



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Associação dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras .....	716
— CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) — Alteração salarial e outras .....	717
— CCT entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	719
— CCT entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras .....	741
— CCT entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes — Alteração salarial e outras .....	742
— AE entre a GESLOURES — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras .....	743
— CCT entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e entre a mesma associação de empregadores e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média — Revisão global — Integração em níveis de qualificação .....	745
— ACT entre a REBOSADO — Reboques do Sado, L. <sup>da</sup> , e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Integração em níveis de qualificação .....	745
— AE entre a Svitzer Lisboa — Reboques Marítimos, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Integração em níveis de qualificação .....	746
— AE entre o BANIF — Banco Internacional do Funchal, S. A., e o Sindicato dos Bancários do Centro e outros e entre a mesma empresa e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Integração em níveis de qualificação .....	746
— AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia e entre a mesma empresa e o SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Revisão global — Integração em níveis de qualificação .....	747
— Acordo de adesão entre Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e o SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos ao acordo autónomo celebrado entre a referida empresa e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros e outros .....	747

— Acordo de adesão entre os CTT — Correios de Portugal, S. A., e o SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações e outros ao AE entre a mesma empresa e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros . . . . .	747
---	-----

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

— Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel e a Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros . . . . .	748
---	-----

**Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I — Estatutos:**

— Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia — SINDEFER — Alteração . . . . .	750
---	-----

**II — Direcção:**

— União dos Sindicatos de Bragança — US Bragança/CGTP-IN — Eleição em 7 de Fevereiro de 2009, para mandato de três anos (trienio de 2009-2012) . . . . .	763
— Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa — Eleição nos dias 26 a 31 de Janeiro de 2009 para o mandato de 2009-2012 . . . . .	763
— SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia — Eleição em 31 de Janeiro de 2009 para o triénio de 2009-2012 . . . . .	765

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

— APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas — Alteração . . . . .	765
— APTCSS — Associação Portuguesa de Técnicos de Chaves e Sistemas de Segurança, que passa a designar-se APECSS — Associação Portuguesa das Empresas de Chaves e Sistemas de Segurança — Alteração . . . . .	766

**II — Direcção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

— Comissão de Trabalhadores da A-VISION — Prestação de Serviços à Indústria Automóvel, Unipessoal, L. <sup>da</sup> — Alteração . . . . .	772
---	-----

**II — Eleições:**

— Comissão de Trabalhadores do BPI, S. A. — Eleição em 29 de Maio de 2008 para o mandato de 2008-2012 — Substituição . . . . .	782
--	-----

---

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

---

## SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.

**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.

**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.

**RE** — Regulamentos de extensão.

**CT** — Comissão técnica.

**DA** — Decisão arbitral.

**AE** — Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

### REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

### CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

#### **CCT entre a Associação dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal — Alteração salarial e outras.**

O CCT para a Indústria de Moagens de Trigo, Milho e Centeio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007, e alterado no n.º 16, de 29 de Abril de 2008, é revisto da forma seguinte:

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se a todo o território continental e obriga, por um lado, as empresas de moagem de trigo, milho e centeio representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele

previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 95 empresas, num total de 720 trabalhadores.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência**

1 — .....  
2 — A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

#### **Cláusula 66.ª**

##### **Subsídio de alimentação**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5,50 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sem prejuízo de subsídios ou condições mais favoráveis existentes.

## ANEXO II

## Retribuição certa mínima

Grupo	Categoria profissional	Retribuições mínimas mensais (euros)
I	Moleiro ..... Analista .....	(a) 572
II	Ajudante de moleiro ..... Oficial electricista ..... Motorista ..... Serralheiro mecânico ..... Primeiro-escriturário .....	552
III	Encarregado de secção ..... Fiel de armazém ..... Vendedor ..... Segundo-escriturário .....	522
IV	Ajudante de motorista/distribuidor ..... Condutor de máquinas ..... Ensacador-pesador .....	(b) 505
V	Auxiliar de laboração ..... Empregado de balcão ..... Guarda ou porteiro ..... Preparador de laboratório ..... Estagiário .....	487
VI	Empacotador ..... Servente de limpeza .....	455
VII	Aprendiz .....	387

(a) Nas empresas com menos de cinco trabalhadores, aos trabalhadores com a categoria profissional de moleiro que não exerçam funções de chefia, será atribuída a retribuição mensal de € 512.

(b) O ajudante de motorista/distribuidor, quando proceda à condução de veículo ligeiro terá um acréscimo salarial de 10 %.

Lisboa, 9 de Janeiro de 2009.

Pela ANIM — Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio:

*Paulo Jorge Gaspar Guedes*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

## Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos filiados na Federação:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

Lisboa, 12 de Fevereiro de 2009. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça* — *Joaquim Pereira Pires*.

Depositado em 25 de Fevereiro de 2009, a fl. 34 do livro n.º 11, com o n.º 33/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**CCT entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) — Alteração salarial e outras.**

## Cláusula preambular

A presente revisão actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2006, e alterada no n.º 14, de 15 de Abril de 2007, e no n.º 16, de 29 de Abril de 2008.

## Cláusula 1.ª

## Âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, as empresas associadas da AIPAN que desenvolvam a sua actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações de «Padaria», «Pastelaria», «Padaria/pastelaria», «Estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «Boutique de pão quente», «Confeitaria», «Cafetaria» e «Geladaria», com ou sem «Terminais de cozedura» e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas neste contrato, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Este CCT abrange 1430 empresas e 8800 trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

## Área

1 — A área do presente CCT é definida por toda a zona Norte, nos distritos de Aveiro (concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Braga, Bragança, Guarda (concelho de Vila Nova de Foz Côa), Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu (concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço).

2 — As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao Ministério do Trabalho, no momento do depósito do presente CCT e das suas subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão.

## Cláusula 3.ª

## Vigência

3 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2009 e serão revistas anualmente, a partir de Novembro.

Clausula 28.<sup>a</sup>

## Retribuições mínimas

6 — Os trabalhadores controladores de caixa têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 20,50.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

## Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,80 por cada dia de trabalho completo e efectivamente prestado.

## ANEXO III

## Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)	
		Horário normal	Horário especial
XIII	Mestre pasteleiro	800	960
XII	Pasteleiro de 1. <sup>a</sup>	718	861,60
XI	Pasteleiro de 2. <sup>a</sup>	620	744
X	Chefe de compras Empregado de balcão encarregado Encarregado de fabrico Técnico de autocontrolo e de controlo de qualidade	549	658,80
IX	Encarregado de expedição Pasteleiro de 3. <sup>a</sup>	523	627,60
VIII	Amassador Chefe de geladaria Fornheiro Motorista-vendedor-distribuidor Oficial de 1. <sup>a</sup> (apoio e manutenção) Panificador principal	513	615,60
VII	Empregado de balcão principal Oficial de 2. <sup>a</sup> (apoio e manutenção)	487	584,40
VI	Aspirante a pasteleiro do 3.º ano Controlador de caixa Empregado de balcão de 1. <sup>a</sup> Panificador	464	556,80
V	Aspirante a pasteleiro do 2.º ano Empregado de balcão de 2. <sup>a</sup> Operador de máquinas de empacotar	459	550,80
IV	Aspirante a panificador Aspirante a pasteleiro do 1.º ano Auxiliar de fabrico Distribuidor (a) Empacotador Empregado de balcão auxiliar do 2.º ano Expedidor ou ajudante de expedição Praticante do 2.º ano (apoio e manutenção)	456	547,20
III	Auxiliar de limpeza Praticante do 1.º ano (apoio e manutenção)	452	542,40
II	Empregado de balcão auxiliar do 1.º ano	450	540
I	Aprendiz	360	432

(a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagem nas vendas, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

Porto, 8 de Janeiro de 2009.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte:

*Maria da Conceição Gomes Alves*, secretária.

*Horácio António Silva Castro*, tesoureiro.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

**Declaração**

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes Sindicatos filiados na Federação:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

Lisboa, 12 de Fevereiro de 2009. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

**Declaração**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIME-TAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 12 de Fevereiro de 2009. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

**Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 11 de Fevereiro de 2009. — A Direcção: *(Assinaturas ilegíveis.)*

Depositado em 25 de Fevereiro de 2009, a fl. 34 do livro n.º 11, com o n.º 35/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **CCT entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2008, e texto consolidado.

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

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no território de Portugal continental se dediquem à actividade da indústria de cortiça representadas pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 150 trabalhadores e 70 empregadores.

**Cláusula 2.ª****Vigência**

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

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

## CAPÍTULO V

## Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.<sup>a</sup>

## Tabela salarial

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal para falhas de € 28,41.

Cláusula 27.<sup>a</sup>-A

## Senhas de almoço

1 — As empresas que não tenham refeitório, ou quando o não tenham em funcionamento para fornecer integral e gratuitamente a refeição, pagarão a cada trabalhador uma senha diária no valor de € 5,10.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

## Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 29,01 por cada três anos de permanência em categoria (ou grau) sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

## Produção de efeitos

As tabelas salariais e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2008.

## ANEXO II

## Remunerações mínimas

Grupos		Categorias profissionais	Remunerações (euros)
I	A	Director de serviços . . . . .	1 052,10
	B	Chefe de escritório . . . . .	1 028,90
II		Chefe de departamento, divisão ou serviços Contabilista/técnico oficial de contas	927,37
III	A	Chefe de compras . . . . . Chefe de secção . . . . . Chefe de vendas . . . . .	872,87
	B	Programador . . . . . Técnico administrativo . . . . . Técnico comercial . . . . . Técnico de contabilidade . . . . . Técnico de secretariado . . . . .	854,93
IV	A	Assistente administrativo do grau II Encarregado de armazém . . . . . Inspector de vendas . . . . . Operador de computador . . . . .	795,08

Grupos		Categorias profissionais	Remunerações (euros)
IV	B	Assistente administrativo do grau I . . Caixeiro principal . . . . . Fogoeiro encarregado . . . . .	763,26
V	A	Caixa . . . . . Caixeiro-encarregado . . . . . Escriturário . . . . . Fogoeiro subencarregado . . . . . Vendedor . . . . .	753,49
	B	Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Caixeiro . . . . .	702,99
VI	A	Cobrador . . . . . Fiel de armazém . . . . . Telefonista (mais de três anos) . . . . .	696
	B	Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . .	678,60
VII	A	Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> . . . . .	672,25
	B	Telefonista (menos de três anos) . . . . .	646,68
VIII		Contínuo (mais de três anos) . . . . . Trabalhador de armazém . . . . . Porteiro (escritório) . . . . .	570,70
IX		Ajudante de fogoeiro do 3.º ano. . . . . Caixeiro-ajudante . . . . .	526,11
X		Ajudante de fogoeiro do 2.º ano. . . . . Contínuo (menos de três anos) . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . .	465,19
XI		Ajudante de fogoeiro do 1.º ano. . . . .	450,95

Lisboa, 10 de Dezembro de 2008.

Pela AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça:

*Jacinto Guilherme Ramos Dias Pereira*, secretário-geral.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

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

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pela FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritório e Serviços:

*Marcela Esteves Santos Monteiro*, mandatária.



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

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no território de Portugal continental se dediquem à actividade da indústria de cortiça representadas pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 150 trabalhadores e 70 empregadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Vigência**

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

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

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

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

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

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

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

**Cláusula 4.<sup>a</sup>****Processo de revisão**

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

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

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

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

**CAPÍTULO II****Admissão e carreira profissional****Cláusula 5.<sup>a</sup>****Condições gerais de admissão**

1 — Sem prejuízo do estipulado na cláusula seguinte, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

a) Idade mínima de 16 anos;

b) Habilitações escolares mínimas previstas no presente CCT.

2 — Os contratos dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais representadas pela associação patronal outorgantes à data da entrada em vigor desta convenção não podem ser prejudicados pelo disposto no número anterior desta cláusula.

3 — A entidade patronal só poderá admitir novos trabalhadores, para preenchimento das vagas existentes em categorias ou classes superiores, desde que não tenha ao seu serviço trabalhadores de classificação profissional inferior capazes de poderem desempenhar as funções das categorias ou classes referidas, devendo para tal efeito ser obrigatoriamente ouvidos todos os trabalhadores das secções ou serviços respectivos ou seus representantes.

4 — Nas admissões é dada prioridade aos trabalhadores que tenham efectuado formação profissional e disso possam fazer prova ou que apresentem certificado de aptidão profissional (CAP) se as profissões estiverem assim regulamentadas.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>****Condições específicas de admissão**

A — Administrativos:

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2:

Habilitações mínimas	Categorias profissionais
Curso geral do ensino secundário Curso superior reconhecido oficialmente.	Geral. Contabilista com funções de técnico de contas.

B — Técnico de vendas. — A idade mínima de admissão é de 18 anos. As habilitações mínimas exigidas são o curso geral do ensino secundário ou ainda cursos equivalentes.

C — Caixeiros e profissionais de armazém. — A idade mínima de admissão é de 16 anos. As habilitações são as mínimas exigidas por lei.

D — Telefonistas e cobradores. — A idade mínima de admissão é de 18 anos. As habilitações são as mínimas exigidas por lei.

E — (*Eliminado.*)

F — Fogueiros. — A admissão de fogueiros é feita nos termos da legislação em vigor.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>****Período experimental**

- 1 — O período experimental é de 15 dias.
- 2 — O período experimental poderá ser alargado até 60 dias quando se trate de categorias de chefia, secretário(a) de direcção, correspondente em línguas estrangeiras e programador.
- 3 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>****Substituição temporária e contratos a prazo**

- 1 — As entidades patronais poderão admitir trabalhadores para efeitos de substituição temporária.
- 2 — No caso de o trabalhador ser admitido com um contrato a prazo, se este não for denunciado pela entidade patronal oito dias antes do termo do período de vigência, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>****Categorias profissionais**

- 1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com o estabelecido no anexo I.
- 2 — Quando se levante o problema da classificação profissional, deve a entidade patronal reunir com a comissão de delegados sindicais para, em conjunto, se estabelecer a categoria adequada.
- 3 — Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal através do delegado sindical ou da comissão sindical da empresa.
- 4 — Na falta de acordo na atribuição da classificação podem as partes submeter a resolução do litígio à comissão paritária.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>****Densidade dos quadros****A — Administrativos:**

- 1 — Nas dependências da empresa onde existam 15 profissionais administrativos terá de haver sempre, pelo menos, um chefe de departamento ou equiparado:

Número de trabalhadores	Classes das categorias		
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>
1 .....	1	-	-
2 .....	1	-	1
3 .....	1	1	1
4 .....	1	1	2
5 .....	1	2	2
6 .....	1	2	3
7 .....	2	2	3

Número de trabalhadores	Classes das categorias		
	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>
8 .....	2	3	3
9 .....	2	3	4
10 .....	3	3	4

- 2 — Nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais é obrigatória a classificação de um deles, pelo menos, como chefe de secção.

- 3 — Nas dependências da empresa onde existam mais de 15 profissionais de escritório terá de haver sempre, pelo menos, um com a categoria de chefe de departamento ou equiparado.

- 4 — Nos escritórios com um mínimo de cinco profissionais é obrigatória a classificação de um deles, pelo menos, como chefe de secção.

**A) Caixeiros:**

- 1 — Um trabalhador será classificado como técnico comercial por cada grupo de oito trabalhadores com as categorias de caixeiro principal, caixeiro e caixeiro-ajudante.

- 2 — Nas empresas com um mínimo de cinco trabalhadores é obrigatória a existência de um caixeiro-encarregado.

- B) Técnicos de vendas. — É obrigatória a existência de um trabalhador com a categoria de inspector de vendas quando existam três vendedores.

**C) Fogueiros:**

- Fogueiro-encarregado — sempre que nos quadros da empresa se verifique a existência de três fogueiros de 1.<sup>a</sup> classe ou subencarregados, um terá de ser classificado com a categoria de fogueiro-encarregado.

- Fogueiro-subencarregado — no caso da existência de turnos, no turno em que não estiver em serviço o fogueiro-encarregado, um dos fogueiros assumirá a chefia do turno com a categoria de subencarregado, desde que haja mais de um profissional da especialidade em cada turno.

- No turno em que esteja em serviço o fogueiro-encarregado será este o responsável pelo turno, não havendo subencarregado.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>****Criação de novas categorias**

- 1 — A pedido da entidade patronal, dos próprios interessados e dos organismos vinculados por este contrato, podem as partes, através das respectivas comissões paritárias mistas, autorizar classificações especiais ou criação de novas categorias profissionais, quando aconselhadas pela natureza dos serviços, sem prejuízo da sua definição e equiparação a uma das categorias constantes do anexo II, não só para efeitos de atribuição de remuneração, como para observância das proporções mínimas a respeitar na organização e preenchimento dos quadros.

- 2 — Na criação de novas categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência de serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efectivamente desempenhadas pelos seus titulares.

3 — Sem prejuízo do referido no número anterior, poderá, porém, a entidade patronal admitir, nos termos legais, o pessoal necessário ao desempenho de funções agora não previstas, sem prejuízo do preceituado na cláusula 5.<sup>a</sup>, n.º 3.

4 — As novas categorias e atribuições próprias consideram-se parte integrante do presente contrato, depois de ser decidido pela comissão paritária.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoção ou acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à classe superior dentro da mesma categoria ou a mudança, quando aceite pelo trabalhador, para outra categoria a que corresponda a remuneração mais elevada.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período de aprendizagem e acesso automático

###### A — Administrativos:

A evolução na carreira profissional faz-se a qualquer momento por promoção, sendo que no caso da passagem de escriturário a assistente administrativo também se pode fazer ao fim de três anos de efectivo serviço ou pela apresentação de certificado de aptidão profissional.

###### B — Caixeiros:

1 — Os trabalhadores classificados como caixeiros-ajudantes, após um ano de permanência na categoria ou seis meses no caso dos trabalhadores possuírem curso técnico-profissional, ou de curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva função, passam a caixeiros.

2 — O caixeiro ingressa na categoria profissional de caixeiro principal se tiver exercido funções de caixeiro na empresa há mais de seis anos ou possuir os seguintes conhecimentos e habilitações:

Conhecimentos especializados no domínio do atendimento ao público, bem como das características dos produtos e ou serviços, assim como sobre as condições de venda e serviço pós-venda;

Possuir o curso básico (9.º ano) ou habilitações equivalentes, ou possuir curso técnico-profissional, ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão;

Exercer as funções correspondentes às definidas para a categoria de caixeiro principal e caixeiro-ajudante.

###### C — Pacote, contínuos, porteiros e guardas:

1 — Os pacotes, logo que atinjam 18 anos de idade, passam a contínuos, devendo, porém, passar a estagiários se, entretanto, completarem o curso geral do ensino secundário ou frequentarem o último ano desse curso.

2 — Os contínuos, porteiros e guardas que completem o curso geral do ensino secundário ou equivalente têm preferência na sua integração nos quadros de escritório, nos termos do n.º 3 da cláusula 58.<sup>a</sup>

D — Fogueiros. — Os ajudantes, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem, nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos em instalações de vapor de 3.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup> ou de 1.<sup>a</sup> categoria, respectivamente, e serem aprovados em exames depois do estágio.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Ordem de preferência nas promoções

Sem prejuízo do preceituado na cláusula anterior, são razões de preferência, entre outras, as seguintes:

- a) Maior competência e zelo profissional evidenciados pelos trabalhadores;
- b) Maior antiguidade na categoria ou classe, consoante os casos;
- c) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- d) Maior antiguidade na empresa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2 — Quando circunstâncias especiais o exijam, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, falta de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

Nestes casos, o trabalhador não pode desempenhar serviços que não se enquadrem no sector profissional para o qual foi contratado.

