)**

1- Para efeitos de abonos e descontos considera-se:

a) Remuneração base mensal - a constante do anexo IV a este acordo para a categoria e grupo em que o trabalhador se enquadre;

b) Retribuição mensal - a resultante da regra anterior, acrescida do montante prémio de antiguidade a que, nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup>, o trabalhador tiver direito;

c) Para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e Natal, a retribuição média do trabalhador é constituída pela sua

remuneração de base, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas.

d) Retribuição diária - a resultante da seguinte fórmula:

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

e) Retribuição horária - a resultante da seguinte fórmula:

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

RM = retribuição mensal;

n = período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Abonos para falhas)

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de 81,66 € enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e Natal.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato ou no ano em que tenham gozado licença sem vencimento, os trabalhadores receberão um subsídio de importância proporcional ao do tempo de trabalho prestado.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

a) Sempre que, por motivo de doença, os trabalhadores não auferirem a integralidade do subsídio de Natal, a empresa pagará o montante previsto no número anterior acrescido da diferença necessária a garantir a percepção daquela integralidade.

No caso em que regressem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

5- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

6- O subsídio de Natal será pago com o vencimento do mês de Novembro.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Prémio de antiguidade)

1- Os trabalhadores da SGSP terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos .....	40,60 €
De 10 a 14 anos .....	73,08 €
De 15 a 19 anos .....	86,58 €
De 20 a 24 anos .....	108,20 €
De 25 a 29 anos .....	129,82 €
Mais de 30 anos .....	56,92 €

2- Os valores fixados no quadro atrás sofrerão automaticamente a actualização percentual que se verificar para a actualização da tabela salarial.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)

1- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, em dia de feriado ou em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito de receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária normal.

2- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, calculada nos termos do número 1 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente em qualquer desses dias.

3- O trabalho nocturno prestado nos dias referidos no número 1 da presente cláusula confere ainda ao trabalhador o direito ao acréscimo de 25 %, calculado sobre a sua retribuição horária.

4- Sempre que a prestação do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado se verifique durante o horário normal de qualquer refeição, os trabalhadores terão direito a essa mesma refeição, fornecida gratuitamente.

5- O disposto nos números 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de 64,96 € todos os trabalhadores que prestem serviço em:

- 1 de Janeiro das 0 às 8 horas;
- 24 de Dezembro das 16 às 24 horas;
- 25 de Dezembro das 0 às 8 horas;
- 31 de Dezembro das 16 às 24 horas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Retribuição e subsídio de férias)

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3- O subsídio de férias será pago antes do início das férias (e em conjunto com a retribuição correspondente) ou, quando as mesmas sejam gozadas em dois ou mais períodos, antes do início do gozo do período de maior duração.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho por turnos)

1- Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos, folga alternada, têm direito a um acréscimo mensal no valor

correspondente a 25,5 % do vencimento base do grupo H (331,04 €).

2- Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos, folga alternada e três turnos rotativos folga fixa ao domingo, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 20 % do vencimento base do grupo H (266,13 €).

3- Os trabalhadores em regime de dois turnos, folga fixa aos domingos, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 15,5 % do vencimento base do grupo H (201,22 €).

4- O acréscimo referido nos números anteriores inclui a remuneração fixada neste acordo para o trabalho nocturno.

5- Os trabalhadores em regime de 3 turnos rotativos têm, no horário das 0 às 8 horas, direito a ceia.

6- Se o trabalhador afecto a regime de turnos passar, por conveniência da empresa, a regime de trabalho normal, o valor do subsídio de turno ser-lhe-á mantido até final do ano, em rubrica separada. No entanto, e por ocasião das revisões salariais posteriores, esse valor será reduzido a 75 %, 50 %, 25 % e 0 %, respectivamente, nos 1.º, 2.º, 3.º e 4.ºs anos.

7- Considera-se trabalhador afecto a regime de turnos aquele que se encontre nesse regime há, pelo menos, seis meses consecutivos.

8- O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso, manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e com um limite máximo de 6 meses, o direito a receber um subsídio de valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de turno mais gravoso.

9- Nos casos previstos no número anterior e para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e Natal observar-se-á o seguinte:

Subsídio de férias - Se o trabalhador tiver laborado durante os últimos 12 meses por um período igual ou superior a 180 dias seguidos ou interpolados em regime de turno mais gravoso, terá direito à integração, no subsídio de férias, do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno.

Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos desde 1 de Janeiro do mesmo ano.

Subsídio de Natal - Se o trabalhador tiver, desde 1 de Janeiro a 31 de Outubro, trabalhado em regime de turno mais gravoso por um período igual ou superior a 180 dias, seguidos ou interpolados, terá direito à integração, no subsídio de Natal do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno.

Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos entre 1 de Janeiro e 31 de Outubro.

Os trabalhadores que laborem em regime de turnos há 20 ou mais anos e o deixem de fazer por vontade da empresa, mantêm o direito a receber o subsídio tal como se vinha efectivando.

Os trabalhadores que laborem em regime de três turnos/

quatro equipas terão direito a um subsídio no valor de 8,73 € por cada sábado ou domingo de presença, pagável em Julho e Janeiro.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50, 75 e 100 %, respectivamente na 1.ª, 2.ª e 3.ª hora e seguintes.

2- O limite de 150 horas anuais, previsto no número 2 da cláusula 15.<sup>a</sup>, apenas poderá ser excedido por motivos absolutamente excepcionais, com conhecimento à comissão sindical da empresa, sendo as horas efectuadas remuneradas com um acréscimo de 250 % sobre a retribuição normal.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, obrigando-se ainda a SGSP, a assegurar o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho nocturno)

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

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de prevenção)

1- Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalações num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à disposição da empresa.

2- Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:

39,59 €, por cada dia de prevenção, em dia de descanso ou feriado;

22,94 €, por cada dia de prevenção, em dia de trabalho normal.

3- Ao trabalhador integrado em escalas de prevenção, quando chamado a prestação de serviço, é-lhe aplicado o regime previsto nas cláusulas 14.<sup>a</sup>, 16.<sup>a</sup>, 24.<sup>a</sup> e 27.<sup>a</sup>

4- A empresa assegurará o transporte ao pessoal chamado para o trabalho a realizar no período de prevenção.

5- A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verificar quando requisitada pelo responsável, na altura, pelo sector.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>-A

##### (Prémio de vendas)

1- Caso venha a ser cumprido o orçamento de vendas (51 376 183,40 euros) para o ano de 2000, todos os trabalhadores receberão, no mês de Janeiro do ano de 2001, o valor



correspondente a 0,5 % do seu vencimento base e, caso seja trabalhador em regime de turnos, acrescido do valor correspondente ao subsídio de turno.

2- Para futuras negociações partir-se-á do princípio de que os aumentos serão encontrados através de uma vertente fixa (tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária) e uma vertente variável a negociar em função do volume de vendas a partir de uma base mínima de 0,5 %.

## CAPÍTULO VII

### Transferências e deslocações

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho)

Em caso de omissão no contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho a instalação da empresa para a qual o trabalhador foi admitido ou transferido nos termos do presente acordo.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Transferências)

1- Entende-se por transferência toda a deslocação definitiva do trabalhador do local de trabalho, definido nos termos da cláusula anterior, para qualquer outro.

2- A SGSP só pode transferir qualquer trabalhador mediante o seu acordo escrito ou sempre que a transferência resulte da mudança de local de todo ou de parte das instalações ou da unidade de produção onde o trabalhador esteja colocado, sem prejuízo, neste último caso, da aplicação das disposições legais vigentes sobre a matéria.

3- Em caso de transferência do trabalhador que implique a mudança de residência, a SGSP obriga-se ao pagamento de:

a) Todas as despesas directamente impostas pela mudança de residência, designadamente as despesas de viagem do trabalhador e do seu agregado familiar e de transportes do seu mobiliário;

b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência, no mínimo de 546,89 €, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência;

c) Por ocasião da transferência o trabalhador transferido será dispensado da comparência ao serviço durante cinco dias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Deslocações - Princípios gerais)

1- São pequenas deslocações as que permitam a pernoita do trabalhador no seu domicílio habitual e grandes todas as restantes.

2- Têm direito a um abono equivalente a 26 % do preço do litro da gasolina super por quilómetro percorrido, todos os trabalhadores que utilizem, na deslocação, viatura própria.

3- O abono referido no número anterior não será devido se a empresa se opuser à utilização, pelo trabalhador, da sua viatura.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Regime das pequenas deslocações)

Nas pequenas deslocações o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento de refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo ou lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajeto, na parte em que exceda o habitualmente despendido.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Regime das grandes deslocações)

1- Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento integral das despesas de transporte, alimentação e alojamento durante o período da deslocação;
  - b) Nas deslocações no Continente e Regiões Autónomas, a um abono diário de 7,97 €, a ser pago antes da partida;
  - c) Nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário de 15,88 €, a ser pago antes da partida;
  - d) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajeto de e para o local de trabalho, na parte em que exceda o habitualmente despendido pelo trabalhador;
  - e) A um período suplementar de descanso remunerado de 2 dias úteis por cada período de 30 dias consecutivos de deslocação território nacional, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa. Por interesse do trabalhador os dias de descanso a que alude esta alínea poderão ser gozados imediatamente a seguir à chegada;
  - f) A um período suplementar de descanso remunerado de 5 dias úteis por cada período de 60 dias consecutivos de deslocação no estrangeiro, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa.
- 2- Sempre que a deslocação exceder um período superior a 30 dias consecutivos, o trabalhador tem ainda direito a ser dispensado do trabalho no dia anterior ao da partida.
- 3- O abono referido na alínea b), do número 1 é igualmente devido nos dias de descanso semanal e feriados, independentemente da prestação de trabalho.
- 4- Em caso algum poderão os dias referidos nas alíneas d) e e) ser descontados nas férias a que o trabalhador tiver direito.
- 5- As alíneas a) e b) do número 1 poderão ser substituídas por uma verba global, a acordar entre as partes.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

Salvo as excepções expressamente previstas no presente acordo de empresa, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Feriados)

- 1- São feriados:
- a) 1 de Janeiro;
  - 18 de Janeiro;
  - Sexta-Feira Santa;
  - 25 de Abril;
  - 1 de Maio;
  - Corpo de Deus;
  - 10 de Junho;
  - 15 de Agosto;
  - 5 de Outubro;
  - 1 de Novembro;
  - 1 de Dezembro;
  - 8 de Dezembro;
  - 25 de Dezembro.

b) O dia em que em cada concelho for feriado municipal ou na falta deste o dia de Quinta-feira de Ascensão ou outro com significado local e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

(Férias)

1- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 25 (23 + 2) dias úteis de férias.

2- No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho, a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

4- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano como se estivesse ininterruptamente ao serviço; se não puder gozar as férias no ano da cessação do impedimento, poderá gozá-las no 1.º trimestre do ano subsequente.

5- Cessando o contrato por qualquer forma, o trabalhador receberá a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação e o respectivo subsídio. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador receberá ainda a retribuição correspondente a esse período e o respectivo subsídio.

6- Os 2 dias de férias adicionais acordados na negociação do AE para 2014 (24.º e 25.º dia), vão ser gozados pelos trabalhadores fora dos calendários, isto é, serão gozados por acordo entre o trabalhador e a sua chefia até final do ano. Em vista do futuro a concretização do gozo destes 2 dias deve ser suficientemente flexível para permitir outra solução se necessário.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

(Marcação do período de férias)

1- A marcação do período de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a empresa elaborará o mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3- No caso previsto no número anterior, a SGSP só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4- Em princípio, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser, se possível, concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- Por acordo das partes, as férias poderão ser gozadas em dois períodos interpolados.

6- A SGSP afixará, até 31 de Março de cada ano, o mapa definitivo de férias.

7- O período de férias será alterado sempre que, na data do seu início, o trabalhador esteja temporariamente impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável.

8- Os períodos de férias terão sempre início em dia útil.