3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
- b) Tratar e respeitar o trabalhador com a dignidade devida;
- c) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificados donde conste a antiguidade ou funções ou car-

gos desempenhados; só serão permitidas outras referências se expressamente solicitadas pelo interessado;

d) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, principalmente no que diz respeito a ventilação dos locais de trabalho, iluminação, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho de acordo com o regulamento de higiene e segurança no trabalho;

e) Providenciar para que existam em locais de fácil acesso aos trabalhadores *placards* destinados a afixação de documentos e informações de carácter sindical ou outros;

f) Acatar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato colectivo de trabalho, quando tomadas dentro das respectivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato, quando lhe sejam pedidos;

g) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;

h) Passar as declarações para que os trabalhadores possam tratar do seu cartão sindical;

i) Enviar a cada sindicato cópia de qualquer projecto de regulamentação interna da empresa na mesma data em que o faz ao Ministério do Trabalho;

j) Não exigir do trabalhador serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;

l) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em instituições de previdência, comissões paritárias e organizações sindicais;

m) Proporcionar aos trabalhadores condições susceptíveis de levar à aplicação das suas habilitações, dando-lhes facilidades, conforme o disposto neste contrato colectivo;

n) Exigir do pessoal investido em função de chefia que trate com correcção os profissionais sob as suas ordens; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho da empresa;

e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Usar de urbanidade nas suas relações com os superiores hierárquicos, o público e as autoridades;

g) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

i) Informar com veracidade, isenção e espírito de justiça e respeito dos seus inferiores e superiores hierárquicos;

j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviço não compreendido no objecto do contrato;

e) Transferir o profissional para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>;

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

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

h) Despedir e readmitir o profissional, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

i) Opor-se à fixação em local próprio e bem visível de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalhem nas empresas com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas do sindicato.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas e fixadas neste contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico,

para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, uma licença de 110 dias, nos termos da legislação em vigor;

c) Dois períodos de meia hora por dia, cada um sem perda de retribuição, às trabalhadoras que aleitam os seus filhos até à idade de um ano destes, podendo, para tal, ausentarem-se da empresa, sempre que necessário;

d) Licença, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, durante o período menstrual, quando comprovada a sua necessidade, em cada período, por declaração médica. Esta licença não implica perda de retribuição;

e) O emprego a meio tempo, com a correspondente retribuição, desde que os interesses familiares do profissional o exijam e não haja sacrifício incompatível para a entidade patronal.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

1 — As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3 — Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu desenvolvimento físico normal, devendo em caso de doença ser o facto comunicado aos representantes legais dos examinados.

4 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou caderneta própria.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Redução do horário para trabalhadores que frequentem cursos de formação e valorização profissional ou sindical

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento sindical ou profissional, oficial ou particular, terão direito à dedução de duas horas diárias no horário normal, sem prejuízo da sua remuneração, desde que tenham aproveitamento e comprovem a necessidade da utilização deste tempo.

2 — Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro de tempo necessário para a realização de provas de exames.

3 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar por altura dos exames, sem perda de remuneração, seis dias seguidos ou alternados além daqueles em que prestem provas.

4 — Aos trabalhadores-estudantes não podem ser atribuídos horários por turnos, excepto se houver acordo por parte do trabalhador e do sindicato. No caso de tais trabalhadores, à data do início dos seus estudos, já estarem a trabalhar por turnos, deverá a entidade patronal retirá-los dos mesmos, sempre que tal for possível.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses. A referência a um mês será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.

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

## CAPÍTULO IV

### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados, o período semanal de trabalho é de quarenta horas, distribuídas em oito horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira, salvaguardando-se o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores com categorias de fogueiro previstas neste CCT terão um período semanal de trabalho de quarenta horas, distribuídas por oito horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira.

3 — Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, salvo estipulação da lei em contrário.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado antes e depois do período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando as entidades patronais tiverem motivos excepcionais ou imprevisíveis, tendo em vista evitar danos directos ou imediatos sobre pessoas ou equipamentos, em matérias-primas ou no abastecimento do mercado interno ou externo.

3 — O trabalho extraordinário será sempre registado imediatamente antes do seu início ou termo.

4 — O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário depois de atingir as cento e vinte horas anuais.

5 — O trabalho extraordinário realizado nos termos desta cláusula não pode ultrapassar as duas horas diárias até ao máximo de cento e vinte horas/ano.

6 — Ao trabalho previsto nesta cláusula é devida a remuneração suplementar fixada pela cláusula 29.<sup>a</sup>

**Cláusula 26.<sup>a</sup>****Trabalho nocturno**

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

2 — Sempre que haja prolongamento de um turno num período de trabalho nocturno, essas horas são consideradas extraordinárias.

**CAPÍTULO V****Retribuição mínima do trabalho****Cláusula 27.<sup>a</sup>****Tabela salarial**

1 — A retribuição mínima de todos os trabalhadores ao serviço das empresas será a constante da tabela salarial anexa a esta convenção.

2 — O salário/hora é calculado pela seguinte fórmula:

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

em que *Rm* é o valor da retribuição e *n* o período normal de trabalho semanal.

3 — Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada no conjunto a remuneração mínima para a respectiva categoria prevista neste contrato.

4 — A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

5 — O pagamento dos valores correspondentes à comissão sobre vendas deverá ser efectuado, logo que as vendas se concretizem, através da sua facturação.

6 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal para falhas de € 28,41.

7 — Não é permitida qualquer forma de retribuição não prevista neste contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões, mesmo que o trabalhador dê o seu consentimento.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>-A****Senhas de almoço**

1 — As empresas que não tenham refeitório, ou quando o não tenham em funcionamento para fornecer integral e gratuitamente a refeição, pagarão a cada trabalhador um senha diária no valor de € 5,10.

2 — Apenas terão direito à senha referida no número anterior os trabalhadores que tenham efectivamente prestado o dia completo de trabalho.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma senha de almoço de valor proporcional ao horário completo.

4 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação (cláusula 32.<sup>a</sup>), recebe ajudas de custo que incluam o pagamento de alimentação não receberá a senha aqui atribuída.

5 — Quando os trabalhadores se encontram em gozo de férias, na situação de licença sem retribuição ou em

falta justificada não beneficiarão da senha prevista nesta cláusula, seja qual for o período de tempo em causa.

6 — Para o efeito do disposto no número anterior, apenas não se considerarão faltas as ausências dos dirigentes e delegados sindicais e membros das CT no exercício das suas funções, até ao limite previsto na lei.

7 — A senha a atribuir no mês seguinte nunca será afectada pelas faltas dadas no mês anterior.

8 — O valor da senha não será considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

9 — Não terão direito à senha referida no n.º 1 desta cláusula os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam gratuita e integralmente uma refeição.

10 — No caso de fornecimento pela empresa de refeições comparticipadas pelo trabalhador, o valor da senha de almoço será deduzido na sua comparticipação.

11 — Sempre que seja prevista a tabela salarial, a verba referida no n.º 1 desta cláusula será corrigida de acordo com a média aritmética simples dos aumentos verificados em todos os grupos da tabela salarial.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>****Documento a entregar ao trabalhador no acto do pagamento**

1 — A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores no acto do pagamento da retribuição um talão preenchido de forma bem legível, no qual figurem o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na caixa de previdência respectiva, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, especificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares, ou a trabalho nos dias de descanso ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento será sempre efectuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, sem prejuízo de acerto de contas no mês seguinte, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, além do período normal de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário.

3 — Em regra, o pagamento da retribuição deve efectuar-se no lugar onde o trabalhador presta a sua actividade.

4 — Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se para todos os efeitos tempo de serviço.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>-A****Trabalho de turnos**

1 — Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno sem o seu consentimento prévio.

2 — É vedado à entidade patronal obrigar o trabalhador a prestar serviço em dois turnos consecutivos.

3 — O pessoal que trabalha em regime de turnos receberá, entre as 20 horas e as 7 horas, uma retribuição superior a 50 %, e no turno diurno será superior em 5 % sobre a tabela constante deste contrato.

4 — O subsídio a que se refere o número anterior aplicar-se-á ainda que a instalação fabril suspenda a sua laboração por turnos uma vez por semana.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>****Remuneração do trabalho extraordinário**

1 — Sem prejuízo do previsto na cláusula 25.<sup>a</sup>, o trabalho prestado fora do período normal dá direito a retribuição especial, calculada nos termos seguintes:

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição normal acrescida de 75 %;
- 2.<sup>a</sup> hora — retribuição normal acrescida de 100 %;
- As seguintes — retribuição normal acrescida de 125 %.

2 — O tempo gasto pelo trabalhador na deslocação de ida e volta, caso seja chamado fora do seu horário normal de trabalho, considera-se trabalho extraordinário e como tal será pago.

3 — Sempre que o trabalhador seja chamado, ao abrigo do n.º 2 desta cláusula, para prestar trabalho extraordinário, ser-lhe-á garantido o pagamento de, pelo menos, duas horas, independentemente do número de horas inferior que possa prestar.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte de ida e volta sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário ao abrigo do n.º 2 desta cláusula.

5 — Para efeito do disposto no n.º 1, a retribuição horária será determinada pela forma prevista no n.º 2 da cláusula 27.<sup>a</sup>

6 — Os trabalhadores que tenham isenção de horário de trabalho terão direito a retribuição especial, para além da normal, que nunca será inferior à correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

7 — Não é permitido o trabalho extraordinário aos trabalhadores em regime de turnos.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>****Trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados obrigatórios**

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal dá ao trabalhador direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

2 — A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número que o trabalhador venha a prestar, salvo se o trabalho for executado por antecipação ou prolongamento, casos em que a retribuição será a correspondente às horas efectuadas e calculadas nos termos do n.º 1 desta cláusula.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável ao trabalho prestado nos dias feriados no n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>

4 — Sem prejuízo do estipulado nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador chamado a prestar serviço nos dias de descanso semanal terá direito a descansar um dia, num dos três dias úteis seguintes.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>****Substituições temporárias**

1 — Sempre que o trabalhador substitua, ainda que em fracção do dia, outro de categoria ou retribuição superior, passará a receber a retribuição do substituído durante o tempo em que essa substituição durar, devendo a escolha do substituto verificar-se dentro da mesma secção respeitando a hierarquia dos serviços.

2 — Se a substituição durar mais de 90 dias consecutivos ou 120 intercalados ao longo do ano, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço, o substituto manterá o direito à retribuição referida no número anterior, quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>****Deslocações**

O trabalhador que, ao serviço da entidade patronal, se desloque do seu local habitual de trabalho terá direito:

a) A um acréscimo de 50 % do respectivo vencimento, quando a deslocação for superior a um dia, a contar desde o momento da partida até à chegada, independentemente da retribuição de trabalho extraordinário, que deverá incidir sobre o vencimento habitual;

b) Ao pagamento de transporte, alimentação e alojamento;

c) Quando deslocado no País em dia de descanso semanal ou nos fins-de-semana, a viagem de ida e volta é paga pela entidade patronal, desde o local de deslocação até ao local habitual de trabalho; na hipótese de o trabalhador não desejar gozar este benefício terá direito a receber o valor daquelas viagens;

d) Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor do litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas, por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente;

e) Sempre que um profissional se desloque, em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo salários) daí resultantes.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>****Subsídio de Natal**

1 — Os trabalhadores com um mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço completados até esta data.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

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

5 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo o caso da suspensão ou cessação do contrato de trabalho em que o pagamento se efectuará na data da verificação da suspensão ou da cessação referidas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 29,01 por cada três anos de permanência em categoria (ou grau) sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

##### **a) Descanso semanal e feriados.**

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e complementar**

O dia de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo. O sábado será considerado como dia de descanso semanal complementar, que se manterá enquanto a legislação não revogar esta disposição.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — Serão considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído pela segunda-feira de Páscoa, desde que decidido em assembleia de trabalhadores da empresa por maioria.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Pagamento de feriados**

1 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho extraordinário.

2 — O trabalho prestado em dia feriado é pago nos termos do n.º 3 da cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Atraso no início do trabalho**

1 — Consideram-se irrelevantes para quaisquer efeitos os atrasos dos trabalhadores habitualmente pontuais e assíduos aos serviços, que não excedam dez minutos por dia.

2 — Quando ultrapassar o limite estipulado no n.º 1, o trabalhador terá sempre possibilidade de reiniciar trabalho, embora com perda de remuneração do tempo correspondente.

3 — O controlo de assiduidade será feito através das fichas de ponto, a que terá acesso a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou o delegado sindical.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1 — O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3 — É dada a faculdade a todos os trabalhadores que tenham transitado de outra actividade patronal em virtude da cessação de contrato e por conseguinte tenham recebido as férias e subsídio de férias até ao limite de 30 dias, não suportando a entidade patronal qualquer encargo para com o trabalhador durante estes dias.

4 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, devendo as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte.

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

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

7 — O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Indisponibilidade de direito a férias**

1 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2 — Exceptuam-se dos disposto no número anterior os casos previstos na cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Duração das férias**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias, com a duração de 30 dias consecutivos, salvo as hipóteses previstas nos números seguintes, sem prejuízo da retribuição mensal, que terá de ser paga antes do seu início.



2 — No ano subsequente ao da admissão o trabalhador tem direito a gozar um período de férias definido no número anterior, independentemente do tempo de trabalho prestado quer no ano da admissão quer no seguinte.

3 — No ano da admissão o trabalhador tem direito a gozar um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado, à razão de dois dias e meio por mês, no mínimo de 15 dias, após a prestação de pelo menos cinco meses de serviço.

4 — As férias não poderão ter o seu início nos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Proibição de acumulação de férias

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas e interpoladas

1 — Em princípio, as férias devem ser gozadas sem interrupção.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Escolha da época de férias

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

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias para serem gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo contudo dar conhecimento aos trabalhadores com uma cedência nunca inferior a 30 dias e após parecer da comissão de trabalhadores, ou do delegado sindical, ou da comissão sindical, ou da comissão intersindical.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total das férias a que tenha direito, que deve ser pago antes do início das mesmas.

2 — Em caso de falecimento, a viúva ou herdeiros terão direito a receber nos 15 dias imediatos o subsídio respeitante às férias, bem como a parte proporcional do mesmo a que o trabalhador teria direito no ano civil em que faleceu.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — O trabalhador que vá prestar serviço militar deve, antes da sua incorporação, gozar as férias vencidas e receber o respectivo subsídio.

2 — Se, porém, as não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

3 — O regresso do serviço militar, e desde que este se não verifique no próprio ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar férias e a receber o respectivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, com obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer, por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência durante um período normal de trabalho. As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total de dias, em conformidade com o horário respectivo.

2 — Não serão descontados os atrasos na hora de entrada de dez minutos diários nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Tipo de falta

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura de casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, bem como pelo tempo necessário para exercer funções de bombeiro, se como tal estiver inscrito, ou dar sangue;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

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

f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

g) As motivadas por ocasião do nascimento do filho, o pai pode faltar até dois dias úteis, seguidos ou interpolados, sem perda de retribuição nos termos da legislação em vigor.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea *b*) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

*a*) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do primeiro grau da linha recta;

*b*) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou segundo grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea *b*) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

3 — São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

#### Cláusula 51.<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*) Dadas nos casos previstos na alínea *c*) da cláusula 49.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhador;

*b*) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;

*c*) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea *e*) da cláusula 49.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, por falta que não lhe seja imputável, por exemplo serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao trabalho com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam atribuídas.

2 — O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujos contratos tinham sido suspensos em cumprimento de prisão correcional, desde que o seu lugar se mantenha em aberto.

3 — A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador retome o trabalho imediatamente até à sua apresentação.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O contrato de trabalho cessa por:

1:

*a*) Mútuo acordo das partes;

*b*) Caducidade;

*c*) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;

*d*) Despedimento colectivo;

*e*) Rescisão do trabalhador.

2 — A inexistência de justa causa determina a nulidade do despedimento singular, que, apesar disso, tenha sido declarada.

## SECÇÃO I

### Cessa o do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

#### Cl sula 54.<sup>a</sup>

##### Defini o

  sempre lícito   entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obriga es e limita es estabelecidas nas sec es subsequentes.

#### Cl sula 55.<sup>a</sup>

##### Processamento de acordo

1 — A cessão do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito datado e assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

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

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

#### Cl sula 56.<sup>a</sup>

##### Revoga o do acordo

1 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido na cl sula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, por escrito, reassumindo o exercício do seu cargo.

2 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha   data do acordo revogatório a menos que faça prova de que a declara o de revogar o contrato foi devida a dolo ou coa o da outra parte.

## SECÇÃO II

**Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade**Cláusula 57.<sup>a</sup>**Definição**

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

## SECÇÃO III

**Cessação do contrato de trabalho por despedimento pela entidade patronal com justa causa**Cláusula 58.<sup>a</sup>**Princípio geral**

Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Fundamentos para despedimentos**

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência das relações de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas ao trabalho não justificadas que determinem directamente prejuízo ou riscos graves, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

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

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Processo disciplinar**

1 — A peça inicial do processo será a participação com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.

2 — A entidade instrutora do processo procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, ouvindo obrigatoriamente o arguido e as testemunhas oferecidas por este.

3 — O arguido poderá ser suspenso preventivamente, sem retribuição.

4 — A entidade patronal deverá, obrigatoriamente, comunicar por escrito a decisão lançada ao processo.

5 — No caso de despedimento, a entidade instrutora terá de cumprir obrigatoriamente o processamento previsto na lei, no que se refere ao processo disciplinar respectivo.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Consequência do despedimento sem justa causa**

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa e no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

4 — O despedimento realizado com alegações de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 500\$ a 10 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para o fundo de desemprego.

5 — Para apreciação da existência de justa causa do despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelam não o

considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### SECÇÃO IV

##### **Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador**

###### **Cláusula 62.<sup>a</sup>**

###### **Princípio geral**

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

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio 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.

###### **Cláusula 63.<sup>a</sup>**

###### **Dispensa do aviso prévio e sanção**

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do aviso prévio nas situações seguintes:

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

b) Por razões de ordem familiar que se prendam, exclusivamente, com a necessidade de a mãe precisar de ficar em casa a prestar assistência aos filhos ou ao filho;

c) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

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

e) Aplicação de sanções abusivas;

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

g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas c) a g) do n.º 1 confere ao trabalhador direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 61.<sup>a</sup>

###### **Cláusula 64.<sup>a</sup>**

###### **Outras sanções**

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 da cláusula anterior de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento de indemnização no n.º 2 da mesma cláusula não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal que dê origem a uma situação determinante da rescisão.

###### **Cláusula 65.<sup>a</sup>**

###### **Indemnização à entidade patronal**

Se a falta do cumprimento do prazo do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização re-

ferida na cláusula 62.<sup>a</sup> poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta de cumprimento do prazo de aviso prévio.

#### SECÇÃO V

##### **Casos especiais de cessação do contrato de trabalho**

###### **Cláusula 66.<sup>a</sup>**

###### **Cessação do contrato no período experimental**

Durante o período experimental de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

###### **Cláusula 67.<sup>a</sup>**

###### **Encerramento definitivo da empresa ou falência**

1 — O encerramento definitivo das empresas faz caducar o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito às indemnizações previstas no n.º 3 da cláusula 61.<sup>a</sup> se outras maiores não lhe forem devidas.

2 — Porém, a declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultem, para com os trabalhadores, do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

#### SECÇÃO VI

##### **Despedimentos colectivos**

###### **Cláusula 68.<sup>a</sup>**

###### **Princípio geral**

A empresa só poderá proceder a despedimentos colectivos nos termos da lei.

#### CAPÍTULO VIII

##### **Dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

###### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

###### **Princípio geral**

1 — O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer esta derive da idade, quer de doença ou acidente, deverá ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente após o seu restabelecimento.

2 — Havendo impossibilidade, deve a empresa providenciar na sua melhor colocação, proporcionando-lhe condições adequadas de trabalho, acções de formação e aperfeiçoamento profissional, sem perda de benefícios superiores a que teria direito no desempenho das suas anteriores funções.

## CAPÍTULO IX

**Previdência e abono de família**Cláusula 70.<sup>a</sup>**Princípio geral**

1 — A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

2 — A entidade patronal entregará o abono de família aos trabalhadores no mesmo dia em que receba o valor correspondente da instituição de previdência.

3 — As folhas de férias e respectivas guias a enviar à Caixa de Previdência são obrigatoriamente visadas pela comissão de trabalhadores da empresa ou comissão sindical ou pelo delegado à previdência ou, na falta deste, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito.

4 — A entidade patronal é obrigada a afixar em local bem visível da fábrica, até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitam as contribuições, o duplicado das folhas de férias, bem como a respectiva guia autenticada pela caixa logo que devolvida.

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional**

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial para o trabalhador habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional, ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3 — Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complementar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.

4 — Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data de declaração oficial de incapacidade.

5 — No caso da incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará a diferença, enquanto durar essa incapacidade, entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora, a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

## CAPÍTULO X

**Obras sociais**Cláusula 72.<sup>a</sup>**Cantina**

1 — As empresas terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao serviço, um lugar coberto, arejado,

asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2 — As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores de aquecerem as suas refeições.

3 — As empresas, sempre que possível, deverão proporcionar a instalação de serviços que proporcionem o fornecimento aos trabalhadores de refeições económicas, sem fins lucrativos, adequados aos seus níveis de retribuição.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Administração de obras sociais**

A gestão de obras sociais das empresas, nomeadamente refeitórios, cooperativas, creches e infantários, é feita pelos trabalhadores que para o efeito nomearão uma comissão.

## CAPÍTULO XI

**Higiene e segurança no trabalho**Cláusula 74.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 — A entidade patronal manterá serviços médicos de trabalho de harmonia com as prescrições legais, nomeadamente no Regulamento Geral de Segurança e Higiene no Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, aprovado pela Portaria n.º 53/71, de 3 de Fevereiro.

2 — A entidade patronal assegurará, além das funções médicas de carácter preventivo referidas nos citados diplomas legais, a assistência de urgência às vítimas de acidentes de trabalho.

3 — Todo o pessoal fica obrigado a submeter-se, quando para tal for convocado, aos exames médicos de carácter preventivo e a aceitar o acto médico de rotina destas actividades.

4 — Caso na empresa se manipulem produtos tóxicos, deve realizar-se um exame médico rigoroso semestralmente.

5 — Essa formação será dada dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da retribuição.

6 — Todos os trabalhadores, em especial os tenham adquirido conhecimentos em matérias de segurança, ficam obrigados, nos termos que forem estabelecidos pela regulamentação interna da empresa, a ocorrer aos lugares em que, durante o seu serviço, se verifiquem acidentes, a fim de prestarem a necessária colaboração.

## CAPÍTULO XII

**Medicina no trabalho**Cláusula 75.<sup>a</sup>**Serviços médicos e de enfermagem**

1 — A empresa, conforme legalmente se encontra disposto, deverá ter organizado os serviços médicos privativos, chefiados por um médico escolhido de comum acordo pela entidade patronal e pelos trabalhadores.

2 — No posto médico deverá funcionar um serviço permanente de enfermagem.

3 — Entre outras, são atribuições do médico no trabalho:

a) Os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) O papel do conselheiro da direcção da empresa e dos trabalhadores na distribuição e reclassificação profissional destes;

c) A vigilância das condições dos locais de trabalho, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, e o papel de consultor da empresa nesta matéria;

d) A vigilância das condições de higiene das instalações anexas aos locais de trabalho destinados ao bem-estar dos trabalhadores e eventualmente a vigilância do regime alimentar destes;

e) A organização de um serviço de estatística de doenças profissionais;

f) A assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais;

g) A estreita colaboração com a comissão de segurança, assistente social e encarregado de segurança.

4 — O médico do trabalho exercerá as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores.

5 — No exercício das funções da sua competência, o médico do trabalho fica sujeito à fiscalização do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, sem prejuízo do imposto no número anterior.

### CAPÍTULO XIII

#### Recompensas e sanções

##### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas conforme a gravidade da falta, nos termos da lei, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho até 12 dias, com perda da retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções disciplinares, com excepção da prevista na alínea a) do número anterior, não podem ser aplicadas sem prévia elaboração do processo disciplinar.

3 — Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar ou com infracção das regras a que o mesmo deva obedecer é nula e de nenhum efeito.

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 30 dias a contar do momento em que teve lugar.

5 — No mesmo ano civil, as sanções disciplinares de suspensão aplicadas ao mesmo trabalhador não podem ultrapassar 30 dias.

##### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais de previdência ou partidos políticos, autarquias locais e bombeiros;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até seis meses 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 n.º 1.

##### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no n.º 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhadores nos termos gerais com as alterações constantes no número seguinte.

2 — Se a sanção consistiu no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo de cessação de contrato de trabalho e respeitante às consequências dos despedimentos promovidos pela entidade patronal sem justa causa.

##### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicações de sanções disciplinares

1 — A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes (Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Sindicato e comissões paritárias), sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2 — A entidade patronal facultará aos empregados, sempre que estes lhe solicitem, nota do registo das sanções disciplinares que lhes hajam sido aplicadas e fornecerá aos sindicatos, precedendo autorização do trabalhador interessado, idênticos elementos.

##### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Multas

1 — O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando aquela às multas previstas na lei.

2 — O pagamento de multa não dispensa a entidade patronal do cumprimento da obrigação infringida.

3 — O produto das multas aplicadas ao abrigo dos números anteriores reverterá para o fundo de desemprego.

## CAPÍTULO XIV

## Comissão paritária

Cláusula 81.<sup>a</sup>

## Princípio

1 — Será constituída uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois nomeados pela Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e dois pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

2 — As associações sindical e patronal indicarão reciprocamente e por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor desta convenção, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Por cada representante efectivo será indicado um elemento suplente para substituição dos efectivos em caso de impedimento.

3 — Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores, até ao máximo de três, os quais não terão direito a voto.

4 — Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos, a todo o tempo, pela parte que os manditou, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

5 — Compete à comissão paritária interpretar e integrar a presente convenção e deliberar sobre a criação de categorias profissionais e sua integração nos níveis de remuneração.

6 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade e desde que esteja presente, pelo menos, um representante de cada uma das partes. Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de representantes de cada parte.

7 — As deliberações da comissão paritária entrarão imediatamente em vigor e serão entregues no Ministério do Trabalho e da Solidariedade para efeitos de depósito e publicação.

8 — A comissão paritária funcionará mediante convocação por escrito, de qualquer das partes, devendo as reuniões

ser marcadas com a antecedência de 15 dias e com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

9 — A alteração da agenda de trabalhos só será possível por deliberação unânime de todos os membros da comissão.

## CAPÍTULO XV

## Actividade sindical

Cláusula 82.<sup>a</sup>

## Princípio geral

Toda a actividade sindical regulamenta-se pelas normas constantes da lei.

## CAPÍTULO XVI

## Disposições gerais

Cláusula 83.<sup>a</sup>

## Revogação de textos

1 — Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais das convenções publicadas e seguintes até ao *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2008, revistas neste CCT.

2 — Para efeitos da aplicação das disposições deste contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou de regalias de carácter permanente.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

## Produção de efeitos

As tabelas salariais e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2008.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

## Reclassificação e extinção de categorias profissionais e profissões

Designação actual	Nova designação
Guarda-livros	Técnico de contabilidade.
Secretário de direcção	Técnico de secretariado.
Subchefe de secção	Assistente administrativo II.
Primeiro-escriturário, segundo-escriturário e terceiro-escriturário	Escriturário.
Primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro e terceiro-caixeiro	Caixeiro.
Telefonista de 1.ª	Telefonista (mais de três anos).
Telefonista de 2.ª	Telefonista (menos de três anos).
Caixeiro-ajudante do 2.º ano e caixeiro-ajudante do 1.º ano	Caixeiro-ajudante.
Contínuo de 1.ª	Contínuo (mais de três anos).
Contínuo de 2.ª	Contínuo (menos de três anos).
Servente de armazém	Trabalhador de armazém.

2 — Em consequência das reclassificações não poderão resultar prejuízos para os trabalhadores, nomeadamente o direito às diuturnidades vencidas e vincendas.

3 — São extintas as seguintes profissões e categorias profissionais: guarda-livros, secretário de direcção, sub-

chefe de secção, correspondente em línguas estrangeiras, primeiro-escriturário, segundo-escriturário e terceiro-escriturário, primeiro-caixeiro e segundo-caixeiro, esteno-dactilógrafo, operador mecanográfico, operador de máquinas de contabilidade com mais de três anos e

menos de três anos, perfurador-verificador mecanográfico, porteiro, dactilógrafo do 1.º ano e do 2.º ano, estagiário do 1.º ano e do 2.º ano, caixeiro-ajudante do 1.º e do 2.º ano e pacote até 17 anos.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Ajudante de aprendiz de fogueiro.* — É o profissional que, sob a exclusiva responsabilidade da orientação do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

*Assistente administrativo.* — 1 — Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados.

2 — Prepara e confere documentação de apoio à actividade da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros).

3 — Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, estoques e aprovisionamento.

4 — Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Caixa.* — É o profissional que no escritório tem a seu cargo a execução exclusiva e predominante do serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores.

*Caixeiro principal.* — É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais qualificadas do caixeiro num estabelecimento de venda directa ao público; efectua predominantemente o contacto com o cliente nesses estabelecimentos; tem conhecimentos específicos que lhe permitem aconselhar os clientes das compras a efectuar.

*Caixeiro.* — É o profissional que vende directamente ao público; fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua

entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

*Caixeiro-ajudante.* — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

*Caixeiro-encarregado.* — É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Chefe de compras.* — É o trabalhador responsável pelo serviço de compras, competindo-lhe estudar e apreciar propostas e preparar a adjudicação do equipamento, matérias-primas, artigos de expediente e outros necessários à actividade normal da empresa.

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviços.* — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo a orientação e fins definidos, propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de escritório.* — É o trabalhador que subordinadamente estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresas segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação político-financeira e exercer a verificação de custos.

*Chefe de secção.* — É o responsável que estuda, organiza, dirige e coordena as actividades dentro da secção.

*Técnico(a) administrativo.* — É o profissional que:

1) Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação em função das necessidades de utilização; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados;



2) Atende e informa o público interno e externo à empresa; atende nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da empresa, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários;

3) Efectua a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado e assegura o armazenamento do mesmo;

4) Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade da empresa; organiza a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados *dossiers* e ficheiros, nomeadamente de identificação de clientes e fornecedores, volume de vendas e compras realizadas e natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente, à elaboração de orçamentos e relatórios;

5) Executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico;

6) Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber, actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

*Técnico(a) comercial.* — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação, 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 produto, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa; realiza estudos e análises sob orientação da hierarquia superior.

*Técnico(a) de contabilidade.* — É o profissional que:

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

2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito

nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;

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

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

5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios;

6) Organiza e arquiva todos os documentos relativos a actividade contabilística.

*Técnico(a) de secretariado.* — É o profissional que:

1) Planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados; organiza a agenda, efectuando marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas;

2) Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira; recebe chamadas telefónicas e outros contatos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção;

3) Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção, redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção; efectua traduções e retroversões de

textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo;

4) Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado; controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e actualiza ficheiros de contactos, bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

*Escriturário(a).* — É o profissional que executa todas as tarefas previstas para o assistente administrativo mas não possui experiência nem formação profissionais.

*Chefe de vendas.* — É trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

*Cobrador.* — É o profissional que procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, podendo também efectuar quaisquer outros serviços externos relacionados com o escritório, nomeadamente informação e fiscalização.

*Contabilista/técnico de contas.* — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos de natureza contabilísticos; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas e submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

*Contínuo.* — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega a correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda da reprodução de documentos e endereçamento. Pode ser classificado como contínuo de 2.ª classe até atingir a idade de 21 anos.

*Correspondente em línguas estrangeiras.* — É o profissional que redige cartas e quaisquer outros documentos

de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado, lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as e dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

*Dactilógrafo.* — É o profissional que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e ate serviços de arquivo, registo de cópias de correspondência e serviços de telefone.

*Director de serviços.* — É o profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política de empresas; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação político-financeira e exercer a verificação dos custos.

*Encarregado de armazém.* — É o profissional que organiza, coordena e dirige, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para a utilização da mão-de-obra, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Escriturário.* — É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; ocupa-se do serviço geral cuja natureza não corresponde a qualquer das outras categorias deste anexo.

*Estagiário.* — É profissional que fez a sua aprendizagem e se prepara para as funções de caixa e escriturário.

*Esteno-dactilógrafo.* — É o trabalhador que normalmente executa trabalhos de estenografia

*Fiel de armazém.* — Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

*Fogueiro.* — É o profissional que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e conduta e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

*Fogueiro-encarregado.* — As funções de fogueiro-encarregado são: dirigir os serviços, coordenar e controlar os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente

na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade a transmissão de ordens de serviço aos fogueiros ajudantes.

*Fogheiro subencarregado.* — É o profissional que, trabalhando em turnos, está sujeito à orientação do fogueiro-encarregado; dirige, coordena e orienta o trabalho dos profissionais fogueiros, sendo o responsável pelo funcionamento da respectiva instalação.

*Guarda-livros.* — É o profissional que, sob a direcção do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do Memorial, Diário e Razão (livros ou mapas) ou o que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados e é responsável pela boa ordem e execução desses trabalhos.

*Inspector de vendas.* — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores; visita os clientes, informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomenda. Pode, por vezes, aceitar encomendas.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação: prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e de escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados 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 vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias.

*Operador de máquinas de contabilidade.* — É o profissional que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por outras vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Operador mecanográfico.* — É o profissional que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras e tabuladoras, prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

*Perfurador-verificador mecanográfico.* — É o profissional que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que registem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfuradas correctamente.

*Porteiro (escritório).* — É o profissional que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

*Programador.* — É o profissional que estabelece programas que se destinam a comandar operações de trabalho automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistema, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os organigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e introduz-lhes alterações sempre que necessário; apresenta resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

*Servente de armazém.* — É o profissional que executa as ordens dadas pelos encarregados nos serviços específicos do sector e cuida da arrumação das mercadorias e de outras tarefas indiferenciadas.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com as actividades afins. Executa as tarefas mais exigentes da secção.

*Telefonista.* — É o profissional que presta serviço na central telefónica, na recepção ou noutro local, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Regista as chamadas, controla os impulsos e responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas, independentemente da designação do material telefónico.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza e animação das salas, escritórios, refeitórios, corredores e outras dependências.

*Vendedor.* — É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal; transmite as encomendas ao escritório ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

**ANEXO II****Remunerações mínimas**

Grupos		Categorias profissionais	Remunerações (euros)
I	A	Director de serviços . . . . .	1 052,10
	B	Chefe de escritório . . . . .	1 028,90
II		Chefe de departamento, divisão ou serviços Contabilista/técnico oficial de contas	927,37
III	A	Chefe de compras . . . . . Chefe de secção . . . . . Chefe de vendas . . . . .	872,87
	B	Programador . . . . . Técnico administrativo . . . . . Técnico comercial . . . . . Técnico de contabilidade . . . . . Técnico de secretariado . . . . .	854,93
IV	A	Assistente administrativo do grau II Encarregado de armazém . . . . . Inspector de vendas . . . . . Operador de computador . . . . .	795,08
	B	Assistente administrativo do grau I . . Caixeiro principal . . . . . Foguetiro encarregado . . . . .	763,26
V	A	Caixa . . . . . Caixeiro-encarregado . . . . . Escriturário . . . . . Foguetiro subencarregado . . . . . Vendedor . . . . .	753,49
	B	Foguetiro de 1.ª . . . . . Caixeiro . . . . .	702,99
VI	A	Cobrador . . . . . Fiel de armazém . . . . . Telefonista (mais de três anos) . . . . .	696
	B	Foguetiro de 2.ª . . . . .	678,60
VII	A	Foguetiro de 3.ª . . . . .	672,25
	B	Telefonista (menos de três anos) . . . . .	646,68
VIII		Contínuo (mais de três anos) . . . . . Trabalhador de armazém . . . . . Porteiro (escritório) . . . . .	570,70
IX		Ajudante de foguetiro do 3.º ano. . . . . Caixeiro-ajudante . . . . .	526,11
X		Ajudante de foguetiro do 2.º ano. . . . . Contínuo (menos de três anos) . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . .	465,19
XI		Ajudante de foguetiro do 1.º ano. . . . .	450,95

**ANEXO III****1 — Quadros superiores:**

Director de serviços;  
Chefe de escritório;  
Chefe de divisão, departamento ou serviços;  
Contabilista/técnico de contas.

**2 — Quadros médios:****2.1 — Técnicos administrativos:**

Chefe de secção;  
Chefe de vendas;  
Guarda-livros;  
Secretário(a) de direcção;  
Programador.

**3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:**

Encarregado de armazém;  
Foguetiro-encarregado;  
Foguetiro-subencarregado.

**4 — Profissionais altamente qualificados:****4.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Subchefe de secção;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Ajudante de guarda-livros;  
Inspector de vendas.

**5 — Profissionais qualificados:****5.1 — Administrativos:**

Escriturário;  
Caixa;  
Esteno-dactilógrafo;  
Operador mecanográfico;  
Operador de máquinas de contabilidade;  
Perfurador-verificador mecanográfico.

**5.2 — Caixeiro encarregado:**

Caixeiro;  
Vendedor.

**5.3 — Produção:**

Foguetiro.

**6 — Profissionais semiqualeificados:**

Cobrador;  
Telefonista.

**6.2 — Produção:**

Ajudante de foguetiro.

**7 — Profissionais não qualificados:**

Contínuo;  
Porteiro;  
Servente de armazém;  
Trabalhador de limpeza.

**Estágio e aprendizagem**

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos:

Estágio;

Dactilógrafo;

Paquete;

A.2 — Praticantes de comércio:

Caixeiro-ajudante.

**Declaração**

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEP-CES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

25 de Novembro de 2008.

Depositado em 20 de Fevereiro de 2009, a fl. 33 do livro n.º 11, com o n.º 28/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**CCT entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.**

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

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas do sector de ensino de condução automóvel representadas pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de

Março, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos por esta convenção aproximadamente 650 empregadores e 4000 trabalhadores.