9- Para os trabalhadores do regime de turno a marcação de férias far-se-á nas seguintes condições:

15 dias úteis serão marcados no período compreendido entre 1 de Junho a 31 de Outubro;

7 dias úteis serão marcados na época do Natal e ou no Natal e Páscoa.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Doença no período de férias)

Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, na data que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos do presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e o respectivo subsídio.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Faltas - Definição)

1- Falta e a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho 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 42.<sup>a</sup>

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São justificadas as previstas nas cláusulas seguintes e injustificadas todas as restantes.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Faltas justificadas)**

1- Consideram-se justificadas:

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

b) As faltas motivadas pelo exercício de funções em associações sindicais;

c) As faltas dadas no exercício de funções em instituições de segurança social ou na qualidade de delegado sindical ou número da comissão ou subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação respectiva;

d) As faltas dadas por motivo de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, filhos, genros noras, sogros, enteados e padrastos, durante cinco dias consecutivos;

e) As faltas dadas por motivo de falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos, cunhados ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador durante dois dias consecutivos;

f) As faltas motivadas pela realização de provas de frequência ou exames finais de cursos de valorização profissional, durante os dias em que se efectuam as provas;

g) As faltas dadas por ocasião do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

h) As faltas dadas por altura do nascimento de filhos, durante três dias;

i) As faltas determinadas pela participação em reuniões da Comissão Paritária para que sejam convocados;

j) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela SGSP;

k) As faltas motivadas pela comparência a consultas médicas, durante o tempo considerado indispensável;

l) As faltas motivadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;

m) Necessidade de tratar de assuntos particulares, não podendo exceder 4 horas por mês, devendo as situações previsíveis ser comunicadas à chefia com, pelo menos, 24 horas de antecedência. Em caso de imprevisibilidade, deve ser apresentada justificação, que pode ser verbal.

2- Os prazos referidos nas alíneas d), e) e h) contam-se a partir do dia imediato àquele em que o trabalhador teve conhecimento do acontecimento, mantendo o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia do conhecimento.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Regime de faltas dos representantes dos trabalhadores)**

1- A SGSP obriga-se a suportar integralmente a retribuição daqueles dos seus trabalhadores que tiverem sido eleitos dirigentes de associações sindicais e que nestas exerçam funções a tempo inteiro, nos termos do número seguinte.

2- O disposto no número anterior apenas é aplicável a um

número máximo de 2 trabalhadores, a designar pelas associações sindicais que representem na empresa mais de 200 trabalhadores.

3- Aos restantes trabalhadores eleitos dirigentes ou delegados sindicais, bem como aos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores, são atribuídos os créditos de horas respectivos reconhecidos na legislação aplicável.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Efeitos das faltas justificadas)**

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

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

a) As faltas dadas pelos trabalhadores mencionados no número 3, da cláusula 77.<sup>a</sup> para além dos créditos de horas aí mencionados;

b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Efeitos das faltas no direito a férias)**

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**(Impedimentos prolongados)**

1- Sempre que o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social e do disposto nos regulamentos aplicáveis, referidos na cláusula 84.<sup>a</sup>

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao posto de trabalho.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**(Regresso do trabalhador)**

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de quinze dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao posto de trabalho.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**(Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores)**

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste acordo ou das leis gerais de trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**(Licença sem retribuição)**

1- A SGSP poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

**CAPÍTULO IX**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**(Cessação do contrato de trabalho)**

O contrato individual de trabalho pode cessar:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Por mútuo acordo)**

1- É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, e dele será enviada cópia ao sindicato.

3- São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no número 2, se quando as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4- No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no número 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5- No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devido a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Caducidade)**

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Rescisão do contrato com justa causa)**

1- Constitui justa causa de rescisão do contrato, por parte da empresa, o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nomeadamente:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

d) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- A rescisão do contrato nos termos do número anterior depende sempre de processo disciplinar elaborado em conformidade com o presente acordo.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Justa causa de rescisão por iniciativa trabalhador)**

Ao trabalhador é lícito rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes condições:

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

b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.



Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Consequências da rescisão pela SGSP)**

1- Em caso de despedimento do trabalhador pela SGSP, a inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado, a inexistência de processo disciplinar ou a sua nulidade determinam a nulidade do despedimento que tiver sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias que deveria normalmente ter auferido desde e a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na SGSP no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2- Em substituição da reintegração na SGSP o trabalhador poderá optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo, contudo, ser inferior a três meses. O tempo decorrido até à data da sentença será contado para efeitos de determinação da antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de candidatos a corpos gerentes de associações sindicais ou dirigentes, delegados sindicais, e membros da comissão ou subcomissões de trabalhadores, em exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos ou, ainda de trabalhadores que tenham sido membros de piquetes de greve ocorrida nos últimos meses cujos nomes tenham sido previamente indicados à empresa, a indemnização devida corresponderá ao dobro da que lhe caberia nos termos do número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Consequências da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador)**

Cessando o contrato de trabalho por despedimento com justa causa por iniciativa do trabalhador, nos termos das alíneas b) a f) da cláusula 55.<sup>a</sup> este terá direito à indemnização prevista no número 2 da cláusula 56.<sup>a</sup>

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)**

1- O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Despedimento de representantes dos trabalhadores)**

1- O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da

comissão e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadas fica sujeito ao disposto nos números seguintes durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2- Elaborado o processo disciplinar, nos termos do presente acordo, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical.

3- No caso referido na última parte do número anterior nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para efeito de emissão do respectivo parecer.

4- Para efeitos desta cláusula, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivos, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

**CAPÍTULO X**

**Disciplina no trabalho**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**(Competência disciplinar)**

A SGSP tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço competindo-lhe o exercício de tal poder com observância das normas consignadas na lei e no presente acordo.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**(Obrigatoriedade do processo disciplinar)**

A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente por via do processo disciplinar, salvo se a sanção for a de repreensão simples.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**(Formalidades)**

1- O processo disciplinar é escrito e deve ser instaurado, sob pena de caducidade (do direito de perseguição disciplinar), nos 60 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico, com competência disciplinar, teve conhecimento da presumível infracção.

Se porém tiverem decorrido mais de 30 dias sobre a data em que o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sem que o processo disciplinar tenha sequer sido iniciado, não poderá ser aplicada a sanção disciplinar de despedimento.

2- Independentemente da natureza da infracção, o processo disciplinar conterà sempre a ausência do trabalhador.

3- Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a empresa comunicará por escrito àquele e à comissão de

trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de nota de culpa.

4- A nota de culpa conterá a descrição fundamentada dos factos imputáveis ao trabalhador, bem como as normas consideradas violadas.

5- O trabalhador dispõe do prazo de cinco dias úteis para apresentar a sua resposta à nota de culpa, bem como deduzir os elementos que considera relevantes à descoberta da verdade.

6- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que lhe seja entregue cópia do processo.

7- Findo o processo disciplinar, o instrutor elaborará um relatório final no qual se pronunciará, designadamente, sobre a materialidade dos factos imputados, sua qualificação e gravidade e poderá propor a sanção a aplicar.

8- Sempre que a sanção proposta seja o despedimento, cópia do relatório do instrutor será enviada à comissão de trabalhadores.

9- O processo disciplinar deverá, sob pena de caducidade, estar concluído no prazo de 180 dias, a contar da entrega da nota de culpa, podendo, no entanto, este prazo ser alargado até ao limite legal nos casos de maior complexidade ou dificuldade e desde que devidamente fundamentados no processo pelo instrutor.

10- O processo considera-se concluído com a comunicação pessoal da decisão final ou com a sua remessa, sob registo, para o domicílio do trabalhador, constante do processo individual.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Suspensão preventiva)

1- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de função não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até doze dias;
- d) Despedimento.

2- A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

3- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, não podendo aplicar-se

mais de uma pela mesma infracção.

4- A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) do número 1 não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

5- A empresa deverá comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinam.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Registo de sanções)

A sanção disciplinar constará de registo próprio, que será facultado aos trabalhadores sempre que o requeiram e ao Sindicato em que estejam inscritos, quando autorizados por aqueles.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Haver legitimamente reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições de segurança social, comissão ou subcomissões de trabalhadores e comissão paritária;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Trabalho feminino)

1- A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas.

2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função.

3- Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, as trabalhadoras têm direito:

a) Não desempenhar durante a gravidez e até quatro meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis, não podendo por tal ser-lhes diminuída a retribuição;

b) Faltar durante 120 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou reforma. Os 120 dias de licença poderão ser repartidos na seguinte forma:

Até 30 dias antes do parto e, os restantes, após o parto. No caso de nado-morto a licença após o parto será de 30 dias.

No caso de nascimentos múltiplos o período de licença previsto é acrescido de 30 dias, por cada gemelar, além do primeiro.

c) No caso de aborto ou de parto nado-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados na alínea b), será de 30 dias no máximo, competindo ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora;

d) Após o parto do nado-vivo, e sem prejuízo da licença de 120 dias estabelecida na alínea b), à concessão durante doze meses, para tratar do filho, de dois períodos diários de uma hora cada, acumuláveis no início ou no final do período de trabalho. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4- O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea b) do número anterior, cessa nos casos de morte do nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5- As trabalhadoras que, por ocasião do período menstrual, sofram de perturbações com características patológicas poderão recorrer ao médico da empresa que, quando for caso disso, certificará a necessidade de ausência ao serviço até dois dias sem perda de retribuição.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

1- Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro, os trabalhadores do quadro de pessoal permanente da empresa que frequentem cursos oficiais ou oficializados que contribuam para a sua valorização profissional têm direito:

a) A abandonar o local de trabalho, sem perda de retribuição, às 16 horas dos dias em que tenham aulas;

b) A dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição nos dias em que tenham provas de exame final ou de frequência;

c) A um complemento anual para despesas escolares nos termos previstos no número 2;

d) A um dia de dispensa por ano e por disciplina, até ao máximo de oito, para preparação de exames, sem perda de retribuição.

2- O complemento anual para despesas escolares referido na alínea c) do número anterior - no valor máximo de 40 % do salário base do grupo G será processado da seguinte forma:

a) No início do ano escolar, o equivalente a dois terços das despesas com matrículas e livros, documentalmente comprovadas, até ao máximo de um terço da verba anual;

b) Em cada um dos oito meses seguintes, a 1/12 do montante máximo anual.

3- São deveres específicos dos trabalhadores-estudantes:

a) Apresentar no início do ano escolar documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;

b) Apresentar, nos dez dias subsequentes ao termo de cada período escolar, documento comprovativo da respectiva assiduidade;

c) Apresentar, no final do ano escolar, documento comprovativo do aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas em que estiver inscrito;

d) Indicar, no início do ano escolar, o horário de funcionamento das aulas e suas eventuais alterações.

4- O cumprimento do estipulado no número anterior é condição indispensável para que o trabalhador possa beneficiar dos direitos estabelecidos no número 1.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Formação e reciclagem)

A empresa fomentará a organização de um plano de formação e reciclagem, o qual deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades. Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

a) Cursos, seminários ou estágios a realizar no país ou no estrangeiro;

b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;

c) Análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

## CAPÍTULO XII

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

A SGSP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais com os indispensáveis requisitos de segurança.



Cláusula 72.<sup>a</sup>

**(Medicina no trabalho)**

A SGSP manterá em funcionamento um serviço de medicina no trabalho preventiva, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a quem compete:

a) Exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e fornecimento ao serviço de segurança ou da comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Promover através do serviço de segurança ou da comissão de segurança a consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança.

**CAPÍTULO XIII**

**Exercício da actividade sindical na empresa**

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**(Princípio geral)**

À SGSP é vedada qualquer interferência na actividade sindical e organização dos trabalhadores a nível da empresa.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**(Comunicação à empresa)**

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à SGSP a identificação dos dirigentes e delegados sindicais, bem como dos membros das comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia em locais reservados às comunicações sindicais.

2- Idêntico procedimento será observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**(Atribuições das comissões e delegados sindicais)**

As comissões intersindical, sindical e os delegados sindicais têm competência para interferir, apresentar propostas e ser consultados em tudo o que respeite a defesa dos interesses sócio profissionais dos trabalhadores podendo, para o efeito, circular livremente nas instalações da empresa dentro das horas normais de serviço.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)**

1- Os dirigentes sindicais, elementos da comissão de trabalhadores delegado sindicais e ainda os trabalhadores que desempenhem funções em instituições de Segurança Social ou na comissão paritária, têm direito de exercer normalmen-

te as suas funções nos locais de trabalho ou fora dele sem que de tal exercício resulte prejuízo para os direitos regalias ou garantias previstos na lei ou neste acordo.