**Cláusula 37.ª****Diuturnidades**

Às retribuições efectivas dos trabalhadores será acrescida uma diuturnidade no montante de € 22,10 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

**Cláusula 42.ª****Abono para falhas**

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de € 29,45.

2 — .....

**Cláusula 43.ª****Subsídio de refeição**

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,40, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores mínimos:

Almoço — € 11,10;

Jantar — € 11,10;

Pequeno-almoço — € 3,40.

3 — .....

**Cláusula 44.ª****Alojamento e subsídio de deslocação**

.....  
c) A subsídio de deslocação nos montantes de € 3,40 e € 7,20 diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

**Cláusula 67.ª****Revogação de textos**

Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, alteradas neste CCT.

**ANEXO III**

**Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais**

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director(a) de serviços .....	1 229,25
2	Chefe de escritório .....	917,55

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
3	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade.	838,65
4	Chefe de secção ..... Técnico(a) de contabilidade .....	764,20
5	Técnico(a) administrativo(a) ..... Técnico(a) de secretariado .....	702,10
6	Instrutor(a) <sup>(1)</sup> .....	683,05
7	Assistente administrativo(a) II .....	679,75
8	Assistente administrativo(a) I .....	607,05
9	Contínuo (mais de três anos) .....	565,20
10	Trabalhador(a) de limpeza .....	536,50
11	Estagiário(a) de assistente administrativo <sup>(2)</sup>	516
12	Contínuo (até três anos) <sup>(3)</sup> .....	450

<sup>(1)</sup> O instrutor que desempenhar as funções de director de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 9 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 6.

<sup>(2)</sup> Retribuição auferida nos termos do n.º 2, epígrafe II, do anexo II.

<sup>(3)</sup> Valor da retribuição mínima mensal garantida fixada pelo Decreto-Lei n.º 246/2008, de 18 de Dezembro.

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel:

*Eduardo Manuel Vieira Dias*, presidente da direcção.  
*Fernando Pereira dos Santos*, vice-presidente da direcção.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços por si e em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES/UGT;

*Victor Manuel de Sousa Melo*, mandatário.

Depositado em 25 de Fevereiro de 2009, a fl. 34 do livro n.º 11, com o n.º 31/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## CCT entre a ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes — Alteração salarial e outras.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas do sector de ensino de condução automóvel representadas pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino de Condução Automóvel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço das categorias nele previstas, desde que representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, serão abrangidos por esta convenção aproximadamente 650 empregadores e 4000 trabalhadores.

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Às retribuições efectivas dos trabalhadores será acrescida uma diuturnidade no montante de € 22,10 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de € 29,45.

2 — .....

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,40, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2 — A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores mínimos:

Almoço — € 11,10;

Jantar — € 11,10;

Pequeno-almoço — € 3,40.

3 — .....

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Alojamento e subsídio de deslocação

c) A subsídio de deslocação nos montantes de € 3,40 e € 7,20 diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

## Revogação de textos

Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas as matérias contratuais das convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, e n.º 12, de 29 de Março de 2008, alteradas neste CCT.

## ANEXO III

**Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais**

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações (euros)
1	Director(a) de serviços .....	1 229,25
2	Chefe de escritório .....	917,55
3	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade.	838,65
4	Chefe de secção ..... Técnico(a) de contabilidade .....	764,20
5	Técnico(a) administrativo(a) ..... Técnico(a) de secretariado .....	702,10
6	Instrutor(a) <sup>(1)</sup> .....	683,05
7	Assistente administrativo(a) II .....	679,75
8	Assistente administrativo(a) I .....	607,05
9	Contínuo (mais de três anos) .....	565,20
10	Trabalhador(a) de limpeza .....	536,50
11	Estagiário(a) de assistente administrativo <sup>(2)</sup> .....	516
12	Contínuo (até três anos) <sup>(3)</sup> .....	450

<sup>(1)</sup> O instrutor que desempenhar as funções de director de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 9 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 6.

<sup>(2)</sup> Retribuição auferida nos termos do n.º 2, epígrafe II, do anexo II.

<sup>(3)</sup> Valor da retribuição mínima mensal garantida fixada pelo Decreto-Lei n.º 246/2008, de 18 de Dezembro.

Lisboa, 16 de Fevereiro de 2009.

Pela ANIECA — Associação Nacional dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel:

*Eduardo Manuel Vieira Dias*, presidente da direcção.  
*Fernando Pereira dos Santos*, vice-presidente da direcção.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

*Domingos Barão Paulino*, secretário-geral.  
*Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte*, vice-secretário-geral.

Depositado em 25 de Fevereiro de 2009, a fl. 34 do livro n.º 11, com o n.º 32/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## AE entre a GESLOURES — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

## Cláusula prévia

## Sucessão de regulamentação

O acordo de empresa, celebrado entre a GESLOURES — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9, de 8 de Março de 2008, é alterado como segue:

## CAPÍTULO I

## Âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Âmbito

1 — O presente acordo de empresa obriga, por uma parte, a empresa GESLOURES — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M., e, por outra, as Associações Sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2 — Este AE é aplicado no concelho de Loures aos serviços de gestão de instalações desportivas (CAE-Rev 3: 93110).

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos I e IV.

4 — O número de empregadores corresponde a 1 empresa e de trabalhadores corresponde a 92.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência, denúncia e revisão

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2009, e serão revistas anualmente.

## CAPÍTULO V

## Duração e organização do tempo de trabalho

## SECÇÃO I

## Período normal de trabalho

Cláusula 23.<sup>a</sup>

## Duração do trabalho

6 — Os dias de descanso semanal serão considerados:

- a) Domingo e segunda-feira; ou
- b) Sábado e domingo; ou

c) Sexta-feira e sábado; ou  
 d) Quinta-feira e sexta-feira; ou  
 e) Segunda-feira e terça-feira.  
 f) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a vinte e cinco horas.

7 — Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso obrigatório é o domingo, nas alíneas c), d) e e) o descanso obrigatório é o segundo dia.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 6,32 por cada dia de trabalho efectivo.

## CAPÍTULO XII

### Disposições transitórias e finais

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor as matérias que entretanto não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 9/2008.

#### Tabelas salariais

##### Tabela A

###### Trabalhadores docentes

Nível	Categoria profissional	Valor em 2009 (euros)
7	Coordenador técnico	1 640
6	Técnico desportivo de mais 19 anos	1 630
5	Técnico desportivo de mais 14 anos	1 498
4	Técnico desportivo de mais 9 anos	1 366
3	Técnico desportivo de mais 4 anos	1 260
2	Técnico desportivo de mais 2 anos	1 014
1	Técnico desportivo de menos 2 anos	881,50

##### Tabela B

###### Trabalhadores não docentes

Nível	Categoria profissional	Valor em 2009 (euros)
1	Director de departamento	2 083,50
2	Técnico de informática principal	1 598

Nível	Categoria profissional	Valor em 2009 (euros)
3	Chefe de departamento	1 386
4	Secretária de administração do nível I Técnico de marketing principal Técnico de informática	1 204
5	Chefe de serviços Secretário de administração do nível II Técnico administrativo de 1. <sup>a</sup>	845
6	Chefe de secção Técnico administrativo de 2. <sup>a</sup> Técnico de marketing	739
7	Técnico administrativo de 3. <sup>a</sup>	717
8	Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> Cozinheiro(a) de 1. <sup>a</sup> Empregado comercial de 1. <sup>a</sup>	696,50
9	Encarregado de mais de três anos	639,50
10	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> Cozinheiro(a) de 2. <sup>a</sup> Empregado comercial de 2. <sup>a</sup> Motorista mais de seis anos Técnico de marketing até um ano	613,50
11	Encarregado até três anos Nadador-salvador de mais de três anos	606,50
12	Motorista de três a seis anos Nadador-salvador até três anos	585,50
13	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> Cozinheiro(a) de 3. <sup>a</sup> Empregado comercial de 3. <sup>a</sup> Motorista até três anos	553,50
14	Assistente administrativo até um ano Ajudante de cozinha Trabalhador de apoio do 1.º nível	520
15	Trabalhador de apoio do 2.º nível Trabalhador de limpeza de mais de três anos	469,50
16	Trabalhador de apoio estagiário do 2.º ano Trabalhador de limpeza até três anos	462,50
17	Trabalhador de apoio estagiário do 1.º ano	450

Lisboa, 10 de Fevereiro de 2009.

Pela GESLOURES — Gestão de Equipamentos Sociais, E. M.:

Luís Matias, mandatário.



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

*Joaquim Manuel Sintra Campos*, mandatário.  
*Maria Isabel Delgado Justino Fernandes*, mandatária.  
*Andreia Casanova Ferreira Tomásio*, mandatária.

Depositado em 25 de Fevereiro de 2009, a fl. 34 do livro n.º 11, com o n.º 34/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**CCT entre a ANIPC — Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e entre a mesma associação de empregadores e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média — Revisão global — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 35, de 22 de Setembro de 2008, e 40, de 29 de Outubro de 2008.

**1 — Quadros superiores:**

Director (comercial, informática, administrativo, manutenção, logística, produção).

**2 — Quadros médios:**

**2.1 — Técnicos administrativos:**

Chefe de departamento de recursos humanos;  
 Chefe de departamento de gestão ambiental.

**4 — Profissionais altamente qualificados:**

**4.2 — Produção:**

Técnico de construção civil;  
 Técnico de desenho;  
 Técnico especialista de manutenção;  
 Técnico de manutenção eléctrica;  
 Técnico de manutenção mecânica.

**5 — Profissionais:**

**5.1 — Administrativos:**

Assistente administrativo.

**5.3 — Produção:**

Condutor de refinação de massa;  
 Condutor de máquina de acabamento;  
 Condutor de máquina de papel;

Controlador de formatos;  
 Controlador de qualidade de papel;  
 Gravador e ou montador de carimbos;  
 Maquinista de transformação;  
 Montador de cunhos e cortantes;  
 Operador de cartão canelado;  
 Operador de laboratório;  
 Operador de vapor/energia (fogueiro);  
 Preparador de matérias-primas.

**5.4 — Outros:**

Cozinheiro(a);  
 Fiel de armazém;  
 Motorista (pesados e ligeiros).

**6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):**

**6.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Empregado(a) de refeitório.

**6.2 — Produção:**

Operador saqueiro;  
 Operador de triagem de resíduos.

**7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):**

**7.1 — Administrativos, comércio e outros:**

Porteiro ou guarda.

**ACT entre a REBOSADO — Reboques do Sado, L.da, e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008.

**3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:**

Contramestre;  
 Mestre do tráfego local;  
 Mestre encarregado do tráfego local.

**5 — Profissionais qualificados:**

**5.3 — Produção:**

Maquinista prático de 1.ª classe;  
 Maquinista prático de 2.ª classe;  
 Maquinista prático de 3.ª classe.

**6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):**

**6.2 — Produção:**

Ajudante de maquinista;  
 Marinheiro-maquinista.

**AE entre a Svitzer Lisboa — Reboques Marítimos, S. A., e o SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Mestre.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Maquinista.

5 — Profissionais qualificados:

5.4 — Outros:

Marinheiro.

**AE entre o BANIF — Banco Internacional do Funchal, S. A., e o Sindicato dos Bancários do Centro e outros e entre a mesma empresa e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 2008, e 33, de 8 de Setembro de 2008.

1 — Quadros superiores:

Analista-coordenador de organização e métodos (OM) e informática;

Analista de informática;

Analista de organização e métodos;

Analista de sistemas;

Analista programador;

Assistente social;

Director;

Director-adjunto ou subdirector;

Enfermeiro;

Gerente de zona;

Inspector-chefe;

Técnico de grau I;

Técnico de grau II.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Agente de organização e métodos;

Assistente de direcção;

Gerente;

Inspector;

Inspector-adjunto ou subinspector;

Programador de informática;

Solicitador;

Subgerente;

Técnico de grau III;

Técnico de grau IV.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de oficina;

Encarregado dos grupos II, III e IV.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Cambista;

Gestor de cliente;

Operador principal;

Secretário.

4.2 — Produção:

Subchefe de oficina.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Auxiliar de inspecção;

Operador de informática.

5.2 — Comércio:

Promotor comercial.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de serviço, divisão, secção, administrativo de estabelecimento e sector.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Adjunto de encarregado geral;

Subchefe de serviço, administrativo de estabelecimento e secção.

**AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia e entre a mesma empresa e o SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Revisão global — Integração em níveis de qualificação.**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelas convenções colectivas de trabalho mencionadas em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2008, e 31, de 22 de Agosto de 2008.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Assistente de gestão;

Técnico de recursos humanos.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.2 — Produção:

Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado;

Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Electricista industrial;

Mecânico(a) industrial.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2 — Produção:

Operador(a) de central/ITVE;

Operador(a) de equipamento/ETAR;

Operador(a) de máquinas e veículos especiais.

**Acordo de adesão entre Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e o SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos ao acordo autónomo celebrado entre a referida empresa e a FENSIQ — Confederação Nacional de Sindicatos de Quadros e outros.**

Entre Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A., e o SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos é celebrado, nos termos do disposto no artigo 563.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão ao acordo autónomo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2006, com as alterações conferidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 2007, e 45, de 8 de Dezembro de 2008.

O acordo autónomo aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a empresa Petróleos de Portu-

gal — PETROGAL, S. A., cujo sector de actividade é o da produção e distribuição de produtos petrolíferos, e, por outro, os trabalhadores de todas as categorias profissionais ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Em cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, estabelece-se que serão potencialmente abrangidos pelo acordo autónomo 2027 trabalhadores.

Lisboa, 9 de Janeiro de 2009.

Por Petróleos de Portugal — PETROGAL, S. A.:

*Vasco Manuel Teixeira Ferreira da Silva*, director de Recursos Humanos Corporativos e mandatário, com poderes para contratar.

Pelo SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos:

*Carlos Emanuel Alves de Oliveira Marques Afonso*, presidente.

*Fausto Rodrigues Marques*, vice-presidente.

Depositado em 20 de Fevereiro de 2009, a fl. 33 do livro n.º 11, com o n.º 29/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo de adesão entre os CTT — Correios de Portugal, S. A., e o SINQUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações e outros ao AE entre a mesma empresa e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros.**

Cláusula 1.ª

Os CTT — Correios de Portugal, S. A., o SINQUADROS — Sindicato de Quadros de Correios, o SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores de Informação e Comunicações e o SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, acordam entre si e ao abrigo do disposto no artigo 563.º do Código do Trabalho na adesão destes sindicatos ao acordo de empresa celebrado entre CTT — Correios de Portugal, S. A., e o SINDETELCO e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008.

Cláusula 2.ª

O presente acordo de adesão abrange o território nacional, no âmbito do sector da actividade postal e as categorias profissionais constantes dos anexos I e VI do AE referido na cláusula anterior.

Cláusula 3.ª

Para efeitos do disposto na alínea h) do artigo 543.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o acordo de adesão abrange uma empresa, declarando as organiza-

ções sindicais que são abrangidos pelo presente acordo de adesão cerca de 640 trabalhadores, incluindo os anteriormente abrangidos por acordo individual de adesão.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

1 — O presente acordo de adesão entra em vigor, após o seu depósito e publicação, nos prazos legais, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Os valores constantes do anexo iv, quadro 2, e do anexo v do AE referido na cláusula 1.<sup>a</sup> são aplicáveis, ao abrigo do disposto no artigo 533.º, n.º 1, alínea c), do Código do Trabalho, a partir de 1 de Novembro de 2008.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2009.

Pelos CTT — Correios de Portugal, S. A.:

*Estanislau José Mata Costa*, presidente do conselho de administração.

*Carlos de Jesus Dias Alves*, vogal do conselho de administração.

Pelo SINGUADROS — Sindicato de Quadros das Comunicações:

*Antonino Manuel Henriques Simões*, mandatário.  
*Eurico Domingos Pereira Lourenço*, mandatário.

Pelo SITIC — Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações:

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, mandatário.  
*Paulo Jorge Carreiro Sobreiro*, mandatário.  
*Jorge Miguel Ruivo Ferreira*, mandatário.

Pelo SINTTAV — Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Maurício Pinheiro Vieira*, mandatário.  
*Manuel António Marques Henriques*, mandatário.

Depositado em 25 de Fevereiro de 2009, a fl. 34 do livro n.º 11, com o n.º 30/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

### **Aviso sobre a data da cessação da vigência do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel e a Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros.**

1 — O secretário-geral da APIGRAF — Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel requereu a publicação de aviso sobre a data da cessação de vigência do contrato colectivo celebrado entre esta referida associação e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, o SINDEGRAF (actualmente integrado no SINDETELCO), o SITESE (através da FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços) e outras associações sindicais, com última revisão de tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 1999, e com última revisão relativa a outras matérias publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 1997.

2 — Posteriormente, a APIGRAF apresentou cópia da denúncia da convenção, igualmente subscrita pelo seu secretário-geral, dirigida ao SINDETELCO — Sindicato Democrático das Comunicações e dos Média e à FETE-

SE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços.

3 — Segundo o artigo 4.º dos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 22, de 15 de Junho de 2001, a APIGRAF obriga-se pela assinatura de dois membros da direcção executiva nacional, um dos quais o presidente ou, no seu impedimento, o tesoureiro, ou através de delegados ou procuradores, legalmente habilitados pela direcção executiva nacional.

4 — Solicitada a fazê-lo, a APIGRAF ratificou a denúncia do contrato colectivo de trabalho, bem como todos os actos subsequentes relativos aos processos de negociação, de conciliação e de arbitragem voluntária e o requerimento relativo à publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência do mesmo, com as comunicações previstas no n.º 3 do artigo 557.º do Código do Trabalho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, tendo dado conhecimento da ratificação à FETICEQ, ao SINDETELCO e à FETESE.

5 — A ratificação tem eficácia retroactiva, nos termos do n.º 2 do artigo 268.º do Código Civil, e sanou a falta de legitimidade do secretário-geral da APIGRAF para praticar os actos referidos no n.º 4.

6 — O contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores

das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química e outros encontra-se publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1985, tendo sido objecto de alterações, estando em vigor as publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, de 15 de Maio de 1987, 18, de 15 de Maio de 1989, 18, de 15 de Maio de 1990, 18, de 15 de Maio de 1992, 18, de 15 de Maio de 1994, 18, de 15 de Maio de 1995, 19, de 22 de Maio de 1997, com rectificação publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 1997, e 21, de 8 de Junho de 1999.

7 — A Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadores do Papel alterou a sua denominação para Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas, de Comunicação Visual e Transformadoras do Papel, conforme alterações dos estatutos publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2001.

8 — Esta convenção colectiva foi outorgada nomeadamente pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços e pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEGRAF — Sindicato Democrático dos Gráficos e Afins.

9 — A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços alterou a sua denominação para FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, conforme alteração de estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 22, de 30 de Novembro de 1998. Por seu turno, o SINDEGRAF — Sindicato Democrático dos Gráficos e Afins extinguiu-se, tendo-se integrado no Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios — SINDETELCO, encontrando-se o cancelamento do registo dos seus estatutos publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2002. Por sua vez, esta associação sindical alterou a sua denominação para SINDETELCO — Sindicato Democrático das Comunicações e dos Média, conforme alteração dos estatutos publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*.

10 — O n.º 1 da cláusula 2.ª do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1985, cuja redacção não foi alterada pelas convenções colectivas posteriores, prevê que «O presente CCT entrará em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e durará pelo prazo estipulado na lei», enquanto o n.º 2 estabelece que «A tabela salarial produzirá efeitos desde 1 de Abril de 1985», não se encontrando regulada a sua renovação no termo do respectivo prazo de vigência. Consequentemente, este contrato colectivo de trabalho encontra-se sujeito ao regime de sobrevivência e caducidade previsto no n.º 2 e seguintes do artigo 557.º do Código do Trabalho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.

11 — A denúncia da convenção colectiva, acompanhada de proposta de revisão, feita ao abrigo do artigo 13.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, foi dirigida à FETESE e ao SINDETELCO, que a receberam em 3 de Abril de 2006.

12 — Em consequência da denúncia, a vigência da convenção colectiva renovou-se por um período de um ano, até 3 de Abril de 2007 [primeira parte da alínea b) do n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho].

13 — As negociações directas decorreram entre 12 de Maio de 2006 e 19 de Março de 2008, pelo que, em 3 de Abril de 2007, a vigência da convenção renovou-se por novo período de um ano, até 3 de Abril de 2008 [segunda parte da alínea b) do n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho].

14 — Em 20 de Março de 2008, a APIGRAF requereu a conciliação, que decorreu entre 15 de Abril e 23 de Julho de 2008 sem que se tenha obtido acordo. Não houve mediação.

15 — Em 23 de Julho de 2008, a APIGRAF propôs a realização de arbitragem voluntária, o que as associações sindicais recusaram.

16 — Realizou-se a audiência dos interessados, informando-os do sentido provável da decisão de se proceder à publicação de aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção colectiva, bem como dos respectivos fundamentos.

17 — A FETESE não se pronunciou. O SINDETELCO pronunciou-se, remetendo a sua posição anterior de rejeição da arbitragem voluntária e de disponibilidade para prosseguir a negociação.

18 — A APIGRAF considera que o aviso sobre a data da cessação da vigência da convenção colectiva deve abranger o âmbito de representação da FETICEQ, uma vez que o SINDETELCO estava mandatado pela referida federação sindical. Porém, o mandato da FETICEQ a favor do SINDETELCO apenas confere poderes «para assinar e negociar o CCT-Indústria Gráfica» e não para denunciar ou receber denúncia de convenções colectivas. Como a denúncia só produz efeitos em relação aos seus autores e aos respectivos destinatários, não tendo aquela federação sindical denunciado a convenção nem tendo sido destinatária da denúncia feita pela APIGRAF, não é abrangida pelos efeitos da cessação da vigência da convenção colectiva.

19 — Decorridos os prazos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 557.º do Código do Trabalho, em 3 de Abril de 2008, tendo sido anteriormente requerida a conciliação, a convenção colectiva manteve-se em vigor até à conclusão do respectivo procedimento, ou seja, 23 de Julho de 2008 [alínea c) do n.º 2 do mesmo artigo].

20 — Nos termos do n.º 3 do referido artigo 557.º, uma vez decorridos os prazos previstos no n.º 2 desse artigo, a convenção colectiva mantém-se em vigor até 60 dias após comunicação ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte, sobre a verificação cumulativa que a conciliação e ou a mediação se frustraram e que tendo havido proposta de arbitragem voluntária, não foi possível obter decisão arbitral.

21 — A comunicação referida no número anterior foi recebida pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e pelas associações sindicais destinatárias da denúncia em 17 de Outubro de 2008.

22 — Verificam-se os pressupostos referidos no n.º 3 do artigo 557.º do Código do Trabalho: a conciliação frustrou-se, não houve mediação e, tendo sido proposta a realização de arbitragem voluntária, não foi possível obter decisão arbitral. Assim, nos termos da citada disposição legal, a convenção colectiva manteve-se em vigor até 60 dias após as referidas comunicações, ou seja, 16 de Dezembro de 2008.

23 — Uma vez que não foi determinada a realização de arbitragem obrigatória, a convenção colectiva caducou no

termo do dia 16 de Dezembro de 2008 (n.º 5 do referido artigo 557.º).

24 — Assim, ao abrigo do n.º 4 do artigo 502.º do Código do Trabalho, publicado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, determino a publicação do seguinte aviso:

O contrato colectivo de trabalho entre a APIGRAF, a FETICEQ e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1985, incluindo as respectivas alterações em vigor publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, de 15 de Maio de 1987, 18, de 15 de Maio de 1989, 18, de 15 de Maio

de 1990, 18, de 15 de Maio de 1992, 18, de 15 de Maio de 1994, 18, de 15 de Maio de 1995, 19, de 22 de Maio de 1997, com rectificação publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 1997, e 21, de 8 de Junho de 1999, cessou os seus efeitos no termo do dia 16 de Dezembro de 2008 no âmbito da representação da APIGRAF, do SINDETELCO e da FETESE, nos termos do n.º 5 do artigo 557.º do Código do Trabalho, na redacção dada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março.

Lisboa, 19 de Fevereiro de 2009. — O Director-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, *Fernando Ribeiro Lopes*.

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia — SINDEFER — Alteração**

Alteração aprovada no VIII congresso, realizado em 31 de Janeiro de 2009, aos actuais estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2007.

#### **Declaração de princípios**

1 — O Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia prossegue os princípios do sindicalismo democrático e orienta a sua acção tendo em vista a construção de um movimento sindical forte e independente.

2 — O respeito absoluto daqueles princípios implica:

a) A autonomia e independência do Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia em relação ao Estado, ao patro-

nato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;

b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os associados na actividade do Sindicato, tais como:

1) O congresso, composto por delegados eleitos por voto directo e secreto, na base de moções de orientação discutidas e votadas pelos associados;

2) O conselho geral, órgão máximo entre congressos, com poderes deliberativos, e eleito por voto directo e secreto;

3) O secretariado nacional, órgão executivo eleito por sistema de lista maioritária;

4) Os conselhos fiscalizadores de contas e de disciplina, eleitos pelo congresso;

5) As comissões eleitas com competência para elaborar pareceres nos seus sectores respectivos, sendo obrigatória-

mente consultadas sempre que se tenha de deliberar sobre um campo específico.

3 — A consagração do direito de tendência, através da representação proporcional nos órgãos deliberativos e nos conselhos fiscalizador de contas e de disciplina.

Este princípio é a base da unidade dos trabalhadores na discussão dos seus problemas no profundo respeito pelas liberdades de opinião e expressão.

4 — O Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia assumirá por si, ou em conjunto com outras organizações sindicais, a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as suas justas reivindicações tendentes a aumentar a seu bem estar social, económico e intelectual.

5 — O Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia lutará pelo direito à contratação colectiva, como processo contínuo de participação económica e social, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo.

6 — O Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem quaisquer discriminações, assim como o direito a um salário justo e à igualdade de oportunidades.

7 — O Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia lutará com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e aplicará os princípios da solidariedade sindical.

## PARTE I

### Natureza e objectivo

#### CAPÍTULO I

##### Natureza

##### Artigo 1.º

###### Designação, âmbito e sede

1 — O Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia (anteriormente Sindicato Nacional Democrático dos Ferroviários), abreviadamente designado por SINDEFER, é a organização sindical que representa todos os trabalhadores que a ele livremente aderiram e que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade no ramo da ferrovia ou em actividades afins.

2 — O SINDEFER exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede no Entroncamento.

3 — O SINDEFER estabelecerá formas de representação descentralizada a nível regional ou local, podendo, para o efeito, criar delegações e secções locais, quando as condições do meio o aconselhem, ou outras estruturas representativas adaptadas à evolução da sua implantação.

##### Artigo 2.º

###### Sigla e símbolo

1 — O Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia adopta a sigla de SINDEFER.

2 — O símbolo de Sindicato é constituído por dois círculos, tendo entre si um fundo branco e escrito sobre ele, em toda a sua volta, a denominação e sigla do Sindicato. No interior do círculo menor o fundo é azul-celeste e sobre ele está apostada, a relevo, uma locomotiva modelo *BO-BO* assente nos carris.

##### Artigo 3.º

###### Bandeira

A bandeira do SINDEFER é formada por um rectângulo de cor branca, tendo no centro, a relevo, o símbolo descrito no n.º 2 do artigo 2.º dos estatutos. No canto superior direito o rectângulo é dividido por uma faixa verde e outra vermelha.

#### CAPÍTULO II

##### Objecto

##### Artigo 4.º

###### Fins

O SINDEFER tem por fim:

1 — Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos individuais e colectivos e os interesses morais e materiais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afectam os trabalhadores no âmbito do Sindicato, defendendo sempre a liberdade e direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem estar social, económico e intelectual;

c) Promovendo a formação político-sindical dos seus associados, contribuindo assim para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;

d) Exigindo dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e mais fraterna.

2 — Lutar com todas as organizações sindicais democráticas nacionais e estrangeiras pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e de solidariedade.

3 — O SINDEFER, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na UGT — União Geral de Trabalhadores.

4 — O SINDEFER reserva o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização internacional que reputa de interesse para a prossecução dos seus fins.

##### Artigo 5.º

###### Competência

1 — O SINDEFER tem competência para:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Participar na elaboração de legislação de trabalho;

c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

d) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais, nomeadamente através do Conselho Nacional do Plano e do Conselho Nacional de Rendimentos e Preços;

e) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;

f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;

g) Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical e jurídica que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

h) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

i) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;

j) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados através de edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;

k) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;

l) Aderir a organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;

m) Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais.

2 — O SINDEFER reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença às liberdades democráticas ou a direitos já conquistados ou a conquistar.

3 — O SINDEFER tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

## PARTE II

### Composição, direitos e deveres dos sócios

#### CAPÍTULO I

##### Dos sócios

##### Artigo 6.º

###### Admissão

1 — Podem ser sócios do SINDEFER todos os trabalhadores que, sem qualquer discriminação de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — O pedido de admissão, que implica a aceitação expressa da declaração de princípios, dos estatutos e dos regulamentos do SINDEFER, será feito mediante o preenchimento de uma proposta tipo fornecida pelo Sindicato ou através do *site* do Sindicato:

a) O pedido de admissão deve ser formulado junto do delegado sindical na empresa, dirigente ou *site* do Sindi-

cato, que emitirá parecer sobre o mesmo, enviando-o à delegação do Sindicato na área;

b) O pedido de admissão será enviado ao secretariado nacional, que decidirá sobre a admissão do novo sócio;

c) Se não existir delegado sindical ou dirigente na empresa, o trabalhador candidato pode formular directamente o pedido à delegação da área ou, na inexistência desta, directamente ao secretariado nacional.

3 — O secretariado nacional poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho geral no prazo máximo de 15 dias, notificando o candidato da sua decisão e informando a delegação da área e o delegado sindical competente.

4 — Da decisão do Secretariado Nacional qualquer associado ou candidato pode recorrer para o conselho geral no prazo máximo de cinco dias a contar da data da notificação.

5 — Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

#### Artigo 7.º

##### Perda de qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio todo aquele que:

a) Deixar de exercer a sua actividade no âmbito do Sindicato, salvo na situação de desemprego involuntário;

b) Requerer a sua desvinculação de sócio do Sindicato mediante comunicação escrita e enviada com a antecedência mínima de 30 dias;

c) Deixar de pagar a sua quota por período superior a três meses, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 11.º, de acordo com o regulamento de disciplina;

d) Seja expulso do SINDEFER.

2 — A perda de qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato com fundamento em tal motivo.

#### Artigo 8.º

##### Readmissão

Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão:

a) Em caso de expulsão só o conselho geral, ouvido o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão;

b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerável para todos os efeitos como uma nova admissão.

#### CAPÍTULO II

##### Direitos e deveres

##### Artigo 9.º

###### Direitos

São direitos dos sócios:

1 — Participar em toda a actividade do SINDEFER, de acordo com os presentes estatutos.

2 — Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo e enviar teses ao congresso.



3 — Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato nas condições previstas neste estatuto.

4 — Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele seja filiado, nos termos dos respectivos estatutos e regulamentos.

5 — Beneficiar de todas as actividades do SINDEFER no campo sindical, profissional, social, cultural e recreativo.

6 — Recorrer das decisões dos órgãos directivos, quando estas contrariarem a lei ou os estatutos do Sindicato.

7 — Beneficiar do apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional.

8 — Beneficiar de compensações por salários perdidos em casos de represálias por actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral.

9 — Ser informado de toda a actividade do Sindicato.

10 — Reclamar da actuação do delegado sindical.

11 — Receber os estatutos e programa de acção do Sindicato.

12 — Receber o cartão de sócio.

13 — Requerer, nos termos do artigo 7.º, n.º 1, alínea b), a sua desvinculação de sócio do Sindicato.

14 — Exercer o direito de tendência.

#### Artigo 10.º

##### Deveres

São deveres dos sócios:

1 — Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares.

2 — Manterem-se informados das actividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que forem eleitos, quando os tenham aceite.

3 — Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos outros órgãos do SINDEFER.

4 — Fortalecer a organização do SINDEFER nos locais de trabalho.

5 — Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático.

6 — Pagar regularmente as suas quotizações.

7 — Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à delegação da área ou ao secretariado nacional, na inexistência daquela, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se.

8 — Devolver o cartão de sócio do SINDEFER quando tenham perdido essa qualidade.

#### Artigo 11.º

##### Quotização

1 — A quotização dos sócios para o Sindicato é de 1 % sobre o total da remuneração base auferida mensalmente, com arredondamento por excesso para a unidade euro (€), salvo outras percentagens específicas aprovadas em congresso.

2 — Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e ao 13.º mês.

3 — Estão isentos de pagamento de quotas durante o período em que se encontrem nas seguintes situações a

seguir previstas e desde que comuniquem por escrito ao Sindicato, comprovando-as, os sócios:

a) Reformados;

b) No desemprego involuntário.

### CAPÍTULO III

#### Direito de tendência

##### Artigo 12.º

##### Organização e reconhecimento

1 — Os associados do SINDEFER podem livremente agrupar-se em tendências como formas organizadas de expressão político-sindical própria, ou correntes de opinião diferenciadas, desde que observados os princípios ínsitos na Declaração de Princípios e dos presentes Estatutos.

2 — As tendências tanto podem constituir-se nos locais de trabalho para fins eleitorais como para a composição dos órgãos deliberativos do SINDEFER.

3 — O reconhecimento das tendências formalmente organizadas efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do conselho geral, com indicação da sua designação, bem como os nomes e qualidade de quem a representa.

##### Artigo 13.º

##### Igualdade

Todas as tendências, consoante a sua representatividade, gozarão do mesmo tratamento, dos mesmos direitos e estão sujeitas às mesmas normas e regras previstas nos Estatutos.

##### Artigo 14.º

##### Direitos

1 — Cada tendência poderá associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso, no conselho geral ou fora destes.

2 — Os associados agrupados em tendências, isoladamente, ou associadas, poderão participar no congresso e no conselho geral apresentando candidaturas em lista própria ou em lista única.

3 — Os associados das tendências formalmente organizadas e reconhecidas têm direito a utilizar as instalações do SINDEFER para efectuar reuniões, mediante comunicação prévia ao secretariado nacional de cinco dias, ou de vinte e quatro horas em caso de urgência.

4 — As tendências com representatividade no conselho geral poderão também, nos cinco dias que precedem as reuniões do mesmo conselho geral, solicitar a cedência da sala.

##### Artigo 15.º

##### Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso e no conselho geral.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o voto de cada associado é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

**PARTE III****Regime disciplinar****Artigo 16.º****Sanções disciplinares**

1 — Aos associados que infringirem as normas dos estatutos e regulamentos devidamente aprovados podem ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até 12 meses;
- c) Expulsão.

2 — A sanção disciplinar a aplicar deve ser proporcional à gravidade dos factos apurados e à culpabilidade do associado, não podendo ser aplicada mais de uma sanção pelos mesmos factos.

3 — A sanção disciplinar de expulsão só poderá ser aplicada nos casos de grave violação de deveres fundamentais, designadamente:

- a) Procedimento lesivo e intencional dos interesses sindicais e dos trabalhadores;
- b) Violação sistemática dos estatutos e regulamentos devidamente aprovados;
- c) Não acatamento, de forma reiterada, das deliberações legítimas dos órgãos sindicais tomadas de acordo com os estatutos e regulamentos aprovados.

**Artigo 17.º****Poder disciplinar**

1 — As sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 16.º são da competência do secretariado nacional, sob proposta do conselho de disciplina.

2 — A sanção prevista na alínea c) do n.º 1 do mesmo artigo 16.º é da competência do conselho geral, também sob proposta do conselho de disciplina.

3 — Das sanções aplicadas pelo secretariado nacional cabe recurso para o conselho geral.

**Artigo 18.º****Procedimento disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar deve ser exercido no prazo de 90 dias após o conhecimento pelo conselho de disciplina da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve, ou extingue-se o procedimento disciplinar, logo que tenha decorrido um ano sobre a prática da infracção.

3 — O procedimento disciplinar extingue-se, também por prescrição, logo que tenham decorrido 15 meses igualmente sobre a prática da infracção e não tenha sido proferida decisão ou formulada e enviada nota de culpa ao infractor.

**Artigo 19.º****Garantias de defesa**

Nenhuma sanção disciplinar será aplicada sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar.

**Artigo 20.º****Processo disciplinar**

1 — O processo disciplinar é instaurado pelo conselho de disciplina, a quem cabe igualmente dirigir a respectiva instrução.

2 — O processo disciplinar é escrito e será entregue, ou enviado por carta registada com aviso de receção, ao associado arguido uma cópia da acusação.

3 — O associado disporá de 10 dias úteis para examinar o processo e responder à acusação, podendo requerer as diligências necessárias ao apuramento da verdade dos factos, bem como apresentar testemunhas e juntar documentos.

**PARTE IV****Organização****CAPÍTULO I****Disposições gerais****Artigo 21.º****Estruturas**

A organização estrutural do SINDEFER comporta:

- 1) Congresso;
- 2) Mesa do congresso;
- 3) Conselho geral;
- 4) Secretariado nacional;
- 5) Conselho fiscalizador de contas;
- 6) Conselho de disciplina;
- 7) Delegações;
- 8) Delegados sindicais e comissões sindicais.

**Artigo 22.º****Votação, mandatos e seu exercício, suspensão e renúncia do mandato**

1 — Todas as eleições serão efectuadas por voto secreto e directo.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos sociais do Sindicato é de três anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes.

a) Exceptuam-se os membros do congresso, cujo mandato é coincidente com a duração do mesmo.

3 — O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionais no exercício das funções directivas.

4 — Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso, pelo SINDEFER, das importâncias correspondentes.

5 — Os suplentes assumirão funções pela ordem em que se encontrem na respectiva lista, desde que os titulares suspendam ou renunciem ao mandato ou sejam destituídos nos termos destes estatutos.

6 — Em caso de renúncia ou impedimento do secretário-geral, dos presidentes ou vice-presidentes dos órgãos do

Sindicato, depois de se ter procedido em conformidade com o n.º 5 do presente artigo, os respectivos órgãos elegerão, de entre os seus membros, por voto secreto e directo, o titular do cargo em aberto.

## CAPÍTULO II

### Congresso

#### Artigo 23.º

##### Natureza

O congresso é o órgão supremo do SINDEFER.