2- Os dirigentes sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito estabelecido na cláusula 44.<sup>a</sup> do presente acordo.

3- Para o exercício das funções dispõe cada delegado sindical de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado membro da comissão sindical ou intersindical.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**(Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores)**

1- A SGSP é obrigada a manter sempre à disposição dos delegados sindicais e da comissão de trabalhadores, para seu uso exclusivo, uma sala no interior da empresa, adequada ao exercício das suas funções, para cada uma das estruturas representativas dos trabalhadores.

2- A SGSP é obrigada a pôr a disposição dos representantes dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos, de natureza laboral, sindical ou de interesse geral, não pondo qualquer dificuldade à sua entrega e difusão, tendo aqueles o cuidado de não prejudicar a laboração.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**(Reuniões com a administração)**

1- A comissão sindical ou intersindical da empresa reúne, de comum acordo, com a administração ou seus representantes, sempre que uma ou outra das partes o julgarem conveniente, dentro do horário normal de trabalho e sem perda de retribuição. Em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2- Para cada reunião referida no número anterior, as partes terão conhecimento prévio da agenda a tratar e das respectivas propostas. Destas reuniões serão lavradas actas conclusivas.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**(Plenários de trabalhadores)**

1- Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunirem-se no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões referidas no número 3, ou por um terço ou 50 trabalhadoras da respectiva unidade de produção, sem prejuízo da normal idade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- Com ressalva do disposto da última parte do número anterior, os e trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de 30 horas por ano (15 para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores e 15 para as convocadas pela comissão intersindical ou sindical), que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelas estruturas representativas dos trabalhado-

res e comunicadas a empresa com a antecedência mínima de um dia.

4- O trabalhador que no momento do plenário esteja a executar trabalhos de natureza urgente só não poderá participar neste se, com a antecedência necessária para poder reclamar junto das suas estruturas representativas, lhe for comunicado que da suspensão do trabalho resultam prejuízos graves para a empresa e lhos identificarem com clareza. Exceptua-se da obrigatoriedade de comunicação prévia qualquer caso de avaria não previsível.

## CAPÍTULO XIV

### Prestações de carácter social

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Refeitório)

1- A SGSP dispõe de refeitório destinado à confecção e fornecimento de refeições aos seus trabalhadores.

2- Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/jantar/ceia .....	9,55 €
Pequeno almoço .....	2,89 €

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Transportes)

1- A SGSP obriga-se a manter o presente serviço de transportes dos seus trabalhadores.

2- Qualquer alteração ao esquema de transportes existentes terá de ser objecto de negociação entre a empresa e as estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Regalias sociais)

1- Em instrumentos internos da empresa estão regulamentados esquemas complementares das seguintes prestações de Segurança Social:

- Subsídio a trabalhadores com filhos deficientes;
- Despesas com medicamentos;
- Subsídio de doença;
- Subsídio de funeral;
- Reforma;
- Subsídio de nascimento;
- Subsídio de sinistro o ou doença profissional.

2- Cópias dos instrumentos referidos no número 1, autenticados pela administração e sancionados pela comissão negociadora sindical, ficarão arquivadas nas associações sindicais signatárias.

3- A revisão para introdução de qualquer alteração dos instrumentos a que se refere o número 1 terá obrigatoriamente de ser precedida de negociações com as estruturas representativas dos trabalhadores.

4- O direito de iniciativa do processo de revisão aludido no número anterior compete à SGSP. O exercício do direito de iniciativa pode, no entanto, ser objecto de proposta por parte dos organismos representativos dos trabalhadores.

5- Todos os esquemas previstos no número 1 são devidos a trabalhadores da empresa, independentemente da sua admissão ser posterior aos referidos regulamentos, à excepção do complemento de reforma para os trabalhadores admitidos a partir de 31 de Março de 2002, independentemente do tipo de contrato de trabalho.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Seguro de saúde)

A todos os trabalhadores da SGSP é garantido um seguro de saúde nas exactas condições vigentes para os quadros técnicos.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>-A

##### (Seguro de acidentes pessoais)

Será garantido a todos os trabalhadores um seguro de acidentes pessoais no valor de 50 000,00 € cobrindo morte ou incapacidade permanente, em qualquer situação de acidente na vida.

## CAPÍTULO XV

### Comissão paritária

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Constituição)

1- É criada uma comissão paritária constituída por quatro elementos, cabendo a cada uma das partes designar os seus dois representantes.

2- A comissão paritária delibera por maioria, dispondo cada dos seus elementos de um voto.

3- Nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor do presente acordo cada uma das partes comunicarão, por escrito, os nomes dos representantes efectivos e suplentes, devendo a constituição final da comissão ser informada ao Ministério da Economia e Emprego para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- O mandato dos membros da comissão é de um ano, ao fim do qual poderão ser substituídos pelas partes que os designaram, mediante comunicação escrita à outra parte e respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida no número 1 da cláusula 86.<sup>a</sup>, produzirão efeitos à data da recepção do pedido de reunião se outra posterior não vier a ser acordada.

6- Cada uma das partes pode fazer-se assistir por um assessor.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Atribuições)

1- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE, incluindo a eventual criação de novas categorias profissionais, definição dos descritivos e respectivos enquadramentos.

2- A comissão poderá também emitir parecer e prestar in-

formações sobre matérias de natureza técnica ou aplicações casuística de disposições deste acordo que lhes sejam submetidas pelas partes.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Funcionamento)

1- A comissão reúne sempre que convocada por escrito por uma das partes.

2- A convocatória referida no número anterior será enviada a cada um dos membros da parte destinatária da proposta com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião proposta e será sempre acompanhada da agenda de trabalho sugerida.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Deliberações)

1- A comissão paritária só poderá deliberar estando presente a totalidade dos seus membros.

2- Nas deliberações cada uma das partes dispõe de dois votos.

3- As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida na cláusula 86.<sup>a</sup> consideramos, para todos os efeitos, como integrando o presente acordo de empresa e são automaticamente aplicáveis às partes.

4- As deliberações referidas no número anterior serão depositadas no Ministério do Trabalho e Solidariedade para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Comissão arbitral)

1- Sempre que, no uso das competências conferidas pelo no 1 da cláusula 86.<sup>a</sup>, a comissão paritária não consiga deliberar, será a questão considerada controvertida e submetida a uma comissão arbitral.

2- A comissão será constituída por três membros, designando cada uma das partes o seu árbitro e escolhendo estes, de comum acordo, o terceiro de entre pessoas de reconhecida competência que não tenham interesse directo no litígio.

3- A parte que decidir submeter à comissão arbitral a questão controvertida comunicará à outra parte o nome do seu árbitro.

4- Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

5- O parecer da comissão arbitral deverá ser proferido no prazo de oito dias após ser encontrado o terceiro árbitro.

6- O texto do parecer dos árbitros será aceite pela comissão paritária e depositado para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* como regulamentação do presente acordo.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Reclassificação ou reconversão)

1- A SGSP obriga-se a fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por força de doença profissional ou acidente de trabalho clinicamente aprovados, se incapacitem, ou cujas funções tenham sido tomadas injustificadas.

2- A remuneração do trabalhador reconvertido pela categoria correspondente a grupo salarial inferior manter-se-á. Porém, nas revisões salariais seguintes apenas beneficiarão de 75 %, 50 % e 25 % dos aumentos verificados na anterior categoria, respectivamente nos 1.º, 2.º e 3.º anos, até que a sua remuneração se a idêntica à dos restantes trabalhadores do grupo para que foi reconvertido.

3- Se da reconversão resultar que o trabalhador deixe de estar integrado em regime de turnos, cessa o direito ao respectivo subsídio, mantendo, porém, sem prejuízo do disposto no número 2, o direito ao valor que vinha auferindo a tal título, o qual deve ser mantido em rubrica separada, enquanto não for absorvido pelas movimentações salariais.

4- A reconversão tecnológica não poderá, em caso algum, constituir fundamento de despedimentos individuais ou colectivos.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Subcontratação de mão-de-obra)

A SGSP não deverá subcontratar mão-de-obra fora dos seguintes casos:

- a) Para tarefas transitórias concretamente determinadas;
- b) Para ocorrer a situações pontuais de acréscimo imprevisível de trabalho;
- c) Em qualquer outra situação, desde que devidamente fundamentada.

## ANEXO I

### Condições específicas de admissão

#### Carreiras profissionais

##### Transformação

##### 1- Condições de admissão

- 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente
- 18 anos de idade

##### 2- Acesso

Os praticantes de:

Operador de fornos e autoclave

Operador de manufacturas

Operador de serigrafia e écrans

Operador de transformação de vidro

Controlador - verificador de qualidade

ascendem a pré-oficiais decorridos 2 anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial decorridos 2 anos naquela categoria.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifique, cumulativamente:

Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;

Zelo profissional, assiduidade e mínimo de 5 anos de permanência na respectiva categoria.

Nota - O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

#### Escritórios

1- Condições de admissão

- 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente
- 18 anos de idade

2- Acesso

Os praticantes ascenderão a estagiários decorridos 2 anos naquela categoria.

Os estagiários ascenderão a escriturários decorridos 3 anos naquela categoria.

Os escriturários ascenderão a assistente administrativo I desde que se verifique, cumulativamente:

a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;

b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de 5 anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

Nota - O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Os operadores de computador I ascenderão a II decorridos 2 anos naquela categoria.

#### Manutenção, instrumentistas, electricistas e metalúrgicos

1- Condições de admissão

- 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente
- 18 anos de idade

2- Acesso

Os praticantes ascenderão a pré-oficiais decorridos 2 anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial ou instrumentista I decorridos 3 anos naquela categoria.

Os instrumentistas I ascenderão a II decorridos 3 anos como I ou 2 anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de aptidão.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifique, cumulativamente:

a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;

b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de 5 anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

Nota - O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

#### Técnicos de desenho

1- Condições de admissão

- 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente
- 18 anos de idade

## ANEXO II

### Definição de categorias

*Agente de serviços administrativos* - É o trabalhador que executa tarefas diversas de natureza administrativa tais como, estabelecer ligações telefónicas e efectuar registos de chamadas, operar aparelhos de telex e telefax, recepcionar, expedir, registar e distribuir correspondência e outra documentação, reproduzir e arquivar documentos, atender e acompanhar visitantes.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade, de tratamento automático de informação (terminais de computador e micro-computadores), teleimpressoras, telecopiadores e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos, podendo ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissionais menos qualificados.

*Auxiliar de armazém* - É o trabalhador que, com meios adequados, nomeadamente manuais, assegura a movimentação de matérias-primas e acessórias, dentro e fora dos armazéns, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados e saídos.

*Auxiliar de transformação de vidro* - É o trabalhador que, nos sectores de transformação de vidro, coadjuva os operadores na execução das tarefas que lhes estão atribuídas.

*Carpinteiro* - É o trabalhador que executa trabalhos de conservação, reparação ou construção em madeira ou materiais similares utilizando ferramentas ou máquinas-ferramentas adequadas; tem a seu cargo a execução dos moldes em madeira destinados à fabricação.

*Controlador verificador de qualidade* - É o trabalhador que tem como função determinar por processos comparativos, ensaios físicos e outros, as características de qualidade do vidro, nomeadamente, dimensionais, resistência, fragmentação ou choque mecânico e térmico, deformações e distorção óptica, defeitos de pasta e superfície, segundo métodos que lhe são definidos e utilizando técnicas e equipamentos adequados; regista os resultados obtidos, compara-os com os das normas adoptadas e informa a sua chefia dos desvios observados; elabora relatórios de controle, atribui número de lote às qualidades de vidro com as mesmas características, propondo a sua aceitação ou rejeição; controla o vidro directamente à saída da linha ou armazenado e faz a recepção qualitativa do vidro recebido do exterior; providencia pelo correcto funcionamento e estado geral da limpeza das instalações em que actua.

Quando em serviço no controlo de qualidade de produções - float - assegura, quando necessário, evacuação do vidro defeituoso para o circuito de casco defeituoso através de trape ou ducha.