#### Artigo 24.º

##### Composição

1 — O congresso é constituído:

a) Por um colégio de 39 delegados eleitos por voto secreto, universal e directo e escrutínio pelo método da média mais alta de Hondt;

b) São, por inerência, delegados ao congresso os membros do conselho geral.

2 — A assembleia eleitoral que eleger os delegados ao congresso funcionará por círculos eleitorais, a fixar pelo secretariado nacional, pelos quais as listas serão constituídas e votadas.

a) O número de delegados que caberá a cada círculo eleitoral será estabelecido pelo secretariado nacional e ratificado pelo conselho geral.

b) A representação calcular-se-á em função do número de associados em cada círculo.

#### Artigo 25.º

##### Competência

1 — São atribuições exclusivas do congresso:

a) Eleger a mesa do congresso;

b) Eleger o conselho geral;

c) Eleger o secretariado nacional;

d) Eleger o conselho fiscalizador de contas;

e) Eleger o conselho de disciplina;

f) Destituir, por maioria qualificada de três quartos, os órgãos estatutários do SINDEFER e eleger uma comissão administrativa, à qual incumbe, obrigatoriamente, a gestão dos assuntos sindicais decorrentes da preparação e realização, no prazo máximo de 120 dias, do congresso para a eleição dos órgãos destituídos;

g) Rever os estatutos;

h) Deliberar sobre a associação do SINDEFER com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;

i) Autorizar o secretariado nacional a contrair empréstimos, a adquirir, a alienar ou a comprar bens imóveis;

j) Discutir e aprovar, alterando ou não, o programa de acção para o triénio seguinte.

2 — As deliberações sobre assunto que não conste da ordem de trabalho não vincularão o SINDEFER.

#### Artigo 26.º

##### Reunião de congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de três em três anos.

2 — O congresso reúne extraordinariamente sempre que a sua convocação seja requerida por motivo de justificada urgência e com um fim legítimo nos termos do n.º 1 da cláusula seguinte.

3 — Um congresso ordinário pode, se assim o entender, convocar um congresso extraordinário para alteração dos estatutos ou para apreciar e deliberar sobre assuntos que, não constantes na sua ordem de trabalhos, sejam reconhecidos como de grande interesse e premência para o SINDEFER.

4 — Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser feitos sempre por escrito, deles constando a ordem de trabalhos, que aquele não poderá alterar.

#### Artigo 27.º

##### Convocação do congresso

1 — O congresso é convocado pelo presidente da mesa do congresso:

a) Por sua iniciativa; ou

b) A pedido do conselho geral; ou

c) A pedido de 10% ou 200 dos associados.

2 — Quando o congresso extraordinário tenha sido pedido nos termos das alíneas b) e c) do n.º 1, o presidente da mesa deverá convocá-lo no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido e reunir no prazo máximo de 90 dias após a publicação da convocação.

a) O congresso extraordinário previsto no n.º 3 do artigo 26.º deverá reunir dentro de 90 dias subsequentes à data da deliberação da sua convocação.

3 — O anúncio da convocação deverá ter a ordem de trabalhos, o dia, hora e local da realização do congresso, que será publicado num dos jornais da localidade da sede do SINDEFER, com um mínimo de 30 dias de antecedência.

#### Artigo 28.º

##### Funcionamento

1 — As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tome parte mais de metade dos seus membros.

a) Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples.

b) Para aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

c) As alterações aos estatutos terão de ser aprovadas por maioria de três quartos dos delegados em efectividade de funções.

2 — O congresso funcionará em sessões contínuas até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

a) Se a quantidade de assuntos a debater o justificar, pode ser requerida, por um terço dos delegados ou pela

mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária dentro dos três meses seguintes.

b) Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso, excepto se for convocada reunião extraordinária nos termos da alínea a).

### Artigo 29.º

#### Votações em congresso

1 — A votação em reunião do congresso será feita pessoal e directamente por cada delegado, não sendo permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência.

2 — A votação pode ser feita por levantamento do cartão de voto ou por escrutínio secreto.

3 — Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

a) Eleição da mesa do congresso, do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e do conselho geral;

b) Destituição dos órgãos que lhe compete eleger;

c) Deliberação sobre a associação ou fusão com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção.

### Artigo 30.º

#### Regimento e comissão de fiscalização eleitoral

1 — O congresso decidirá o seu próprio regimento.

2 — A comissão de fiscalização eleitoral é constituída pelo presidente da mesa do congresso e por representantes de cada uma das listas concorrentes.

## CAPÍTULO III

### Mesa do congresso

#### Artigo 31.º

##### Composição e eleição

1 — A mesa do congresso é constituída por um presidente, um vice-presidente, dois secretários e dois membros suplentes.

2 — A mesa é eleita no congresso, por sufrágio secreto, através de listas completas e nominativas, propostas pelo secretariado nacional e ou por um mínimo de 10% dos delegados presentes.

#### Artigo 32.º

##### Competência

Compete à mesa do congresso:

a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;

b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;

c) Elaborar actas de todas as intervenções e deliberações do congresso;

d) Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento do congresso e, designadamente, à comissão de verificação de poderes;

e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

### Artigo 33.º

#### Competência do presidente da mesa

Compete especialmente ao presidente da mesa do congresso:

a) Convocar o congresso ordinário ou quando lhe for requerido nos termos estatutários;

b) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;

c) Remeter ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de 10 dias, a identificação dos membros da direcção, bem como cópia certificada da acta do congresso que a elegeu.

## CAPÍTULO IV

### Conselho geral

#### Artigo 34.º

##### Composição

1 — O conselho geral é composto:

a) Por 15 membros eleitos pelo congresso, de entre os associados do SINDEFER, por sufrágio directo e secreto, de listas completas e nominativas, e escrutínio pelo método de Hondt;

b) Pelos membros do secretariado nacional.

2 — É presidente do conselho geral o primeiro nome da lista mais votada em congresso para aquele órgão.

3 — Na sua primeira reunião após o congresso, o conselho geral elegerá, por sufrágio directo e secreto, de entre os seus membros eleitos, um vice-presidente, que substituirá o presidente nas suas faltas, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

#### Artigo 35.º

##### Mesa do conselho geral

1 — A mesa do conselho geral será composta pelos membros referidos nos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior.

2 — A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões de acordo com a ordem do dia e com o regimento do conselho geral, sendo responsável pela condução dos trabalhos e respectivo expediente.

#### Artigo 36.º

##### Reuniões e convocação

1 — O conselho geral reúne ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente sempre que a sua convocação seja requerida por motivo de justificada urgência e com um fim legítimo, nos termos do número seguinte.

2 — O conselho geral é convocado pelo seu presidente, como presidente da mesa:

a) Por sua iniciativa; ou

b) A pedido do secretariado nacional; ou

c) A pedido de 10% ou 200 dos associados.

3 — Quando não for da sua iniciativa, o presidente convocará o conselho geral no prazo máximo de 15 dias após a recepção do pedido.

4 — A convocatória da reunião do conselho geral, com o seu objecto e ordem de trabalhos, indicação do dia, hora e local do seu funcionamento, será publicada num dos jornais da localidade da sede do SINDEFER e com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 — De cada reunião será lavrada acta pela mesa.

### Artigo 37.º

#### Funcionamento

1 — O conselho geral não pode deliberar, em primeira convocação, sem a presença de, pelo menos, metade dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos membros presentes.

3 — Nenhum membro pode votar em assuntos em que haja interesse de conflitos entre o SINDEFER e ele, ou entre órgãos, ou ainda entre estes e associados, de cujos órgãos seja seu representante.

### Artigo 38.º

#### Competência

1 — Compete ao conselho geral, genericamente, velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção e decisões directivas do congresso e, em especial:

a) Actualizar ou adoptar, sempre que necessário, a política e a estratégia sindical definidas pelo congresso;

b) Solicitar ao presidente da mesa do congresso a convocação deste órgão nos termos estatutários;

c) Aprovar o orçamento anual e o relatório de contas do exercício apresentados pelo secretariado nacional;

d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso, do qual constará parecer sobre os relatórios anuais do secretariado nacional;

e) Resolver os diferendos entre órgãos do SINDEFER ou entre estes e os sócios após parecer do conselho de disciplina;

f) Deliberar acerca de declaração de greve, sob proposta do secretariado nacional, depois de este haver consultado os trabalhadores e estes se terem pronunciado maioritariamente, quando a sua duração for superior a 10 dias;

g) Ratificar a declaração de greve quando emanada pelo secretariado nacional;

h) Aplicar a sanção de expulsão de sócios sob proposta do conselho de disciplina, bem como a apreciação dos recursos das penas de repreensão e suspensão;

i) Eleger os representantes do SINDEFER nas organizações em que esteja filiado;

j) Ratificar a decisão do secretariado nacional de abrir delegações do Sindicato;

k) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou sobre a adesão a outras já existentes;

l) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência do congresso, salvo expressa delegação deste;

m) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SINDEFER lhe apresentem;

n) Dar parecer e deliberar sobre a integração do SINDEFER noutro ou noutros sindicatos;

o) Ratificar a proposta do secretariado nacional para o número de delegados e círculos eleitorais a atribuir à assembleia eleitoral que eleger os delegados ao congresso, conforme o n.º 2 e as suas alíneas do artigo 15.º;

p) Aprovar o regulamento de disciplina.

2 — O conselho geral decidirá do seu próprio regimento.

## CAPÍTULO V

### Secretariado nacional

#### Artigo 39.º

##### Composição

1 — O secretariado nacional é composto por nove elementos e é eleito em congresso por escrutínio secreto e directo de listas nominativas completas, sendo eleita a que somar maior número de votos.

2 — São secretário-geral e secretário-geral-adjunto do SINDEFER o primeiro e o segundo nomes da lista mais votada.

3 — Na sua primeira reunião após o congresso, o secretariado nacional elegerá, de entre os seus membros, um tesoureiro.

#### Artigo 40.º

##### Competência

1 — Ao secretariado nacional do SINDEFER compete, designadamente:

a) Representar o SINDEFER a nível nacional e internacional;

b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões do congresso e do conselho geral;

c) Decidir da criação de delegações do SINDEFER, quando e onde se tornem necessárias;

d) Facilitar, acompanhar e apoiar os trabalhos dos secretários das delegações;

e) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

f) Aceitar a desvinculação de sócios que a solicitem nos termos legais;

g) Fazer a gestão do pessoal do SINDEFER de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

h) Administrar os bens do Sindicato e gerir os seus fundos;

i) Elaborar e apresentar anualmente, até 15 de Dezembro, ao conselho geral, para aprovação, o orçamento e plano para o ano seguinte;

j) Apresentar anualmente, até 31 de Março, ao conselho geral o relatório e contas relativos ao ano antecedente;

k) Representar o SINDEFER em juízo e fora dele;

l) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;

m) Declarar e fazer cessar a greve, depois de ouvidos os trabalhadores e estes se haverem pronunciado maioritariamente, por períodos iguais ou inferiores a 10 dias.

n) Estabelecer um número de delegados ao congresso que caberá a cada círculo eleitoral, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 24.º destes estatutos;

o) Nomear os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores, bem como suspendê-los ou demiti-los de acordo com o interesse dos trabalhadores, depois de ouvidos estes;

p) Aplicar as sanções disciplinares de repreensão e suspensão a sócios sob proposta do conselho de disciplina;

q) Solicitar ao presidente da mesa do conselho geral a convocação de reuniões extraordinários deste, sempre que o julgue necessário.

#### Artigo 41.º

##### Funcionamento

1 — O secretariado nacional reúne sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez de 15 em 15 dias, convocado pelo secretário-geral.

2 — As deliberações do secretariado nacional são tomadas por maioria simples dos membros presentes.

3 — O secretariado nacional só poderá reunir e deliberar validamente estando presente metade e mais um dos seus membros.

4 — O secretariado nacional organizará o livro de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efectuada.

#### Artigo 42.º

##### Forma de obrigar e constituição de mandatários

1 — O SINDEFER obriga-se mediante a assinatura de dois membros do seu secretariado nacional, sendo uma delas, obrigatoriamente, a do tesoureiro, quando os documentos envolvam responsabilidade financeira.

2 — O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 43.º

##### Responsabilidade dos membros do secretariado nacional

1 — Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado perante o congresso e o conselho geral, os quais deverão prestar todos os esclarecimentos por estes solicitados.

2 — Ficam isentos de responsabilidades os secretários que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que a reunião seguinte e após leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente hajam votado contra.

### CAPÍTULO VI

#### Conselho fiscalizador de contas

##### Artigo 44.º

##### Composição

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por três elementos eleitos em congresso, por sufrágio directo e secreto, pelo método de Hondt.

2 — É presidente do conselho fiscalizador de contas o primeiro nome da lista mais votada em congresso para aquele órgão.

3 — Na sua primeira reunião após o congresso, o conselho fiscalizador de contas elegerá, de entre os seus membros, o vice-presidente, que substituirá o presidente nas suas faltas, e o secretário que lavrará a acta de cada reunião e promoverá o expediente administrativo do conselho.

#### Artigo 45.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SINDEFER;

b) Dar parecer sobre relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado nacional;

c) Assistir às reuniões do secretariado nacional, quando o julgue necessário, sem direito a voto;

d) Apresentar ao secretariado nacional as sugestões que entenda de interesse para o Sindicato e que estejam no seu âmbito;

e) Examinar, com regularidade, a contabilidade das delegações do SINDEFER.

2 — O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação de tesouraria do Sindicato.

#### Artigo 46.º

##### Funcionamento

1 — O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente uma vez por trimestre, convocado pelo seu presidente, e só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

2 — O conselho fiscalizador de contas reúne ainda extraordinariamente quando convocado pelo seu presidente, a solicitação do conselho geral ou do secretariado nacional.

3 — As deliberações do conselho fiscalizador de contas são tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente direito, além do seu voto, a voto de desempate.

### CAPÍTULO VII

#### Conselho de disciplina

##### Artigo 47.º

##### Composição

1 — O conselho de disciplina é constituído por três elementos eleitos pelo congresso, de entre os seus membros, por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — O presidente do conselho de disciplina é o primeiro nome da lista mais votada em congresso para este órgão.

#### Artigo 48.º

##### Funcionamento

1 — O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por trimestre e extraordinariamente sempre que algum

assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato ou pelos seus sócios.

2 — As reuniões são convocadas pelo seu presidente.

3 — O conselho de disciplina só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares e as decisões tomadas por maioria dos titulares presentes, tendo o seu presidente direito a voto de desempate.

#### Artigo 49.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho de disciplina:

a) Instaurar e instruir todos os processos disciplinares;  
b) Abrir inquéritos e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos que surjam entre os órgãos do SINDEFER;

c) Comunicar ao secretariado nacional as sanções a aplicar aos sócios até à pena de suspensão;

d) Propor ao conselho geral as penas de expulsão a aplicar;

e) Dar parecer ao conselho geral sobre readmissão de sócios expulsos ou sobre qualquer outro assunto que aquele órgão lhe ponha.

2 — O conselho de disciplina apresentará anualmente relatório ao conselho geral, na reunião em que se aprovar o relatório e contas do secretariado nacional.

### CAPÍTULO VIII

#### Delegações

#### Artigo 50.º

##### Criação e fusão

1 — Poderão ser criadas, por decisão do secretariado nacional, ratificadas pelo conselho geral, delegações do SINDEFER, bem como suprimir, fundir ou subdividir as já existentes.

2 — Compete ao secretariado nacional propor ao conselho geral um projecto de regulamentação da competência e funcionamento destas formas de representação.

### CAPÍTULO IX

#### Delegados sindicais

#### Artigo 51.º

##### Nomeação

1 — Os delegados sindicais são sócios do SINDEFER que, sob a orientação e coordenação do secretariado nacional, fazem dinamização sindical, nos locais de trabalho ou em determinadas zonas geográficas.

2 — A nomeação dos delegados sindicais é da competência do secretariado, devendo ser precedida da eleição, dinamizada pelo secretariado nacional e com escrutínio pelo método de Hondt.

a) O secretariado nacional fixará em regulamento especial o número de delegados sindicais em cada local de trabalho ou zona, de acordo com a lei vigente.

b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição do novo secretariado nacional, competindo-lhes, todavia, assegurar o desempenho das suas funções até à eleição de novos delegados.

#### Artigo 52.º

##### Comissões sindicais

1 — Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais sempre que nos locais de trabalho ou zonas tal se justifique.

2 — Compete ao secretariado nacional apreciar da oportunidade de criação de comissões sindicais de delegados e definir as suas atribuições.

#### Artigo 53.º

##### Assembleia de delegados

1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais.

2 — A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo, não podendo tomar posições públicas, e compete-lhe, em especial, analisar e discutir a situação sindical na empresa e zonas pelo secretariado nacional.

3 — A assembleia de delegados é convocada e presidida pelo secretariado nacional.

4 — O secretariado nacional pode convocar os delegados sindicais de uma área restrita com a finalidade definida no n.º 2 deste artigo e incidência especial sobre assuntos de interesse dos trabalhadores dessa área ou para proceder à eleição dos delegados para as comissões executivas das delegações.

### PARTE V

#### Organização financeira

#### Artigo 54.º

##### Fundos

Constituem fundos do SINDEFER:

- 1) As quotas dos seus associados;
- 2) As receitas extraordinárias;
- 3) As contribuições extraordinárias.

#### Artigo 55.º

##### Aplicação de receitas

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- 1) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do SINDEFER;
- 2) Constituição de um fundo social a regulamentar pelo conselho geral, mediante proposta do secretariado nacional;
- 3) Constituição de um fundo de reserva a regulamentar pelo conselho geral, mediante proposta do secretariado nacional.

#### Artigo 56.º

##### Gestão

1 — O SINDEFER dispõe de contabilidade própria.

2 — As receitas e despesas do SINDEFER são geridas pelo secretariado nacional que criará os adequados instrumentos justificativos daquelas bem como do inventário dos seus bens patrimoniais.

3 — O conselho geral tem o direito de requerer ao secretariado nacional esclarecimentos respeitantes à contabilidade.

#### Artigo 57.º

##### Orçamento e contas

O orçamento anual e o relatório de contas do exercício serão divulgados pelo secretariado nacional entre os associados e afixados para sua consulta na sede do SINDEFER e suas delegações, logo que aprovados pelo conselho geral.

### PARTE VI

## Regulamento eleitoral

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 58.º

##### Capacidade

1 — Podem votar os sócios no pleno gozo dos seus direitos que tenham, pelo menos, três meses de inscrição no SINDEFER.

2 — O exercício do direito do voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINDEFER durante, pelo menos, 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante a exposição daqueles.

3 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos que constem nos cadernos eleitorais.

4 — Não podem ser eleitos sócios condenados em pena de prisão maior, ou interditos ou inabilitados, e os que estejam a cumprir sanções disciplinares pelo Sindicato.

#### Artigo 59.º

##### Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral elege os delegados ao congresso.

2 — A assembleia eleitoral funciona ordinariamente de três em três anos e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo presidente da mesa do conselho geral.

3 — A convocatória deverá ser divulgada num dos jornais da localidade da sede do SINDEFER, com a antecedência mínima de 45 dias e no *site* do Sindicato.

4 — O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação das listas e o dia, horas e locais onde funcionarão as mesas de voto

5 — As eleições terão sempre lugar até, no mínimo, 30 dias antes da data da realização do congresso.

### CAPÍTULO II

#### Processo eleitoral

#### Artigo 60.º

##### Organização

A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa:

a) A mesa do conselho geral funcionará para este efeito como mesa de assembleia eleitoral;

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

#### Artigo 61.º

##### Competência da mesa da assembleia eleitoral

Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral dentro das possibilidades do Sindicato, ouvido o secretariado nacional e o conselho fiscalizador de contas;

c) Distribuir, de acordo com o secretariado nacional, entre as diversas listas a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para propaganda eleitoral;

d) Promover a confecção dos boletins de voto e fazer a sua distribuição;

e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do SINDEFER desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral;

f) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

g) Organizar a constituição das mesas de voto;

h) Passar as credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;

i) Fazer o apuramento dos resultados e afixá-los.

#### Artigo 62.º

##### Comissão de fiscalização eleitoral

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização formada pelo presidente da mesa do congresso e, para cada círculo, por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;



d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

### Artigo 63.º

#### Candidatura

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos e da declaração por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura, bem como a indicação do círculo eleitoral.

2 — Cada lista de candidatura será instruída com a declaração de propositura subscrita por 50 ou 10 % dos sócios do círculo eleitoral respectivo, identificados pelo nome completo legível e número de sócio do SINDEFER e ainda pela residência do primeiro subscritor.

3 — As listas deverão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes em número igual ao dos mandatos atribuídos, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 3 entende-se por demais elementos de identificação: nome, número de sócio, idade, residência, categoria profissional e sector onde desenvolve a sua actividade na empresa.

5 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 20 dias antes do acto eleitoral.

6 — Nenhum associado do SINDEFER pode subscrever ou integrar mais de um lista.

### Artigo 64.º

#### Recepção, rejeição e aceitação das candidaturas

1 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2 — Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3 — Serão rejeitados os candidatos inelegíveis:

a) O primeiro proponente das listas será imediatamente notificado para que proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis no prazo de três dias e, se tal não acontecer, o lugar do candidato será ocupado na lista pelo 1.º candidato suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários;

b) A lista será definitivamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido de efectivos.

4 — Quando não haja irregularidades ou supridas as verificadas dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

5 — As candidaturas aceites serão identificadas em cada círculo por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

### Artigo 65.º

#### Boletim de voto

1 — Os boletins de voto serão editados pelo SINDEFER, sob o controlo da comissão fiscalizadora eleitoral.

2 — Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3 — Os boletins de voto serão distribuídos aos eleitores pelas mesas de voto no próprio dia das eleições e com cinco dias de antecedência aos eleitores que pretendam utilizar o voto por correspondência.

### Artigo 66.º

#### Assembleias de voto

1 — Funcionarão assembleias de voto nos locais de trabalho onde exerçam a sua actividade mais de 25 eleitores e na sede e delegações do Sindicato.

a) Os sócios que exerçam a sua actividade num sector onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do Sindicato, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte.

b) Se o número de associados em determinada localidade e sector, ou sectores profissionais próximos, o justificar e nelas ou neles houver delegações do SINDEFER, pode a mesa da assembleia eleitoral instalar nessa localidade ou sector uma assembleia de voto.

c) As assembleias de voto com mais de 250 eleitores deverão ser desdobradas em secções de voto de maneira que o número de eleitores de cada não ultrapasse sensivelmente esse limite.

2 — As assembleias de voto funcionarão entre as 14 e as 18 horas, quando instaladas fora dos locais de trabalho, e em horário a estabelecer caso a caso, quando funcionem em locais de trabalho.

### Artigo 67.º

#### Constituição de mesas

1 — A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2 — Em cada mesa de voto haverá um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata proposta à eleição.

a) Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

b) As listas deverão indicar os seus delegados no acto da entrega da candidatura.

c) Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

### Artigo 68.º

#### Votação

1 — O voto é secreto e directo.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) Solicitado por escrito à mesa da assembleia eleitoral até 10 dias antes do acto eleitoral;

b) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

c) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura;

d) Esse sobrescrito seja introduzido noutro e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, por correio registado, remetido à mesa de voto a que diz respeito;

e) Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na urna da mesa de voto a que se refiram;

f) Para que os votos por correspondência sejam válidos é imperativo que a data do registo do correio seja anterior à do dia da eleição.

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

#### Artigo 69.º

##### Apuramento

1 — Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados e a indicação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues na mesa da assembleia eleitoral para o apuramento geral, de que será lavrada acta.

#### Artigo 70.º

##### Recursos

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deve ser apresentado na mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e nas delegações do SINDEFER.

3 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

### PARTE VII

#### Disposições finais e transitórias

#### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 71.º

##### Revisão de estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso expressamente convocado para o efeito.

2 — O ou os projectos de alteração dos estatutos deverão ser distribuídos pelos associados com a antecedência mínima de 10 dias em relação à data da rea-

lização do congresso que deliberar sobre as alterações propostas.

3 — Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais o SINDEFER se rege, nomeadamente os princípios da democracia sindical e as estruturas que a garantem consignadas na alínea b) do n.º 2 da declaração de princípios.

4 — As alterações aos estatutos terão de ser aprovadas por maioria de três quartos dos delegados em efectividade de funções.

#### Artigo 72.º

##### Fusão, dissolução e extinção

1 — A integração ou fusão do SINDEFER com outro ou outros sindicatos, como a sua dissolução e extinção, só se poderá fazer por deliberação do congresso convocado para tais efeitos.

2 — A deliberação da integração ou fusão do SINDEFER com outro ou outros sindicatos será tomada por maioria absoluta dos delegados em exercício de funções.

3 — A deliberação da dissolução e extinção do SINDEFER só poderá ser decidida por mais de três quartos dos delegados em efectividade de funções.

4 — O congresso definirá ainda os precisos termos em que a dissolução e extinção se processará.

#### Artigo 73.º

##### Dissolução e destino do património

1 — O congresso que aprovar a dissolução do SINDEFER decidirá igualmente o destino do seu património, de preferência a outra associação sindical ou a uma comissão de trabalhadores.

2 — Os bens do Sindicato nunca poderão ser distribuídos pelos associados.

#### Artigo 74.º

##### Poderes dos órgãos sociais e liquidação do património

1 — Deliberada a dissolução e extinção do SINDEFER, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática dos actos meramente conservatórios e aos estritamente necessários à liquidação do património social ou ultimateção de qualquer negócio pendente.

2 — O secretariado nacional exercerá as funções de comissão liquidatária.

#### Artigo 75.º

##### Extinção e cancelamento do registo

Terminada a liquidação do património social e a sua distribuição, o presidente da mesa do congresso comunicará ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos do cancelamento do respectivo registo e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a extinção do SINDEFER.

Registados em 19 de Fevereiro de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 7/2008, a fl. 120 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **União dos Sindicatos de Bragança — US Bragança/CGTP-IN — Eleição em 7 de Fevereiro de 2009, para mandato de três anos (triénio de 2009-2012).**

Direcção:

Adriano Aníbal dos Reis, casado, electricista, 54 anos, bilhete de identidade n.º 3346794, do Arquivo de Identificação de Bragança, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Hélder Manuel Gonçalves Morais, casado, assistente técnico, 42 anos, bilhete de identidade n.º 7742035, do Arquivo de Identificação de Bragança, do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte.

João Paulo dos Santos Alves Diegues, casado, carteiro, 41 anos, bilhete de identidade n.º 8128148, do Arquivo de Identificação de Bragança, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

José Chumbo Capela, casado, aposentado, 56 anos, bilhete de identidade n.º 3016783, do Arquivo de Identificação de Bragança, do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte.

Leonel dos Santos Fernandes, casado, coordenador técnico, 51 anos, bilhete de identidade n.º 7250411, do Arquivo de Identificação de Bragança, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

Luís Manuel Catarino Pestana, casado, técnico de mecânica, 50 anos, bilhete de identidade n.º 03713037, do Arquivo de Identificação de Bragança, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lurdes da Conceição Paulino A. Cunha, casada, operadora de supermercado, 42 anos, bilhete de identidade n.º 7637703, do Arquivo de Identificação de Bragança, do Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Manuel Rafael Miranda, casado, Canalizador, 53 anos, bilhete de identidade n.º 5708739, do Arquivo de Identificação de Bragança, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

Manuel Ribeiro, casado, pré-reformado, 57 anos, bilhete de identidade n.º 3252093, do Arquivo de Identificação de Bragança, do Sindicato dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual.

Maria Beatriz Meireles Teixeira, divorciada, distribuidora alimentar, 50 anos, bilhete de identidade n.º 9624185, do Arquivo de Identificação de Bragança, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

Maria de Lurdes Liberato Marinho, divorciada, assistente operacional, 44 anos, bilhete de identidade n.º 6956647, do Arquivo de Identificação de Bragança, do Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte.

Mário José Medeiros Vilarinho, casado, enfermeiro, 32 anos, bilhete de identidade n.º 10771085, do Arquivo de Identificação de Bragança, do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

Nuno Augusto Barreira, casado, agente único de transportes, 58 anos, bilhete de identidade n.º 2799991, do Arquivo de Identificação de Bragança, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

### **Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa — Eleição nos dias 26 a 31 de Janeiro de 2009 para o mandato de 2009-2012.**

Direcção nacional

Abílio Magalhães Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 3690378, de 12 de Novembro de 2007, do arquivo de identificação do Porto.

Alberto Rodrigues Pinto, portador do bilhete de identidade n.º 4957703, de 19 de Abril de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Albino dos Santos Marques, portador do bilhete de identidade n.º 6302521, de 5 de Maio de 2000, do arquivo de identificação de Aveiro.

Albino Luís Fernandes Paulo, portador do bilhete de identidade n.º 7323864, de 21 de Fevereiro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Álvaro Jacinto da Silva Araújo, portador do bilhete de identidade n.º 5746186, de 3 de Agosto de 2007, do arquivo de identificação do Porto.

Álvaro Manuel Ventura Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 7825475, de 17 de Maio de 1998, do arquivo de identificação de Aveiro.

Américo Vilela Teixeira Peres, portador do bilhete de identidade n.º 2920671, de 9 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Anabela Renata Marques Soares Queiroz, portadora do bilhete de identidade n.º 7354841, de 27 de Março de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Maria Fernandes Amorim, portadora do bilhete de identidade n.º 8534584, de 6 de Agosto de 2007, do arquivo de identificação de Braga.

Aníbal Manuel da Costa Diniz, portador do bilhete de identidade n.º 4018980, de 3 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Coimbra.

António Carolino Rodrigues Nobre, portador do bilhete de identidade n.º 7377485, de 8 de Outubro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Lopes de Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 5540077, de 24 de Setembro de 1999, do arquivo de identificação de Santarém.

António da Silva Santos, portador do bilhete de identidade n.º 6694451, de 18 de Novembro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Armanda de Jesus Saraiva, portadora do bilhete de identidade n.º 3393014, de 5 de Setembro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Augusto Manuel Alves Silva, portador do bilhete de identidade n.º 9332080, de 12 de Janeiro de 2005, do arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Carlos Alberto Oliveira da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 10394455, de 27 de Agosto de 2004, do arquivo de identificação de Braga.

Carlos Alberto Rodrigues dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 2897309, de 6 de Janeiro de 2004, do arquivo de identificação de Coimbra.

Carlos de Sousa Gomes, portador do bilhete de identidade n.º 7162761, de 13 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Jorge Silva Castro, portador do bilhete de identidade n.º 7541893, de 1 de Junho de 2006, do Arquivo de Identificação do Porto.

Eduardo Fernandes dos Santos, portador do bilhete de identidade n.º 10357222, de 7 de Abril de 2005, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Eduardo José Gonçalves de Matos, portador do bilhete de identidade n.º 11874710, de 7 de Janeiro de 2008, do Arquivo de Identificação de Viana do Castelo.

Ernesto António Marques Gonçalves da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 847429, de 6 de Dezembro de 1999, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Fernando Marques da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 4427702, de 18 de Abril de 2000, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Fernando da Silva Monteiro, portador do bilhete de identidade n.º 3312749, de 9 de Janeiro de 1998, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Francisco Manuel de Sousa Ribeiro, portador do bilhete de identidade n.º 7101168, de 16 de Novembro de 2004, do Arquivo de Identificação do Porto.

Henrique Manuel Filipe, portador do bilhete de identidade n.º 1496919, de 10 de Dezembro de 2002, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Jacinto Manuel Trindade Pisco, portador do bilhete de identidade n.º 2281604, de 6 de Agosto de 2001, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

João Baptista de Sousa Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 3817587, de 23 de Julho de 2001, do Arquivo de Identificação do Porto.

João Deus Pereira Vitória, portador do bilhete de identidade n.º 10406846, de 23 de Outubro de 2003, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

João Francisco dos Santos Barros, portador do bilhete de identidade n.º 9969569, de 15 de Dezembro de 2003, do Arquivo de Identificação de Viseu.

João Paulo Pinto de Magalhães, portador do bilhete de identidade n.º 10170231, de 18 de Dezembro de 2003, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Joaquim de Carvalho Guedes, portador do bilhete de identidade n.º 3690274, de 13 de Dezembro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Joaquim de Jesus Silva, portador do bilhete de identidade n.º 2407786, de 14 de Outubro de 2008, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Jorge Manuel Antunes, portador do bilhete de identidade n.º 8181973, de 9 de Setembro de 2004, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Jorge Miguel de Albuquerque Lameiras, portador do bilhete de identidade n.º 11721744, de 21 de Julho de 2005, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

José Manuel da Costa, portador do bilhete de identidade n.º 5216188, de 7 de Abril de 2003, do Arquivo de Identificação do Funchal.

José Manuel Sousa Dias, portador do cartão do cidadão com o número de identificação civil 04879870 3ZZ8.

Luciano Manuel dos Santos Eusébio, portador do bilhete de identidade n.º 6196997, de 15 de Outubro de 2003, do Arquivo de Identificação de Aveiro.

Ludgero Gomes da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 4397653, de 29 de Janeiro de 2001, do Arquivo de Identificação do Funchal.

Luís Gonçalves Calisto Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 9133319, de 29 de Dezembro de 2000, do Arquivo de Identificação de Santarém.

Manuel Alcindo da Costa Cruz Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 9513810, de 6 de Setembro de 2005, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Manuel António Messias Esteves, portador do bilhete de identidade n.º 5089008, de 17 de Novembro de 2004, do Arquivo de Identificação de Santarém.

Manuel José da Silva Parente, portador do cartão de cidadão com o número de identificação civil 09324945 4ZZ9.

Manuel de Oliveira Alberto, portador do bilhete de identidade n.º 7983550, de 15 de Janeiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Santarém.

Maria dos Anjos Rebola Costa, portadora do bilhete de identidade n.º 2535307, de 26 de Março de 2002, do Arquivo de Identificação de Leiria.

Maria Silvandira Duarte Costa, portadora do bilhete de identidade n.º 74862256, de 26 de Setembro de 2003, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Mário Abreu Sequeira, portador do bilhete de identidade n.º 3504964, de 5 de Maio de 2004, do Arquivo de Identificação de Braga.

Mário Cardoso Leitão Rebelo, portador do bilhete de identidade n.º 3751229, de 2 de Janeiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Mário Filipe Ilhéu Condessa, portador do bilhete de identidade n.º 7690339, de 17 de Janeiro de 2003, Arquivo de Identificação de Lisboa.

Mário João Máximo Alcântara, portador do bilhete de identidade n.º 6002460, de 20 de Março de 2002, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Mário Neto, portador do bilhete de identidade n.º 4317912, de 22 de Fevereiro de 2002, do Arquivo de Identificação de Leiria.

Nelson Manuel Patrocínio Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 9684495, de 3 de Setembro de 2007, do Arquivo de Identificação de Leiria.

Orlando de Jesus Lopes Martins, portador do bilhete de identidade n.º 6012469, de 15 de Janeiro de 2003, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Paulo Manuel Carvalho Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 11254858, 19 de Julho de 2006, do Arquivo de Identificação do Porto.

Paulo Nuno Santos de Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 5040963, de 21 de Abril de 2005, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Paulo Renato Cardoso Ricardo, portador do bilhete de identidade n.º 5908134, de 29 de Maio de 2002, do Arquivo de Identificação do Porto.

Ricardo Jorge Tavanez Iria, portador do bilhete de identidade n.º 11711359, de 22 de Fevereiro de 2006, do Arquivo de Identificação de Setúbal.

Rita Maria da Conceição Marcelino, portadora do bilhete de identidade n.º 2053293, de 11 de Maio de 2007, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Rui Manuel Carreira Ribeiro, portador do bilhete de identidade n.º 6591760, de 8 de Outubro de 2001, do Arquivo de Identificação de Santarém.

Rui Manuel Machado Claudina, portador do bilhete de identidade n.º 7272709, de 18 de Dezembro de 2001, do Arquivo de Identificação de Setúbal.

Rui Manuel Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 7845827, de 3 de Janeiro de 2006, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Tiago Manuel dos Santos Pedro, portador do bilhete de identidade n.º 10728114, de 4 de Outubro de 2007, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Vítor Manuel Esteves Ferreira, portador do bilhete de identidade n.º 8315356, de 12 de Abril de 2000, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

Vítor Manuel Ferreira Silva, portador do bilhete de identidade n.º 7381182, de 26 de Fevereiro de 2003, do Arquivo de Identificação de Coimbra.

Wanderson Fideles de Souza, portador do título de residência P000669072, emitido pela DRLVTA-LIS, com data de 19 de Junho de 2007.

## **SINDEFER — Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia — Eleição em 31 de Janeiro de 2009 para o triénio de 2009-2012.**

### **Secretariado geral**

#### **Efectivos:**

Francisco António Fortunato — EMEF — Amadora, bilhete de identidade n.º 2166472, do arquivo de Lisboa.

#### **Secretários nacionais:**

José Joaquim Carvalho Delgado — CP — Lisboa, bilhete de identidade n.º 5327454, do arquivo de Lisboa.

Cipriano Almeida Soares — EMEF — Santa Apolónia, bilhete de identidade n.º 2059110, do arquivo de Lisboa.

Alfredo Luís Bote Peres — EMEF — Barreiro, bilhete de identidade n.º 4692574, do arquivo de Lisboa.

Zacarias Rosário Ramos — REFER — Ovar, bilhete de identidade n.º 2874722, do arquivo de Lisboa.

António Adelino Rosa Venâncio — EMEF — Oeiras, bilhete de identidade n.º 5553872, do arquivo de Lisboa.

Quirino Francisco Jacob — EMEF — Entroncamento, bilhete de identidade n.º 486672, do arquivo de Santarém.

António Soares Gomes — EMEF — Entroncamento, bilhete de identidade n.º 2589766, do arquivo de Coimbra.

Salvador Queiroz Vilas Boas — EMEF — Guifões, bilhete de identidade n.º 2852086, do arquivo de Lisboa.

#### **Suplentes:**

Manuel Fernando da Silva Olaio — EMEF, bilhete de identidade n.º 9582721, do arquivo de Lisboa.

Carlos Marques Leitão Neto — EMEF, bilhete de identidade n.º 4858548, do arquivo de Lisboa.

# **ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES**

## **I — ESTATUTOS**

### **APIM — Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 16 de Janeiro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de Outubro de 2008.

#### **Artigo 10.º**

O associado que, por qualquer motivo ou razão, deixe de pertencer à Associação não pode exigir a restituição

das quotizações que haja pago sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações de que seja devedor à Associação.