*Electricista* - É o trabalhador que tem por função instalar, conservar e reparar circuitos e aparelhagem eléctrica nos equipamentos e instalações da empresa; vigiar e controlar a produção, transformação e ou distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento.



*Encarregado* - É o trabalhador que tem como função dirigir, coordenar e controlar um grupo de trabalhadores que integram uma secção da empresa; organiza, podendo participar na sua execução, o trabalho em ordem a assegurar o regular funcionamento da secção; distribui as tarefas a executar e verifica e controla os trabalhos realizados; redige comunicações de ocorrências para apreciação superior; organicamente, pode ainda chefiar, continuamente ou não, encarregados menos qualificados.

*Escriturário* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço onde trabalha, nomeadamente redige, relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

*Estagiário* - É o trabalhador que estagia para a respectiva profissão.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que tem como função a recepção, o armazenamento de boas condições de arrumação e a conservação e entrega de materiais, ferramentas e matérias-primas; regista os movimentos de entrada e saída e controla as existências; providencia pela reposição dos níveis de stocks, podendo propor alterações aos parâmetros de gestão dos artigos cujo consumo tal justifique.

*Instrumentista* - o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos; electro-pneumáticos, pneumáticos hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controle industrial, na fábrica, na oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se, normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Oficial principal* - É o trabalhador que, na sua área de actuação especializada, tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnica e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

*Operador de computador* - É o trabalhador que prepara, abastece e opera uma máquina automática de tratamento de informação; prepara os equipamentos consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados; coloca papel na impressora e suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nos leitores; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias, consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode operar com consola e com material periférico.

*Operador de fornos e autoclave* - É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de fornos de têmpera e de curvar e autoclaves; opera, vigia e regula os equipamentos de

acordo com os parâmetros de condução; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos fornos e autoclaves; auto controla os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar; preenche os mapas de controle de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de manufactura* - É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semi-automáticas e manuais de cortar, biselar, furar e lavar; vigia e regula os equipamentos, de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; auto-controla os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controle de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos; bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de movimentação e cargas* - É o trabalhador a quem compete executar, utilizando meios adequados (equipamento de transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com instruções que recebe, operações de movimentação de produtos acabados, materiais, matérias-primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição dos produtos; prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais necessários à embalagem e movimentação de vidro; procede ao fecho das embalagens; prepara e executa cargas em veículos de transporte; procede à evacuação de vidro defeituoso para o circuito de casco e assegura o seu funcionamento; zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

*Operador principal de computador* - É o operador de computador que tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

*Operador de recepção/expedição* - É o trabalhador que, utilizando meios informáticos e outros julgados necessários e, de acordo com programas e instruções que recebe, é responsável pelos procedimentos relativos à expedição e recepção de vidro; efectua a emissão e recepção dos documentos inerentes aos referidos movimentos e seu registo; confere o vidro recepcionado e expedido pelos respectivos documentos; executa outras tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

*Operador de serigrafia e écrans* - É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semiautomáticas e manuais de serigrafia, de preparação de écrans de soldar e estancar terminais; vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas

técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controlo de produção e qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de transformação de vidro* - É o trabalhador que, no sector de transformação de vidro, executa, em parte ou no todo, as seguintes tarefas: montagem e desmontagem de ferramentas; alimentação e desalimentação; selecção de vidro, conforme os defeitos; recuperação do vidro; preparação dos utensílios, embalagens e materiais; operações de movimentação, embalagem e stockagem do vidro; providencia pela limpeza do seu local de trabalho; executa as tarefas necessárias à fabricação do vidro duplo e à laminagem; autocontrola os produtos, de acordo com as respectivas normas e especificações; zela pela conservação e lubrificação dos equipamentos. Pode ainda executar as tarefas de operador de manufatura, sem prejuízo nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e 18.<sup>a</sup> do AE.

Nota - Esta categoria abrange a profissão de operador de vidro duplo e de laminagem.

*Praticante* - É o trabalhador que pratica para a respectiva profissão.

*Pré-oficial* - o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

*Preparador/programador industrial* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, recolhe, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na execução dos diferentes trabalhos de manutenção e gestão de energia; realiza o seu planeamento e programação, tendo em vista a rentabilização da mão-de-obra, equipamentos e materiais e o cumprimento de prazos e controla o andamento dos trabalhos, assegura o tratamento e registo dos elementos necessários ao sistema de gestão de manutenção e energia; compete-lhe ainda assegurar a actualização da documentação técnica e as tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

*Programador* - É o trabalhador que tem como função transformar a descrição de um processamento mecanográfico em instruções para o computador e para os operadores.

*Programador de produção/expedição* - É o trabalhador que executa tarefas de preparação, programação e controlo da produção, stockagem, expedição e recepção de vidro; recolhe e trata elementos para elaboração de programas, com base em pedidos e previsões comerciais, tendo em vista a optimização da produção e das instalações; controla o cumprimento dos programas estabelecidos, níveis de stocks e prazos de expedição; introduz os respectivos dados através da consola; compete-lhe ainda tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que tem como função executar, montar, reparar e conservar os equipamentos mecânicos; utiliza as máquinas e ferramentas, segue desenhos, especificações e fichas de trabalho. Faz inspecções de rotina segundo plano que lhe é previamente estabelecido.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área administrativa. As suas funções consistem predominantemente na

realização de estudos e análises, e ainda na resolução de problemas sob a orientação genérica da chefia; presta apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Técnico comercial* - É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa; realiza estudos e análises sob a orientação da chefia; prestando ainda apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Técnico industrial* - É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos e projectos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Técnico de instrumentação electrónica* - É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos eléctricos e electrónicos, executando os trabalhos mais especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio, de instrumentos electrónicos, designadamente, em tarefas ligadas a circuitos analógicos, lógicos e digitais; tem também a seu cargo trabalhos de montagem, conservação e reparação de avarias de instrumentos eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, nas fábricas, oficinas ou locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada; pode ainda coordenar tecnicamente profissionais menos qualificados.

*Técnico de mecatrónica* - É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos industriais, executando trabalhos especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio de componentes electrónicos, eléctricos, mecânicos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial; pode coordenar profissionais menos qualificados.

### ANEXO III

#### Enquadramentos

- Grupo A
- Praticante do 1.º ano
- Grupo B
- Praticante do 2.º ano
- Grupo C
- Auxiliar de armazém
- Auxiliar de transformação de vidro
- Estagiário do 1.º ano
- Pré-oficial do 1.º ano

Grupo D  
Agente de serviços administrativos  
Estagiário do 2.º ano  
Pré-oficial do 2.º ano

Grupo E  
Carpinteiro  
Estagiário do 3.º ano  
Operador de movimentação e cargas I  
Operador de transformação de vidro

Grupo F  
Controlador/verificador de qualidade  
Electricista  
Escriturário  
Fiel de armazém  
Instrumentista I  
Operador de fornos e autoclave  
Operador de manufacturas  
Operador de movimentação e cargas II  
Operador de recepção/expedição  
Operador de serigrafia e écrans  
Serralheiro mecânico

Grupo G  
Assistente administrativo I  
Encarregado I  
Instrumentista II  
Oficial principal I  
Operador de computador I  
Preparador/programador industrial I  
Programador de produção/expedição I

Grupo H  
Assistente administrativo II  
Encarregado II  
Oficial principal II  
Técnico de mecatrónica I

Grupo I  
Assistente administrativo III  
Encarregado III  
Instrumentista III  
Oficial principal III  
Operador de computador II  
Programador I  
Preparador/programador industrial II  
Programador de produção/expedição II

Grupo J  
Encarregado IV  
Operador principal de computador I  
Programador II  
Técnico administrativo I  
Técnico comercial I  
Técnico de mecatrónica II

Grupo K  
Encarregado V  
Operador principal de computador II

Técnico administrativo I-A  
Técnico comercial I-A  
Técnico industrial I  
Técnico de instrumentação electrónica I

Grupo L  
Técnico administrativo II  
Técnico comercial II  
Técnico de instrumentação electrónica II  
Técnico de mecatrónica III  
Técnico industrial II

Grupo M  
Técnico administrativo III  
Técnico comercial III  
Técnico de instrumentação electrónica III  
Técnico de mecatrónica IV  
Técnico industrial III

Grupo N  
Técnico administrativo IV  
Técnico comercial IV  
Técnico de mecatrónica V  
Técnico industrial IV

Grupo O  
Técnico administrativo V  
Técnico comercial V  
Técnico industrial V

Grupo P  
Técnico administrativo VI  
Técnico comercial VI  
Técnico industrial VI

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	Remunerações
A	890,10
B	962,40
C	1 118,00
D	1 157,60
E	1 195,80
F	1 221,92
G	1 261,30
H	1 298,20
I	1 332,30
J	1 463,40
K	1 575,20
L	1 684,70
M	1 799,40
N	2 163,90
O	2 387,90
P	2 456,00



Santa Iria, 31 de Março de 2015.

Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA (SGSP):

*José Manuel Pires Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Pedro Manuel Pereira Milheiro*, na qualidade de mandatário.

*Pedro Miguel P. T. da Silva Jesus Vicente*, na qualidade de mandatário.

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE Saint - Gobain Sekurit Portugal, SA, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa o seguinte sindicato:

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira

Depositado em 28 de maio de 2015, a fl. 173 do livro n.º 11, com o n.º 68/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - Acordo sobre formação profissional dos motoristas SP - Alteração**

### **Revisão parcial**

Revisão parcial do AE sobre formação profissional dos motoristas SP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2014, celebrado ao abrigo do disposto no artigo 131.º, número 9, do Código do Trabalho:

#### **Cláusula única**

1- Os outorgantes acordam em prorrogar até 31 de Dezembro de 2015 o acordo sobre formação profissional dos motoristas SP, entre os mesmos celebrado em 9 de Junho de 2011 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2011, passando, em consequência o número 2 da cláusula 2.ª do AE a ter a seguinte redacção:

1- (...)

2- O AE/FP - motoristas SP vigorará até 31 de Dezembro de 2015, podendo, porém, qualquer das partes proceder à respectiva denúncia com efeitos imediatos, sem prejuízo de o mesmo continuar a aplicar-se a todos os trabalhadores que à data da denúncia já tenham iniciado a formação promovida pela STCP para a aquisição do CAM ou que já a tenham concluído mas estejam a aguardar a emissão do respectivo

certificado.

3- (...)

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

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

### **Declaração dos outorgantes**

Em cumprimento do disposto na alínea c) do número 4 do artigo 494.º, e na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, ambos do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo abrange a empresa outorgante e estimam ser abrangidos cerca de vinte trabalhadores.

Porto, 5 de maio de 2015.

Pela STCP:

*André Sequeira.*

*César Vasconcellos Navio.*

Pelo STTAMP:

*Zeferino Alberto Moreira Silva.*

*José Joaquim Azevedo Gouveia.*

Depositado em 29 de maio de 2015, a fl. 174 do livro n.º 11, com o n.º 69/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros - Alteração salarial e outras - Retificação**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2015, o anexo II do acordo de empresa em epígrafe, procede-se à sua retificação.

Assim, na página 1553, onde se lê:

### **ANEXO II**

#### **Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas (2015)**

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
1	(...)	(...)	-
2	(...)	(...)	-
3	(...)	(...)	-
4	(...)	(...)	(...)

5	Condutor de veículos industriais de 2. <sup>a</sup> Desenhador de 2. <sup>a</sup> Ensacador/carregador (*) Escrutário de 2. <sup>a</sup> Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> Motorista de 2. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (FCH) Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (cimento) Operador de embalagem de 2. <sup>a</sup> (cimento) Operador de instalação de moagem de 1. <sup>a</sup> Operador de pedreira de 1. <sup>a</sup>	965,00	(...)
6	Condutor de veículos industriais de 1. <sup>a</sup> Desenhador de 1. <sup>a</sup> Escrutário de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> Motorista de 1. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (FCH) Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (cimento) Operador de embalagem de 1. <sup>a</sup> (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospector de vendas	994,00	(...)
7	(...)	(...)	(...)
8	(...)	(...)	(...)
9	(...)	(...)	(...)
10	(...)	(...)	(...)
11	(...)	(...)	(...)
12	(...)	(...)	(...)
13	(...)	(...)	-
14	(...)	(...)	-
15	(...)	(...)	-

(\*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.  
(\*\*) A classe «principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respetiva categoria profissional.  
Deve ler-se:

ANEXO II

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas (2015)

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
1	(...)	(...)	-
2	(...)	(...)	-
3	(...)	(...)	-
4	(...)	(...)	(...)

5	Condutor de veículos industriais de 2. <sup>a</sup> Desenhador de 2. <sup>a</sup> Ensacador/carregador (*) Escrutário de 2. <sup>a</sup> Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> Motorista de 2. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (FCH) Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (cimento) Operador de embalagem de 2. <sup>a</sup> (cimento) Operador de instalação de moagem de 1. <sup>a</sup> Operador de pedreira de 1. <sup>a</sup>	966,00	(...)
6	Condutor de veículos industriais de 1. <sup>a</sup> Desenhador de 1. <sup>a</sup> Escrutário de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> Motorista de 1. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (FCH) Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (cimento) Operador de embalagem de 1. <sup>a</sup> (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospector de vendas	995,00	(...)
7	(...)	(...)	(...)
8	(...)	(...)	(...)
9	(...)	(...)	(...)
10	(...)	(...)	(...)
11	(...)	(...)	(...)
12	(...)	(...)	(...)
13	(...)	(...)	-
14	(...)	(...)	-
15	(...)	(...)	-

(\*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.  
(\*\*) A classe «principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respetiva categoria profissional.

Acordo de empresa entre a PROMETRO, SA e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Alteração salarial e outras/texto consolidado - Retificação

Por ter sido publicado com inexatidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2014, procede-se à retificação do acordo de empresa em epígrafe, nos seguintes termos:  
No número 2 da cláusula 73.<sup>a</sup>, onde se lê «2- A empresa

poderá, se assim se justificar, entregar aos trabalhadores que exerçam funções de condução de veículos de metro as chaves desses veículos, em termos a regulamentar.» deve ler-se  
«2- A empresa poderá, se assim se justificar, entregar aos

trabalhadores que exerçam funções de condução de veículos de metro as chaves desses veículos, em termos a regulamentar por acordo das partes.»

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Rodoviária da Beira Litoral, SA e a Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN - FESTRU e outros (quadros técnicos)**

O conselho de administração da Rodoviária da Beira Litoral, SA requereu em 3 de fevereiro de 2014 a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa então denominado por AE (quadros e técnicos) entre a Rodoviária Nacional, EP e a Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 1983, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de janeiro de 1985, ao abrigo da alínea b) do número 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alegando a verificação dos requisitos previstos no número 2 do referido artigo 10.º

A Rodoviária da Beira Litoral, SA, sucedeu à Rodoviária Nacional, EP, na sequência da transformação operada pelo Decreto-Lei n.º 12/90, de 6 de janeiro, em sociedade anónima de capitais exclusivamente públicos, com vista à sua cisão e formação de empresas de âmbito regional, entre as quais a ora requerente.

O artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, instituiu um regime transitório específico de caducidade para as convenções coletivas das quais conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

O acordo de empresa apreço (doravante designado por AE) prevê no número 3 da cláusula 2.ª do texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 1983, que «enquanto não entrar em vigor o novo AE ou as alterações acordadas, manter-se-á em vigor...».

De acordo com as alíneas a) a d) do número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a convenção que contenha a cláusula anteriormente referida caduca na data

da entrada em vigor da referida lei, i.e. a 17 de fevereiro de 2009, verificados os factos seguintes: i) a última publicação integral da convenção que contenha a cláusula referida no número 1 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009 tenha entrado em vigor há, pelo menos, seis anos e meio; ii) a convenção tenha sido denunciada validamente; iii) tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia; iv) não tenha havido revisão da convenção após a denúncia.

O facto previsto na alínea a) do número 2 do referido artigo 10.º verifica-se, uma vez que a última publicação integral do AE que contém a cláusula referida no número 1 do mesmo artigo 10.º ocorreu no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 1983, ou seja, há mais de seis anos e meio.

De acordo com a documentação remetida pela requerente, o texto inicial e subsequente alteração do AE foi objeto de denúncia válida (assinada por quem tinha poderes para o ato e acompanhada da proposta negocial) junto da Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos - FESTRU, recebida em 8 de agosto de 2005 [extinta em 22 de dezembro de 2007 por fusão com outra federação sindical da qual resultou a constituição da sucessora FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações] e da FSTIEP - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Elétricas de Portugal, recebida em 8 de agosto de 2005 [extinta em 22 de junho de 2007 por fusão com outra federação sindical da qual resultou a atual FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel Gráfica, Imprensa, Energia e Minas]. Pelo que, quanto a estas associações sindicais foi observado o requisito previsto na alínea b) do número 2 do artigo 10.º

Entre a data da denúncia do AE e a entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, decorreram mais de 18 meses, pelo que também se verifica preenchido o requisito previsto na alínea c) do número 2 do artigo 10.º

Quanto ao último, o facto previsto na alínea d) do número 2 do artigo 10.º encontra-se igualmente preenchido porque não houve revisão do AE após a denúncia.

Assim, verificados os requisitos acima enunciados, conclui-se que o AE cessou a sua vigência no dia 17 de fevereiro de 2009, no âmbito da Rodoviária da Beira Litoral, SA, da FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações e da FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, na parte correspondente ao da extinta FSTIEP - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Elétricas de Portugal, nos termos do número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Em sede de audiência dos interessados foi comunicado que o sentido provável da decisão seria o de se proceder à publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência do AE, nos termos e com os fundamentos acima enunciados.

A FECTRANS pronunciou-se manifestando a sua discordância com a publicação do referido aviso, alegando em síntese que a legislação invocada para o efeito coloca em causa o direito de contratação coletiva, inscrito no número 3 do artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa, que impõe uma tutela especial deste direito, bem como a eficácia normativa das convenções coletivas de trabalho, que deriva da Constituição, originária e autonomamente, cabendo à lei respeitar o seu espaço próprio e incentivar o direito à contratação coletiva. Neste contexto, a federação conclui «no sentido de não poder prevalecer a cessação da contratação coletiva referida».

O regime jurídico ao abrigo do qual se verifica a caducidade do AE é o previsto no artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. No âmbito da fiscalização da constitucionalidade, o Tribunal Constitucional pronunciou-se, no Acórdão n.º 338/2010, de 22 de setembro, no sentido de que o artigo 10.º da Lei n.º 7/2009 não viola o direito de contratação coletiva (artigo 56.º, números 3 e 4, da Constituição) não padecendo, por isso, de qualquer vício de inconstitucionalidade. Conforme refere o acórdão, «Ora o artigo 10.º pretende apenas estabelecer um regime de caducidade para as convenções coletivas mais antigas que contenham uma “cláusula de manutenção da vigência da convenção até à sua substituição”, fixando prazos mais estreitos e facilitando a publicação dos avisos de denúncia. Não pretende o legislador regular nem o modo de induzir à celebração de uma nova convenção coletiva nem a situação individual dos trabalhadores após a caducidade das convenções antigas. Essa matéria está regulada no Código do Trabalho e, mais especificamente, no que respeita à posição individual dos trabalhadores, no artigo 501.º, número 6 (a que acresce o número 7 que se limita a afirmar o óbvio: a caducidade das convenções coletivas não prejudica os direitos e garantias dos trabalhadores consagrados na lei laboral).

Assim, se uma convenção coletiva caduca, o trabalhador que estava por ela abrangido continuará a beneficiar de todos os direitos que o contrato de trabalho, as leis e a Constituição lhe reconhecem. Beneficiará, ainda, dos direitos relativos à retribuição, categoria, tempos de trabalho e benefícios sociais que a convenção caducada lhe concedia (artigo 501.º, número 6 do Código do Trabalho). (...) Mas não poderá validamente invocar o direito de contratação co-

lectiva (artigo 56.º, número 3 da Constituição) como direito a manter intactas todas as condições que de que beneficiaria se a convenção colectiva de que outrora beneficiou se mantivesse plenamente em vigor. O legislador pode validamente estabelecer limites ou restrições à eficácia temporal das convenções colectivas (artigo 56.º, número 4 da Constituição).

Nestes termos, o artigo 501.º do Código do Trabalho e o artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, não violam o direito de contratação colectiva (artigo 56.º, números 3 e 4, da Constituição) não padecendo, por isso, de qualquer vício de inconstitucionalidade».

Em face do exposto, resulta, pois, haver lugar à publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência do AE em apreço.

Assim, no uso das competências fixadas pela alínea d) do números 3 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, determino ao abrigo dos números 2 e 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a publicação do seguinte aviso:

O acordo de empresa denominado por AE (quadros e técnicos) entre a Rodoviária Nacional, EP e a Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 1983, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de janeiro de 1985, cessou a sua vigência no dia 17 de fevereiro de 2009, nos termos do números 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no âmbito da Rodoviária da Beira Litoral, SA, e das associações sindicais seguintes:

FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações; e

FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, na parte correspondente ao da extinta FSTIEP - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Elétricas de Portugal.

Em 29 de maio de 2015.

A Diretora-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, *Isilda Costa Fernandes*.

### **Aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Rodoviária da Beira Litoral, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA e outros**

O conselho de administração da Rodoviária da Beira Litoral, SA requereu em 3 de fevereiro de 2014 a publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do acordo de empresa entre a Rodoviária da Beira Litoral, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins - SITRA e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 30, de 14 de agosto de 1982, e subsequentes alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho*



e Emprego, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 1985, n.º 41, de 8 de novembro de 1995, e n.º 36, de 29 de setembro de 1999, ao abrigo da alínea b) do número 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alegando a verificação dos requisitos previstos no número 2 do referido artigo 10.º

O artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, instituiu um regime transitório específico de caducidade para as convenções coletivas das quais conste cláusula que faça depender a cessação da sua vigência de substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

O acordo de empresa em apreço (doravante designado por AE) prevê no número 3 da cláusula 2.ª do texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 1995, que «o presente AE mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho». Cláusula que se mantém inalterada desde a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 14 de agosto de 1982.

De acordo com as alíneas a) a d) do número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a convenção que contenha a cláusula anteriormente referida caduca na data da entrada em vigor da referida lei, i.e. a 17 de fevereiro de 2009, verificados os factos seguintes: i) a última publicação integral da convenção que contenha a cláusula referida no número 1 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009 tenha entrado em vigor há, pelo menos, seis anos e meio; ii) a convenção tenha sido denunciada validamente; iii) tenham decorrido pelo menos 18 meses a contar da denúncia; iv) não tenha havido revisão da convenção após a denúncia.

O facto previsto na alínea a) do número 2 do referido artigo 10.º verifica-se, uma vez que a última publicação integral do AE que contém a cláusula referida no número 1 do mesmo artigo 10.º ocorreu no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 14 de agosto de 1982, ou seja, há mais de seis anos e meio.

De acordo com a documentação remetida pela requerente, o texto inicial e subsequentes alterações do AE foram objeto de denúncia válida (assinada por quem tinha poderes para o ato e acompanhada da proposta negocial) em 8 de agosto de 2005 junto do SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins [atualmente denominado por Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA e outros] e do SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas

e Afins. Pelo que, quanto a estas associações sindicais foi observado o requisito previsto na alínea b) do número 2 do artigo 10.º

Entre a data da denúncia do AE e a entrada em vigor da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, decorreram mais de 18 meses, pelo que também se verifica preenchido o requisito previsto na alínea c) do número 2 do artigo 10.º

Quanto ao último requisito, o facto previsto na alínea d) do número 2 do artigo 10.º, encontra-se igualmente preenchido porque não houve revisão do AE após a denúncia.

Verificados os requisitos acima enunciados, conclui-se que o AE cessou a sua vigência no dia 17 de fevereiro de 2009, no âmbito da Rodoviária da Beira Litoral, SA, Sindicatos dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA e outros e SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, nos termos do número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Foi realizada a audiência dos interessados, informando-se que o sentido provável da decisão seria o de se proceder à publicação do aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção, nos termos e com os fundamentos acima expostos, à qual não foi deduzida oposição.

Assim, no uso das competências fixadas pela alínea d) do número 3 do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, determino ao abrigo dos números 2 e 5 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a publicação do seguinte aviso:

O acordo de empresa entre a Rodoviária da Beira Litoral, SA, e o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 30, de 14 de agosto de 1982, e subsequentes alterações, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 1985, n.º 41, de 8 de novembro de 1995, e n.º 36, de 29 de setembro de 1999, cessou a sua vigência no dia 17 de fevereiro de 2009, nos termos do número 2 do artigo 10.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no âmbito da Rodoviária da Beira Litoral, SA, e das associações sindicais seguintes:

Sindicatos dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA e outros; e

- SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

Em 29 de maio de 2015.

A Diretora-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, *Isilda Costa Fernandes*.

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Federação Nacional dos Médicos - FNAM - Alteração**

Alteração aprovada em 18 de abril de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2014.

##### Artigo 5.º

1- (...).

2- A federação garante a todos os médicos filiados nos sindicatos que a integram o direito de tendência, nos seguintes termos:

a) É reconhecido a todos os médicos filiados nos sindicatos integrantes da federação o direito de se organizarem em tendências político-sindicais ou correntes de intervenção;

b) A organização das tendências político-sindicais e correntes de intervenção é da exclusiva responsabilidade dos médicos filiados nos sindicatos integrantes da federação;

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) Os sindicatos integrantes da federação, os titulares dos seus órgãos estatutários e os médicos subscritores das tendências político-sindicais ou correntes de intervenção não estão subordinados à sua disciplina, agindo com total isenção e independência;

i) A constituição de cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção efetua-se mediante comunicação escrita dirigida ao presidente da mesa do congresso, subscrita pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e a qualidade de quem a representa e acompanhada, ainda, dos dados relativos à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número de trabalhadores médicos aderentes e dos delegados eleitos com o seu apoio;

j) (...);

l) Só serão reconhecidas as tendências político-sindicais e correntes de intervenção que tenham feito eleger com o seu apoio, pelo menos, 10 % dos delegados ao congresso da federação.

Registado em 28 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 169 do livro n.º 2.

#### **Sindicato dos Contabilistas - SICONT - Alteração**

Alteração aprovada em 18 de julho de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 4, de 28 de fevereiro de 1986.

### CAPÍTULO I

#### **Denominação, âmbito e sede**

##### Artigo 1.º

O Sindicato dos Contabilistas - SICONT é uma associação constituída nos termos da lei das associações sindicais, por todos os trabalhadores que sejam contabilistas diplomados pelos antigos Institutos Comerciais e Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, pelos actuais Institutos Superiores de Contabilidade e Administração e Instituto Militar dos Pupilos do Exército ou por outras escolas que preparem bacharéis e licenciados em contabilidade e administração e que comprovadamente exerçam actividades por conta de outrem.

##### Artigo 2.º

O sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional.

##### Artigo 3.º

O sindicato tem a sua sede em Lisboa.

##### Artigo 4.º

O sindicato poderá criar delegações regionais ou outras formas de organização sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins.

### CAPÍTULO II

#### **Princípios fundamentais**



### Artigo 5.º

1- O sindicato é independente do Estado, do patronato, dos partidos políticos e das instituições religiosas, não podendo aceitar destes quaisquer financiamentos ou subsídios.

2- A orgânica e o funcionamento do sindicato regem-se por princípios democráticos. O seu controle constitui um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição de todos os seus dirigentes.

3- A liberdade de opinião e discussão e o exercício de democracia sindical não autorizam a constituição de quaisquer organismos autónomos dentro do sindicato.

4- O sindicato poderá estabelecer relações ou filiar-se em organizações sindicais nacionais ou internacionais.

## CAPÍTULO III

### Fins e competência

#### Artigo 6.º

O sindicato tem por fim, em especial:

a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses dos associados;

b) Promover, em cooperação com outras organizações sindicais, a emancipação a todos os níveis da classe trabalhadora;

c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus membros, desenvolvendo a sua consciência sindical;

d) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;

e) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade colectiva.

#### Artigo 7.º

Ao sindicato compete, nomeadamente:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Dar pareceres sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos estatais;

c) Fiscalizar e reclamar, quando necessário, a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas de trabalho;

d) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

e) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

f) Gerir e administrar, em colaboração com outros sindicatos e instituições de carácter social.

#### Artigo 8.º

Para a prossecução dos seus fins o sindicato deve:

a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos do interesse geral dos trabalhadores;

b) Intensificar a sua propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os asso-

ciados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e a criação de comissões sindicais em empresas na área da sua especialidade;

d) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;

e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e à promoção social dos associados;

f) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos;

g) Colaborar com as associações científicas ou profissionais da área da contabilidade na valorização profissional e cultural dos contabilistas.

## CAPÍTULO IV

### Sócios

#### Artigo 9.º

Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º

#### Artigo 10.º

1- O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção em proposta fornecida para esse efeito pelo sindicato.

2- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia-geral, que a apresentará na sua primeira reunião.

3- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 11.º

São direitos do sócio:

a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou qualquer órgão do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias-gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

c) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;

e) Informar-se de toda a actividade do sindicato.

#### Artigo 12.º

São deveres do sócio:

a) Cumprir os estatutos;

b) Participar nas actividades do sindicato e manter-se informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito e nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões dos corpos gerentes tomadas democraticamente de acordo com os estatutos;

d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;

e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;

f) Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e os objectivos do sindicato, com vista ao alargamento da influência unitária do sindicato;

g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;

h) Divulgar as edições do sindicato;

i) Pagar regularmente a quotização;

j) Pagar o cartão sindical;

k) Pagar a jóia de inscrição, de montante igual ao valor da quota;

l) Comunicar ao sindicato, no prazo de quinze dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar e o desemprego.

#### Artigo 13.º

A quotização mensal é de 4 % do salário mínimo nacional.

#### Artigo 14.º

Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença, acidente de trabalho, cumprimento do serviço militar, desemprego ou reforma.

#### Artigo 15.º

Perdem a qualidade de sócio os trabalhadores que:

a) Deixarem de exercer a actividade profissional por conta de outrem ou deixarem de a exercer em território nacional, excepto quando deslocados no estrangeiro;

b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação, por escrito, ao presidente da direcção, sem prejuízo de o sindicato exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;

c) Deixarem de pagar quotas durante um período de três meses consecutivos, sem justificação comprovada;

d) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

#### Artigo 16.º

Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo nos casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia-geral e votado favoravelmente por maioria simples e voto secreto.

### CAPÍTULO V

#### Regime disciplinar

##### Artigo 17.º

Podem ser aplicadas aos sócios as penas de repreensão,

de suspensão e de expulsão.

##### Artigo 18.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previsto no artigo 12.º

##### Artigo 19.º

Incorrem nas penas de suspensão e de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;

b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;

c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos associados.

##### Artigo 20.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

##### Artigo 21.º

1- O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e específica dos factos da acusação.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será feita por meio de carta registada com aviso de recepção.

3- O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 30 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

##### Artigo 22.º

1- O poder disciplinar será exercido pela direcção.

2- Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral. Os recursos serão obrigatoriamente apreciados na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia, excepto se se tratar de assembleia eleitoral, que tiver lugar depois da sua interposição.

3- A expulsão é unicamente da competência da assembleia geral.

### CAPÍTULO VI

#### Órgãos nacionais

##### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 23.º

Os órgãos nacionais do sindicato são:

- 1- Assembleia-geral
- 2- Direcção
- 3- Fiscal único

#### Artigo 24.º

Os membros dos corpos gerentes e dos órgãos nacionais são eleitos pela assembleia-geral de entre os sócios do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 25.º

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo ser reeleitos sem limitação de mandatos.

#### Artigo 26.º

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os dirigentes ou outros associados que os representem e que por motivo de desempenho das suas funções percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias correspondentes.

3- Os dirigentes ou outros associados que os representem terão também direito ao reembolso das despesas de transporte, alimentação e alojamento sempre que se desloquem em serviço do sindicato.

#### Artigo 27.º

1- Os corpos gerentes só podem ser destituídos pela assembleia-geral que haja sido convocada expressamente para esse efeito.

2- A assembleia-geral que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de qualquer dos corpos gerentes elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros do mesmo.

3- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4- Nos casos previstos no número 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para os corpos gerentes destituídos no prazo máximo de 90 dias.

### SECÇÃO II

#### Assembleia-geral

#### Artigo 28.º

A assembleia-geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais e será sempre de âmbito nacional.

#### Artigo 29.º

Compete em especial à assembleia-geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do fiscal único;

c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento geral proposto pela direcção;

d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para a instrução e estudo dos processos a fim de habilitar a assembleia-geral a decidir conscienciosamente;

g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;

h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;

i) Deliberar sobre a aplicação da pena de expulsão dos associados;

j) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;

k) Deliberar por voto secreto sobre a inscrição do sindicato em organismos sindicais nacionais ou internacionais;

l) Deliberar por voto secreto sobre a integração e fusão do sindicato.

#### Artigo 30.º

A assembleia-geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária até 31 de Março, para exercer as atribuições previstas nas alíneas b) e c) do artigo 29.º e de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

#### Artigo 31.º

1- A assembleia reunirá em sessão extraordinária:

a) Sempre que o presidente da assembleia-geral o entender necessário;

b) A solicitação da direcção ou do fiscal único;

c) A solicitação de pelo menos dois terços dos associados;

2- Os pedidos de convocação de assembleia-geral deverão ser fundamentados e dirigidos, por escrito, ao presidente da assembleia-geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número 1 deste artigo, o presidente deverá convocar a assembleia-geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção da solicitação, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

#### Artigo 32.º

1- A convocação da assembleia-geral é feita pelo presidente da assembleia, por convocatória remetida a todos os associados, e publicitada através de anúncio convocatório publicado num dos jornais de maior expansão nacional com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para fins constantes das alíneas d), h), i), j) e k) do artigo 29.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de quinze dias.

#### Artigo 33.º

1- As reuniões da assembleia-geral têm início à hora marcada, com a presença da maioria simples do número de

sócios, e meia hora mais tarde, com qualquer número de sócios, salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

2- A assembleia-geral só pode deliberar sobre os assuntos da ordem de trabalhos.

#### Artigo 34.º

1- As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 31.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes na solicitação.

2- Se a reunião, nos termos do número anterior, se não efectuar por não estarem presentes os sócios solicitantes necessários, estes perdem o direito de convocar nova assembleia-geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 35.º

1- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por maioria simples de votos.

2- Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia-geral.

#### Artigo 36.º

1- A mesa da assembleia-geral é constituída pelo presidente da assembleia e por um secretário eleito para o efeito pelos presentes.

2- Na sua falta ou impedimento, o presidente será substituído por um secretário a eleger pelos membros da assembleia-geral.

#### Artigo 37.º

Compete em especial ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia-geral nos termos estatutários e dirigir os trabalhos;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de cinco dias após a eleição;
- c) Comunicar à assembleia-geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros das actas;
- e) Assistir às reuniões da direcção sem direito a voto;
- f) Participar na constituição e trabalhos da comissão eleitoral, que coordenará o processo eleitoral;
- g) Zelar pelo cumprimento dos estatutos, regulamentos e deliberações da assembleia-geral.

#### Artigo 38.º

Compete em especial ao secretário:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia-geral;
- c) Redigir as actas;

d) Informar os sócios das deliberações da assembleia-geral;

e) Coadjuvar o presidente da assembleia-geral em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia-geral;

f) Assistir às reuniões de direcção sem direito a voto.

### SECÇÃO III

#### Direcção

#### Artigo 39.º

A direcção do sindicato compõe-se de três membros efectivos eleitos de entre os sócios do sindicato por sufrágio secreto e universal.

#### Artigo 40.º

Na primeira reunião da direcção, os membros eleitos escolherão de entre si o presidente e definirão as funções de cada um.

#### Artigo 41.º

Compete à direcção em especial:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos sócios;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia-geral o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- f) Elaborar o inventário de haveres do sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- g) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- h) Submeter à apreciação da assembleia-geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;
- i) Convocar e presidir às assembleias regionais;
- j) Solicitar ao presidente da assembleia-geral a convocação de assembleias-gerais extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- k) Promover a disciplina interna do sindicato nos termos do disposto no capítulo V dos presentes estatutos;
- l) Admitir, suspender ou demitir os empregados do sindicato.

#### Artigo 42.º

A direcção reunir-se-á pelo menos uma vez por mês e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros, devendo-se lavrar acta de cada reunião.

#### Artigo 43.º

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois directores.

2- A direcção poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com

precisão o âmbito dos poderes conferidos.

3- Nas delegações regionais a direcção é representada pela comissão directiva.

#### Artigo 44.º

1- Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2- Estão isentos desta responsabilidade:

a) Os membros da direcção que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão seguinte e após leitura da acta da sessão anterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;

b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

### SECÇÃO IV

#### Fiscal único

#### Artigo 45.º

O fiscal único é eleito de entre os sócios do sindicato por sufrágio secreto e universal.

#### Artigo 46.º

Compete ao fiscal único:

a) Examinar a contabilidade do sindicato;

b) Dar parecer sobre os relatórios e contas apresentados pela direcção, bem como sobre os orçamentos, no prazo máximo de quinze dias;

c) Assistir às reuniões da direcção, sempre que julgar conveniente, sem direito a voto;

d) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do sindicato.

### CAPÍTULO VII

#### Delegações regionais

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 47.º

Os órgãos das delegações regionais do sindicato são:

a) As assembleias regionais;

b) As comissões directivas;

c) Os delegados sindicais;

d) As comissões de delegados sindicais;

e) As assembleias de delegados sindicais.

#### SECÇÃO II

#### Assembleias regionais

#### Artigo 48.º

As assembleias regionais são constituídas por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais no âmbito de cada delegação regional.

#### Artigo 49.º

Compete às assembleias regionais, em especial:

a) Eleger as comissões directivas;

b) Aprovar anualmente sobre os relatórios e contas das comissões directivas;

c) Apreciar e deliberar sobre os orçamentos propostos pelas comissões directivas.

#### Artigo 50.º

As assembleias regionais reunirão:

a) Em sessão ordinária, anualmente, até 31 de Março, para exercer as atribuições previstas nas alíneas b) e c) do artigo 49.º e de dois em dois anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo;

b) Em sessão extraordinária, sempre que a direcção o entender;

c) A pedido de um grupo de associados correspondente a, pelo menos, 20 % dos membros da respectiva delegação regional, para deliberar sobre a matéria contemplada no artigo 49.º

### SECÇÃO III

#### Comissões directivas

#### Artigo 51.º

As comissões directivas das delegações regionais são compostas por seis membros cada uma (cinco efectivos e um suplente), eleitos entre os sócios membros da respectiva assembleia regional.

#### Artigo 52.º

Compete às comissões directivas representar a direcção nas respectivas delegações regionais. As comissões directivas terão os poderes que a direcção lhes delegar.

### SECÇÃO IV

#### Delegados sindicais

#### Artigo 53.º

1- Os delegados sindicais são trabalhadores sócios do sindicato, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do sindicato na empresa, área geográfica ou de actividade.

2- Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de profissionais por locais de trabalho o justificar.



#### Artigo 54.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;
- c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do sindicato chegam a todos os colegas do sector;
- d) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- e) Colaborar estreitamente com a direcção e ou comissão directiva, assegurando a execução das suas resoluções;
- f) Dar conhecimento à direcção e ou comissão directiva dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus colegas;
- g) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão de convenções colectivas de trabalho;
- h) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direcção e ou pela comissão directiva;
- i) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;
- j) Incentivar os trabalhadores não sócios do sindicato a procederem à sua inscrição;
- k) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;
- l) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;
- m) Comunicar imediatamente à direcção e ou à comissão directiva eventuais mudanças de sector.

#### Artigo 55.º

1- A designação dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores, por iniciativa destes, ou, na sua falta, da direcção e ou da comissão directiva, as quais em qualquer dos casos assegurarão a regularidade dos processos eleitorais e formalizarão as nomeações.

2- A designação dos delegados sindicais, precedida de eleições feitas nos locais de trabalho ou no sindicato, incide sobre os sócios mais votados.

#### Artigo 56.º

Só poderá ser delegado sindical o trabalhador sócio do sindicato que se encontre no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 57.º

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões das empresas, locais de trabalho e áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção, à comissão directiva e ou aos trabalhadores determiná-lo, devendo, porém, ser designado pelo menos um delegado sindical por cada 50 trabalhadores.

#### Artigo 58.º

1- A nomeação e exoneração de delegados sindicais serão

comunicadas às entidades patronais directamente interessadas.

2- Dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

#### Artigo 59.º

1- A exoneração dos delegados sindicais é da competência da direcção, da comissão directiva e ou dos trabalhadores que os elegeram, mediante comunicação àquelas.

2- O mandato dos delegados sindicais não cessa necessariamente com o tempo de exercício das funções da direcção ou da comissão directiva que os nomeou.

3- A exoneração dos delegados não depende da duração do exercício de funções, mas sim da perda da confiança na manutenção dos cargos pelos trabalhadores que os elegeram, da direcção ou da comissão directiva que os nomeou, ou a seu pedido ou, ainda, pela verificação de alguma das condições de inelegibilidade.

#### Artigo 60.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

### SECÇÃO V

#### Comissões de delegados sindicais

#### Artigo 61.º

1- Quando numa empresa ou organismo existir mais que um delegado sindical dos contabilistas, poderão estes constituir-se em comissão de delegados sindicais.

2- A comissão de delegados sindicais possui os poderes e a capacidade de intervenção dos delegados sindicais.

### SECÇÃO VI

#### Assembleias de delegados sindicais

#### Artigo 62.º

As assembleias de delegados sindicais são compostas por todos os delegados sindicais de uma delegação regional, de um ramo de actividade e ou de uma área laboral e têm por objectivos fundamentais discutir e analisar a situação político-sindical, apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação e pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção e ou pela comissão directiva.

#### Artigo 63.º

As assembleias de delegados sindicais são convocadas e presididas pela direcção e ou pela comissão directiva.

### CAPÍTULO VIII

#### Fundos

#### Artigo 64.º

Constituem os fundos do sindicato:

- a) As jóias;
- b) As quotas dos sócios;
- c) As receitas extraordinárias;
- d) As contribuições extraordinárias.

#### Artigo 65.º

As delegações regionais terão o direito a administrar os seguintes fundos:

- a) 60 % das quotas dos seus membros;
- b) A parte proporcional, relativa aos seus membros, das receitas e contribuições extraordinárias.

#### Artigo 66.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo da conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá, depois de para tal autorizada pela assembleia-geral.

#### Artigo 67.º

O saldo das contas de gerência, depois de retirados os 10 % para o fundo de reserva, será aplicado em qualquer dos seguintes fins:

- a) Criação de um fundo de solidariedade para com os trabalhadores despedidos ou em greve;
- b) Criação de bolsas de estudo;
- c) Qualquer outro fim, desde que de acordo com os objectivos do sindicato.

#### Artigo 68.º

1- A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia-geral, até 31 de Março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer do fiscal único.

2- O relatório e contas estarão patentes aos sócios na sede do sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia.

3- O exposto nos números anteriores aplica-se também à gestão das delegações regionais, com as devidas adaptações necessárias.

#### Artigo 69.º

1- A direcção submeterá à apreciação da assembleia-geral, até 31 de Dezembro de cada ano, o orçamento global para o ano seguinte.

2- O exposto no número anterior aplica-se também à gestão das delegações regionais, com as devidas adaptações necessárias.

### CAPÍTULO IX

#### Fusão e dissolução

#### Artigo 70.º

A fusão ou dissolução do sindicato só poderá verificar-se por deliberação da assembleia-geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria simples, no caso de fusão, e de, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes na assembleia, no caso de dissolução.

#### Artigo 71.º

A assembleia-geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios.

### CAPÍTULO X

#### Alteração dos estatutos

#### Artigo 72.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia-geral.

#### Artigo 73.º

A assembleia-geral para a alteração dos estatutos deverá ser expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 15 dias e publicitada num dos jornais de maior expansão nacional.

#### Artigo 74.º

As deliberações relativas às alterações dos estatutos serão tomadas por, pelo menos, dois terços do número total dos sócios votantes.

### CAPÍTULO XI

#### Eleições

#### Artigo 75.º

1- Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia-geral eleitoral, constituída por todos os sócios que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Só poderão ser eleitos os sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

§ único. As comissões directivas serão eleitas pelas assembleias regionais. O processo eleitoral será, com as devidas adaptações necessárias, o constante nestes estatutos.

#### Artigo 76.º

Não podem ser eleitos os sócios que:

- a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades eleitorais;
- b) Sejam membros de órgãos directivos, de agrupamentos políticos ou confessionais;
- c) Exerçam funções de carácter administrativo e de fiscalização por parte do Estado;
- d) Estejam suspensos.

#### Artigo 77.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia-geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Promover a comissão de fiscalização eleitoral;
- d) Organizar os cadernos eleitorais;
- e) Apreçar as reclamações aos cadernos eleitorais;
- f) Verificar a regularidade das candidaturas;
- g) Promover a elaboração e distribuição das listas de candidatura a todos os eleitores.

#### Artigo 78.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

#### Artigo 79.º

A convocação da assembleia-geral eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede nacional e nas sedes regionais do sindicato, com a antecedência mínima de 45 dias.

#### Artigo 80.º

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato 30 dias antes da data da realização da assembleia-geral eleitoral.

2- Da inscrição ou omissão e irregularidades nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia-geral nos dez dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas.

#### Artigo 81.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia-geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação das candidaturas, bem como dos respectivos programas de acção.

2- As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, 3 % do número de sócios do sindicato.

3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, residência, designação da entidade patronal e do local de trabalho.

4- Os sócios subscritores serão identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de sócio.

5- As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos dos corpos gerentes.

6- A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

#### Artigo 82.º

1- Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da assembleia-geral e por um representante de cada lista concorrente, a qual iniciará as suas funções 24 horas após a apresentação das candidaturas.

2- O representante de cada lista deverá ser apresentado conjuntamente com a apresentação das respectivas candidaturas.

#### Artigo 83.º

Compete à comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar os relatórios de eventuais irregularidades a entregar à mesa da assembleia-geral;
- c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização de meios do sindicato dentro das possibilidades deste;
- d) Fazer o escrutínio dos votos e elaborar a acta de apuramento de resultados.

#### Artigo 84.º

1- A mesa da assembleia-geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao do encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2- Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia-geral decidirá, nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 85.º

As listas de candidaturas concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do sindicato, desde a data da sua aceitação até à realização do acto eleitoral.

#### Artigo 86.º

O horário das mesas de voto será marcado pela mesa da assembleia-geral.

#### Artigo 87.º

1- Cada lista de voto para os corpos gerentes conterá os nomes impressos dos candidatos a presidente da assembleia-geral, direcção e fiscal único.

2- As listas editadas pelo sindicato, sob controlo da mesa da assembleia-geral, terão a forma rectangular, com as dimensões de 15 cm x 10 cm e serão em papel branco, liso, sem marca ou sinal exterior.

3- São nulas as listas que:

- a) Não obedeam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Contenham nomes substituídos ou qualquer anotação.

#### Artigo 88.º

A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou cartão de cidadão ou outro qualquer elemento de identificação com fotografia.

#### Artigo 89.º

1- O voto é secreto;

2- Não é permitido o voto por procuração;

3- É permitido o voto por correspondência desde que:

- a) A lista esteja dobrada em quatro e contida em sobrescrito fechado;
- b) Do referido sobrescrito conste o número e assinatura do

sócio e fotocópia do cartão de sócio ou de outro documento válido;

c) Este sobrescrito será introduzido noutro e endereçado ao presidente da assembleia-geral por correio registado até 24 horas antes do acto eleitoral.

Artigo 90.º

1- Funcionário mesas de voto na sede e nas delegações regionais do sindicato e, eventualmente, noutros locais a definir pela mesa da assembleia-geral.

2- Os eleitores votarão no distrito em que trabalham, caso nele seja instalada uma mesa de voto; não se verificando esta condição, votarão na sede nacional ou regional a que pertençam.

3- Cada lista de voto deverá credenciar um elemento, que fará parte da mesa de voto.

4- A mesa da assembleia-geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia, a constituição das mesas de voto, devendo obrigatoriamente designar um representante seu, que presidirá.

Artigo 91.º

1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos no local e à elaboração da acta com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2- Após a recepção, na sede do sindicato, das actas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final e será feita a proclamação da lista vencedora e afixação dos resultados.

Artigo 92.º

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia-geral até três dias após o encerramento da assembleia-geral eleitoral.

2- A mesa da assembleia-geral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede do sindicato.

3- Da decisão da mesa da assembleia-geral cabe recurso para a assembleia-geral, que será convocada expressamente

para o efeito nos oito dias seguintes e que decidirá em última instância.

Artigo 93.º

O presidente cessante da mesa da assembleia-geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo de oito dias após afixação dos resultados definitivos.

Artigo 94.º

O sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, até um montante igual para todas as listas a fixar pela direcção, consoante as possibilidades financeiras do sindicato.

Artigo 95.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia-geral.

Registado em 28 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 169 do livro n.º 2.

Sindicato dos Funcionários Parlamentares -  
Nulidade parcial

Por sentença, transitada em julgado em 18 de fevereiro de 2015, no âmbito do processo n.º 4256/13.0TTLSB, que correu termos no Tribunal do Trabalho de Lisboa, 6.º Juízo - 1.ª Secção, movido pelo Ministério Público contra o Sindicato dos Funcionários Parlamentares, foi declarada «a nulidade do: artigo 8º nº 1 al. c) dos estatutos da ré Sindicato dos Funcionários Parlamentares, aprovados em Assembleia Geral Extraordinária de 14 de abril de 2014, publicados no Boletim do Trabalho e Emprego, nº 22, de 15 de junho de 2014.»

II - DIREÇÃO

Sindicato Independente dos Médicos - SIM - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 13 de março de 2015, para mandato de três anos.

Direção do secretariado nacional

Jorge Paulo Seabra Roque Cunha Secretário-geral	C.S. Sacavém/ACES Grande Lx VI Loures
António Pedro Quintans Soure	C.S. Caldas da Rainha/ACES Oeste I Norte

Armindo Miguel Jesus Sousa Araújo Ribeiro	H. Litoral Alentejano, EPE
Diana Graça Ramos Penha Pereira	H. Prof. Doutor Fernando da Fonseca, EPE
Francisco Jorge Santos Oliveira Silva	C.S. Campanhã/ACES Grande Porto VI Porto Oriental
João José Guegués Silva Dias	H. Faro, EPE
João Miguel Conceição Pedro Deus	H. Egas Moniz/C.H. Lisboa Ocidental, EPE
José Manuel Pinto Almeida	H. São Bernardo/C.H. Setúbal, EPE
Luis Filipe Santos Silva	H. Covões/CHUC, EPE

M.ª Carmo Gama Caldeira	H. Dr. Nélcio Mendonça/SESARAM, EPE
M.ª Luiza Pascoalinho Pereira Ferraz	H. Divino Espírito Santo de Ponta Delgada, EPE
M.ª Manuela Silva Dias	H. Pedro Hispano/ULS Matosinhos, EPE
Paulo Cristiano Nascimento Simões	H. Santa Cruz/C.H. Lisboa Ocidental, EPE
Ricardo Filipe Barreiros Mexia	Instituto Nacional Saúde Dr. Ricardo Jorge, IP
Teresa M.ª Soudo Machado Fonseca	H. Garcia de Orta, EPE

**Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 e 23 de abril de 2015, para o mandato de quatro anos.

Presidente - Rui Fernando da Cunha Mendes Riso, cartão de cidadão n.º 4550803.

Vice-presidente - Fernando Horácio de Jesus Oliveira, cartão de cidadão n.º 04785560.

Secretário - Paulo de Amaral Alexandre, cartão de cida-

dão n.º 4233803.

Tesoureiro - Joao Nunes de Carvalho, bilhete de identidade n.º 5320237.

Antonio José Real da Fonseca, cartão de cidadão n.º 8147378.

Rui Manuel Ribeiro dos Santos Alves, cartão de cidadão n.º 2359358.

Cristina Alexandra Pereira Trony, cartão de cidadão n.º 10452324.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral, cartão de cidadão n.º 9848806.

José Maria Pastor de Oliveira, cartão de cidadão n.º 7011605.

António Manuel Tavares Ramos, bilhete de identidade n.º 4074948.

Carlos Daniel da Paz Castanheira Bispo, cartão de cidadão n.º 05191427.

Suplentes:

Ângela Cardoso Ruivo Nunes Filipe, bilhete de identidade n.º 12331030.

Rute Cláudia Marques Jesus Almeida, cartão de cidadão n.º 10797741.

**ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES**

**I - ESTATUTOS**

**ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos - Alteração**

Alteração aprovada em 31 de março de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2013.

**CAPÍTULO III**

**Dos órgãos sociais**

(...)

**SECÇÃO II**

**Da assembleia geral**

(...)

**Artigo 24.º**

**Convocação**

A assembleia geral é convocada por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de dez dias; no aviso indicar-se-á o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem do dia.

(...)

Registado em 28 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 129 do livro n.º 2.



## II - DIREÇÃO

### **Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente (APIAM) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de abril de 2015, para o mandato de três anos.

Presidente - Sociedade da Água de Luso, SA, representada por Nuno Francisco Ribeiro Pinto de Magalhães, portador do cartão de cidadão n.º 04708326.

Vice-presidente - Unicer Águas, SA, representada por Rui Fernandes Santos Henriques Freire, portador do bilhete de identidade n.º 6956888.

Vogal - Águas do Fastio - Comércio e Engarrafamento de Águas Minerais, SA, representada por Benito Perez Perez, portador de cartão de residência permanente n.º 13274.

Vogal - Mineraqua Portugal - Exploração e Comercialização de Águas, L.<sup>da</sup>, representada por Jorge Manuel Tomás Henriques, portador do bilhete de identidade n.º 2528653.

Vogal - Sumol+Compal Marcas, SA, representada por João Paulo Duque Pereira Monteiro Marques, portador do cartão de cidadão n.º 05153760.

Vogal - Empresa Central Serrana de Águas, SA, representada por Carlos Albano de Almeida Abrantes, portador do bilhete de identidade n.º 2985154.

Vogal - Águas das Caldas de Penacova, SA, representada por Urbano de Oliveira Marques, portador do bilhete de identidade n.º 1557792.

### **Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de março de 2015, para mandato de dois anos.

Direção:

Presidente - Afonso Manuel Salema de Vilhena Coutinho Caldeira.

Vice-presidente - Vasco Paulo Henriques Ferreira.

Vice-presidente - Manuela Margarida da Costa Mesquita.

Tesoureiro - Carlos Filipe Miranda Rosa.

Vogal - Ana Rita Meireles da Cunha Magalhães.

Vogal - Paula Alexandra Peixoto Mendes.

Vogal - José Tiago Machado Pedroso Botas.

Suplentes:

Benvinda de Jesus Portela Alves.

Pedro José Ribeiro Sousa Lopes Pinheiro.

Augusto Armando de Araújo Moreira.

### **Associação Portuguesa do Ensino Superior Privado - APESP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de março de 2015, para mandato de três anos.

Direção:

Presidente - João Duarte Redondo, Fundação Minerva - Cultura-E ensino e Investigação Científica.

Vice-presidente - Armando Jorge Carvalho, Cooperativa de Ensino Superior Portucalense Infante D. Henrique.

Vice-presidente - Manuel José Damásio, SESC - Sociedade de Estudos Superiores e Culturais.

Tesoureiro - José Quaresma, CÉNIL - Centro de Línguas.

Presidente do Colégio Universitário - José Amado da Silva, Universidade Autónoma de Lisboa.

Presidente do Colégio Politécnico - António Ferrão Filipe, IPAM - Instituto Português de Administração de Marketing.

Vogal - José Guilherme Vitorino, C.E.U. - Cooperativa de Ensino Universitário.

Suplentes:

José Manuel Silva, Província Portuguesa das Franciscanas Missionárias de Nossa Senhora.

Domingos Martinho, ISLA - Santarém, Educação e Cultura.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Câmara Municipal de Lousada - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Direção Regional do Porto, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Lousada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 22 de maio de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 14 de setembro de 2015, realizar-se-á na Câmara Municipal de Lousada abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança higiene e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 281.º e lei seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Lousada.  
Morada: Praça Dr. Francisco Sá Carneiro, Apartado 19.  
4621-909 Lousada.»

### **Câmara Municipal da Póvoa de Varzim - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Direção Regional do Porto, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 22 de maio de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 16 de setembro de 2015, realizar-se-á na Câmara Municipal da Póvoa de Varzim abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 281.º e lei seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal da Póvoa de Varzim.  
Morada: Praça de Almada.  
4490-438 Póvoa de Varzim.»

### **Junta de Freguesia de Campanhã - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Direção Regional do Porto, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Junta de Freguesia de Campanhã, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 22 de maio de 2015.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 18 de setembro de 2015, realizar-se-á na junta de freguesia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme disposto no artigo 281.º e lei seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro.

Empresa: Junta de Freguesia de Campanhã.  
Morada: Praça da Corujeira, 202.  
4300-144 Porto.»

### **Águas de Paredes, SA - Convocatória**

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 efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho das Águas de Paredes SA, recebida na Direção-Geral do Emprego e das

Relações de Trabalho em 22 de maio de 2015.

«Vimos pela presente comunicar a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 17 de setembro de 2015, realizar-se-á na empresa Águas de Paredes, SA, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Águas de Paredes, SA.  
Morada: Rua de Timor, 27 - 4580-015 Paredes.»

### **Águas de Valongo, SA - Convocatória**

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 efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho das Águas de Valongo, SA, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 22 de maio de 2015.

«Vimos, pela presente comunicar a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 15 de setembro de 2015, realizar-se-á na empresa Águas de Valongo, SA, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: Águas de Valongo, SA.  
Morada: Avenida 5 de Outubro, 306.  
4440-503 Valongo.»

## **II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **MICAU - Indústrias Alimentares e Comércio Geral, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa MICAU - Indústria Alimentar Comércio Geral, SA realizada em 12 de maio de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2015.

Efetivo:

Sandra Filipa Amaral Stoffel Santos, operária.

Suplente:

Carla Alexandra Esteves Capela Duarte, operária.

Registado em 28 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 59, a fl. 100 do livro n.º 1.

**FRISSUL - Entrepasto Frigorífico, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa FRISSUL - Entrepasto Frigorífico, SA realizada em 12 de maio de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2015.

Efetivo:

António Samuel Matias, fiel de armazém.

Suplente:

Manuel José Soares Urbano, fiel de armazém.

Registado em 28 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 60, a fl. 100 do livro n.º 1.

**Triunfo Internacional - Sociedade de Têxteis e Confecções, L.ª - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Triunfo Internacional - Sociedade de Têxteis e Confecções, L.ª, realizada em 13 de maio de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2015.

Efectivos:	BI/CC	Validade
Ana Maria Francisco Silva Campos	6249895	30/6/2018
Florbelá Maria Reis Malheiros	06269396	6/11/2019
Maria Alice Neto Santos Carvalho	07923634	31/1/2016
Maria Encarnação Alves A. Colorado	081631158	16/8/2017
Maria Rosário Teixeira Ramos Lourenço	08558009	16/10/2019

Suplentes:		
Emília Maria Rosa Tiago Silva	07350249	14/1/2016
Maria Adélia Batista Adro	08226278	9/7/2017
Maria Belarmina S. F. Rocha Dias	06693206	3/3/2019
Maria Lurdes Cacheira Diogo Alves	07828887	2/10/2017
Paula Alexandra Vitorino Conceição	11557980	14/5/2016

Registado em 28 de maio de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 61, a fl. 100 do livro n.º 1.

**SISAV - Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, SA - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2015, foi publicada a eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho da empresa SISAV - Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, SA a qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 1603

Onde se lê:

Efetivo:	BI/CC	Validade
Tatiana Margarida Peixinho Duarte Braz	212356232	7/3/2017

Deve ler-se:

Efetivo:	BI/CC	Validade
Tatiana Margarida Peixinho Duarte Braz	212356232	7/3/2017
Suplente:		
Joana Patrícia Gomes Gonçalves	13383104	11/2/2018