#### **Artigo 19.º**

2 — As reuniões extraordinárias da assembleia geral serão convocadas pelo presidente da mesa, por iniciativa própria ou a requerimento da direcção, ou de 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

## Artigo 20.º

1 — A assembleia geral é convocada por meio de aviso postal registado, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias e no aviso indicar-se-á o dia, a hora, o local da reunião e a respectiva ordem dos trabalhos. O aviso convocatório será também de imediato comunicado aos associados por telefax, *e-mail* ou telegrama, devendo a convocatória ser publicada, com a antecedência mínima de três dias, em um dos jornais da localidade da sede da Associação.

## Artigo 38.º

Os bens da Associação, em caso de extinção desta, terão o destino previsto na lei vigente na altura da extinção.

Registados em 18 de Fevereiro de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 11, a fl. 88 do livro n.º 2.

**APTCSS — Associação Portuguesa de Técnicos de Chaves e Sistemas de Segurança, que passa a designar-se APECSS — Associação Portuguesa das Empresas de Chaves e Sistemas de Segurança — Alteração de estatutos.**

Alteração aprovada em assembleia geral realizada no dia 7 de Fevereiro de 2009 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2008.

## CAPÍTULO I

## Da Associação

## Artigo 1.º

## Denominação e duração

A associação denomina-se Associação Portuguesa de Empresas de Chaves e Sistemas de Segurança — APECSS, sendo a sua sigla APECSS, e constitui-se por tempo indeterminado.

## Artigo 2.º

## Sede

1 — A Associação tem a sua sede na Estrada da Falaqueira, 3, 1.º, freguesia de Falagueira, concelho de Amadora, 2700-356 Amadora.

2 — A Associação pode criar delegações regionais ou abrir outras formas de representação sempre que tal se justifique para a realização dos seus fins.

## Artigo 3.º

## Natureza e âmbito

A APECSS assume a natureza de associação de direito privado, sem fins lucrativos, representativa de pessoas singulares ou colectivas titulares de empresa que tenham

habitualmente ao seu serviço trabalhadores e que exerçam a actividade de fabrico, transformação, comercialização e manutenção de chaves, fechaduras e sistemas de segurança.

A Associação tem por âmbito geográfico todo o território nacional português.

## Artigo 4.º

## Objecto

A APECSS tem por fim principal promover a gestão, defesa e representação dos interesses dos associados enquanto relacionados com a actividade de fabrico de chaves, fechaduras e sistemas de segurança, designadamente:

Definir linhas gerais de actuação, defesa, e harmonização de interesses dos empresários, bem como zelar pelo exercício comum dos respectivos direitos e obrigações;

Promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o respectivo progresso técnico, económico e social da actividade;

Prosseguir outros objectivos que sejam do interesse associativo, designadamente por via da actividade cooperativa e celebrando protocolos e parcerias com entidades diversas, destinados a prestação de serviços aos associados;

Representar junto de entidades públicas e privadas os interesses dos associados.

## CAPÍTULO II

## Dos associados

## Artigo 5.º

## Associados

Poderão fazer parte da Associação as empresas ou empresários em nome individual que se dediquem a actividade de fabrico, transformação, comercialização e manutenção de chaves, fechaduras e sistemas de segurança, que disponham de um estabelecimento comercial com porta aberta ao público, equipado com estrutura e material apropriado para cumprir correctamente com as tarefas inerentes à actividade, assim como ter no seu quadro pelo menos um elemento que possua os seguintes conhecimentos:

Fazer uma chave através de um canhão ou cilindro;

Trocar um segredo numa fechadura de segurança (tipo «cisa»);

Fazer numa fechadura uma pequena reparação ou trocar um canhão;

Montar uma fechadura de segurança com trancas;

Abrir uma fechadura no trinco;

Abertura técnica de um cilindro ou de um canhão de uma fechadura.

## Artigo 6.º

## Admissão

1 — A aquisição da qualidade de associado está sujeita a verificação dos requisitos previstos no artigo anterior e faz-se mediante inscrição em formulário próprio, dirigida à direcção e acompanhada dos seguintes documentos:

Curriculum profissional da empresa;  
Documentação da empresa ou de empresário em nome individual (declaração de início de actividade e certidão da conservatória do registo comercial e ou identificação do empresário);  
Informação dos profissionais técnicos que colaboram na empresa;  
Qualificações técnicas que a empresa possa prestar.

2 — No acto da inscrição, o candidato a associado deverá:

Declarar expressamente que se obriga a cumprir os presentes estatutos, os regulamentos internos e as deliberações da APECSS;

Pagar a jóia inicial por inteiro, ou fraccionada, conforme previsto no artigo 11.º

#### Artigo 7.º

##### Nulidade da inscrição

1 — Será nula a inscrição que viole a lei ou os presentes estatutos.

2 — Em caso de nulidade, será reembolsada ao candidato a associado a importância por ele despendida no pagamento da jóia.

#### Artigo 8.º

##### Perda da qualidade de associado

1 — Perda da qualidade de associado:

1) Por demissão, formalizada em carta registada com aviso de recepção, dirigida à direcção, com a antecedência mínima de 30 dias;

2) Pela cessação do exercício da actividade;

3) Em caso de insolvência ou dissolução (no caso das pessoas colectivas);

4) Por aplicação de pena de expulsão.

2 — A perda da qualidade de associado não isenta este do pagamento das quotas que possam estar pendentes, nem de qualquer outra responsabilidade contraída para com a Associação antes da perda dessa qualidade.

3 — Os associados demissionários ou excluídos deverão restituir à Associação todas as insígnias e outros símbolos da organização que estejam na sua posse, sendo-lhes vedado utilizar papel ou outros documentos comerciais com timbre da Associação.

#### Artigo 9.º

##### Direitos dos associados

Os membros da Associação terão os seguintes direitos:

- 1) Participar nas assembleias gerais;
- 2) Eleger e ser eleito para qualquer cargo;
- 3) Participar em qualquer das actividades empreendidas pela Associação;
- 4) Beneficiar dos serviços prestados pela Associação, nas condições por esta estabelecidas;
- 5) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos estatutos;

6) Utilizar os distintivos que identificam como membro da mesma;

7) Expor à direcção qualquer queixa, sugestão ou pedido de informações sobre a Associação que considere necessário para o bom funcionamento da mesma;

8) Ser informado periodicamente acerca da gestão desenvolvida pela direcção;

9) Examinar e fiscalizar as contas da Associação, por si ou por mandatário profissional a seu cargo, durante os 15 dias que antecedem à reunião da assembleia geral para aprovação de contas.

#### Artigo 10.º

##### Deveres dos associados

1 — Os membros da Associação terão os seguintes deveres:

1) Aceitar e cumprir os estatutos, disposições, regulamento interno e as deliberações tomadas nas assembleias gerais e pela direcção, em especial no que concerne, ao exercício de actos tendentes a uma concorrência desleal;

2) Respeitar pareceres aprovados pela Associação para produtos, serviços ou trabalhos determinados;

3) Fazer o uso correcto dos anagramas de associado da APECSS;

4) Cumprir e dar seguimento às sugestões emitidas pela Associação e respeitar a ética profissional;

5) Pagar as quotas, com periodicidade trimestral;

6) Cooperar de maneira pessoal e activa no desenvolvimento das actividades da Associação, assim como comparecer nas acções sociais que por esta sejam promovidas/realizadas.

2 — Os associados e «representantes designados» deverão guardar sigilo profissional da sua actividade ou experiências, conhecimentos e práticas derivadas da mesma, devendo manter estas informações resguardadas de utilização imprópria ou inadequada por terceiros, devendo facultar à Associação todos os dados que lhe sejam solicitados, os quais serão mantidos em segredo e unicamente serão usados em benefício dos associados.

3 — O associado deverá esforçar-se em defender a notoriedade e o profissionalismo, estima e seriedade da Associação e dos outros membros, zelando pela manutenção e defesa do trabalho desenvolvido nas empresas de chaves e fechaduras, por pessoas de carácter nobre e honesto, que realizam tal trabalho/habilidade com amor e alta consideração.

#### Artigo 11.º

##### Regimes especiais do associado

1 — Suspensão provisória por iniciativa do associado:

Todo o associado, por ausência, doença ou paragem na actividade poderá por tempo não superior a dois anos pedir a suspensão da sua inscrição e consequente pagamento de quota, considerando-se nesse tempo como associado inactivo, ficando em suspenso os seus direitos e deveres;

O associado pode fazer o seu regresso, com plenos direitos, antes do termo do prazo por ele requisitado sem ter que pagar qualquer penalização.

## 2 — Pagamento da jóia fraccionada:

a) O pagamento da jóia inicial poderá ser fraccionada durante um prazo não superior a um ano, não gozando o associado durante esse período dos benefícios materiais da Associação, até o seu pagamento total, podendo, não obstante, participar em qualquer evento que se organize (assembleias, práticas e outros actos que se organize), assistindo aos mesmos mas sem direito de voto ou expressão;

b) Em caso de mostrar o interesse em antecipar a totalidade ou parte da jóia inicial, poderá realizá-lo. Ao realizar o pagamento na totalidade, automaticamente passa a gozar de todos os benefícios à semelhança dos outros associados de pleno direito.

### Artigo 12.º

#### Os prémios e recompensas

1 — O associado poderá ser objecto de prémios e recompensas pelos seus trabalhos e esforços em favor da Associação, assim como por todos aqueles actos que, propostos à assembleia geral por qualquer dos associados em favor de outro, sejam considerados dignos de merecimento.

2 — Os prémios e recompensas consistirão em menções honrosas e diplomas.

### Artigo 13.º

#### Isenção de responsabilidades

Os associados ficam isentos de toda a responsabilidade individual pelos compromissos adquiridos pela Associação.

## CAPÍTULO III

### Disciplina associativa

#### Artigo 14.º

##### Sanções e processo disciplinar

1 — Os associados estão sujeitos as seguintes penalidades, por aplicação de processo disciplinar instaurado pela direcção:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão temporária dos seus direitos;
- c) Expulsão.

2 — Incorrem na sanção prevista na alínea a) do número anterior os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 10.º

3 — Incorrem na sanção prevista na alínea b) do n.º 1 os associados que reincidirem na violação dos deveres referidos no n.º 2 do presente artigo ou a violação revista especial gravidade ou censurabilidade.

4 — Quando a violação dos deveres revista seja reiterada ou a violação revista especial gravidade ou censurabilidade, será aplicada a pena de expulsão. São consideradas graves ou de especial censurabilidade, nomeadamente, a verificação de uma ou algumas das seguintes faltas:

A actuação do associado, pela sua gravidade ou prática reiterada, seja de modo tal que desprestige o código ético profissional, desacreditando o bom nome e reputação da classe, criando uma má imagem das empresas de chaves e fechaduras, desacreditando todos aqueles que se dedicam a esta actividade;

Violar os presentes estatutos, regulamentos internos ou outras disposições pelas quais a Associação se rege, o qual não poderá alegar desconhecimento das normas, porque o seu conhecimento é obrigatório a todos os associados;

Ter perdido qualquer dos requisitos legais ou estatutários necessários para pertencer à Associação, e não o ter comunicado prontamente à direcção;

A falta de pagamento de seis ou três quotas consecutivas, consoante as mesmas sejam de carácter ordinário (trimestral) ou extraordinário (pagamentos especiais) ou acumular um débito total de nove quotas;

Realizar actos de concorrência desleal ou maus usos profissionais que prejudiquem outros associados;

A falta de respeito a qualquer dos associados, em especial ao presidente e restantes elementos da direcção.

5 — O processo disciplinar será accionado mediante denúncia de qualquer associado, ou pela direcção, no caso de conhecimento officioso de qualquer violação, dando origem a uma comunicação escrita, entregue ao associado, onde conste, de forma circunstanciada, os factos e a violação de deveres por este praticados.

6 — O associado dispõe de 10 dias, contados desde a data da notificação, para apresentar defesa e arrolar os meios de prova que considere necessários.

7 — Nos 20 dias subsequentes ao prazo previsto no número anterior, a direcção emitirá uma decisão final fundamentada, por escrito, que entregará ao associado.

8 — Os associados podem, no prazo de 20 dias, após a comunicação da decisão final, recorrer da mesma para a assembleia geral, mediante requerimento fundamentado, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual, no prazo máximo de 30 dias, convocará a assembleia geral extraordinária para apreciação do recurso, salvo se o prazo para a realização da assembleia geral ordinária não for superior a 60 dias, pois nesse caso incluirá o recurso na ordem de trabalhos da mesma.

## CAPÍTULO IV

### Da organização e funcionamento

#### Artigo 15.º

##### Órgãos sociais

São órgãos sociais da Associação:

A assembleia geral;  
A direcção;  
O conselho fiscal.

#### Artigo 16.º

##### Mandato

1 — A duração do mandato dos órgãos associativos é de dois anos, sendo permitida a reeleição para quatro mandatos sucessivos.



2 — O mandato dos órgãos associativos é não remunerado. Porém, todas as despesas de deslocação e representação efectuadas por estes, inerentes ao exercício do seu cargo, e por conta do mesmo, serão da responsabilidade da Associação.

3 — Podem fazer parte dos referidos órgãos todos os associados que se encontrem em pleno gozo do seu direito associativo, não podendo cada associado ser titular em simultâneo de mais de um órgão.

#### Artigo 17.º

##### Cessação de funções

Os titulares dos órgãos eleitos em assembleia geral cessam as suas funções nos casos seguintes:

- a) Termo do mandato;
- b) Perda do mandato;
- c) Renúncia;
- d) Destituição.

#### Artigo 18.º

##### Perda de mandato

1 — Os titulares dos órgãos associativos perdem o seu mandato nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica, duradoura ou permanente, para desempenhar o cargo;
- b) Perda da qualidade de associado com os fundamentos previstos no artigo 8.º

2 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral, no prazo de 10 dias após o conhecimento de alguma das situações referidas no número anterior, declarar a perda do mandato dos titulares dos órgãos.

#### Artigo 19.º

##### Renúncia ao mandato

Os titulares dos órgãos associativos podem renunciar ao mandato desde que o expressem, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 20.º

##### Destituição dos órgãos associativos

1 — Os órgãos associativos, ou qualquer dos seus membros, podem ser destituídos, por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito nos demais termos estatutários.

2 — Em caso de destituição integral da direcção, a assembleia geral designa uma comissão composta por cinco associados, que farão a gestão corrente da Associação até à tomada de posse dos novos membros eleitos.

#### Artigo 21.º

##### Vacatura nos órgãos associativos

1 — Em caso de vacatura nos cargos associativos da APECSS, deverão realizar-se eleições parciais para o preenchimento das vagas verificadas, a realizar no prazo máximo de dois meses.

2 — O termo do mandato dos membros eleitos nas condições do número anterior coincidirá com os dos inicialmente eleitos.

#### Artigo 22.º

##### Assembleia geral

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e as suas decisões têm carácter vinculativo.

2 — A assembleia geral é dirigida por uma mesa composta de um presidente, um secretário e um vogal.

3 — Compete ao presidente convocar as assembleias gerais e dirigir os respectivos trabalhos.

4 — Cabe ao secretário redigir as actas das assembleias, mais lhe cabendo, bem como ao vogal, auxiliar o presidente e substituí-lo nas suas faltas.

#### Artigo 23.º

##### Competências

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger os órgãos da Associação para cada exercício;
- b) Aprovar ou alterar os estatutos e o regulamento interno;
- c) Aprovar o relatório e contas do exercício;
- d) Fixar ou alterar o montante da jóia inicial na admissão dos associados e das respectivas quotas;
- e) Aprovar a aquisição ou venda do património da Associação;
- f) Autorizar a direcção a contrair empréstimos ou outras operações de crédito;
- g) Destituir os órgãos sociais;
- h) Julgar os recursos dos processos disciplinares;
- i) Pronunciar-se sobre todas as questões que nos termos legais ou estatutários lhe sejam submetidas.

#### Artigo 24.º

##### Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne-se, ordinariamente, no 1.º e no último quadrimestre do ano civil.

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunir-se-á:

- a) Por iniciativa do presidente da mesa da assembleia;
- b) Por solicitação da direcção ou de 10 % ou 200 dos associados.

3 — A reunião extraordinária deve realizar-se no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção do pedido.

4 — Se o presidente da mesa da assembleia não convocar a assembleia nos casos em que deve fazê-lo, a qualquer associado é lícito efectuar a convocação.

#### Artigo 25.º

##### Convocatória da assembleia geral

1 — A convocatória da assembleia geral será amplamente publicitada, reduzida a escrito e remetida aos associados através de correio com a antecedência mínima de 20 dias e publicada no jornal da localidade da sede

da Associação ou no jornal mais lido nessa localidade, com a antecedência mínima de 3 dias sobre a data da sua realização.

2 — Da convocatória constará o dia, a hora e o local da assembleia geral e a respectiva ordem de trabalho.

#### Artigo 26.º

##### Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral só poderá reunir em primeira convocatória desde que se encontrem presentes pelo mesmo metade mais um dos seus associados com direito a voto; e, em segunda convocatória, trinta minutos mais tarde no mesmo local, seja qual for o número de associados com direito a voto presentes.

2 — A cada associado corresponderá um voto.

#### Artigo 27.º

##### Quórum deliberativo

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos e destituição dos órgãos sociais exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3 — As deliberações sobre a dissolução da Associação requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

#### Artigo 28.º

##### Direcção

A direcção é constituída por cinco elementos eleitos, mais concretamente presidente, vice-presidente, secretário, tesoureiro e vogal.

A direcção reunirá sempre que julgue necessário, a convocação dos seus membros ou do seu presidente, mas obrigatoriamente duas vezes por mês.

#### Artigo 29.º

##### Funcionamento

A direcção reunirá desde que se encontrem presentes pelo menos três dos seus membros.

As decisões da direcção são tomadas por maioria simples, tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 30.º

##### Competências

Compete à direcção gerir a Associação, incumbindo-lhe:

- a) Admitir, demitir e punir os associados;
- b) Elaborar anualmente o relatório e contas do exercício;
- c) Elaborar o programa de acção e o orçamento para o ano seguinte;
- d) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;
- e) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- f) Executar o programa de acção, o orçamento aprovado e todas as deliberações da assembleia geral;

g) Zelar pelo cumprimento da lei, dos estatutos, dos regulamentos e das deliberações da assembleia geral.

#### Artigo 31.º

##### Competência membros da direcção

Compete ao presidente da direcção:

- a) Coordenar a direcção;
- b) Representar a Associação junto de quaisquer entidades públicas ou privadas;
- c) Nomear os restantes membros da direcção para os respectivos cargos.

Compete ao vice-presidente — o vice-presidente substituirá o presidente da direcção na sua falta.

Compete ao secretário — o secretário é o elemento dentro da direcção que elaborará as actas das reuniões. Tem a seu cargo todo o expediente de secretaria e apoio à direcção, assim como informar os associados de todas as acções que se promovam dentro da Associação.

Compete ao tesoureiro — o tesoureiro é a pessoa encarregada de fazer a contabilidade da Associação, assim como elaborar o relatório das quotizações e despesas anuais, a previsão dos orçamentos para o exercício do ano seguinte, e dar cumprimento efectivo aos pagamentos que sejam ordenados pela direcção e pela assembleia geral.

Compete ao vogal — o vogal exercerá as funções que lhe sejam confiadas pela direcção.

#### Artigo 32.º

##### Conselho fiscal

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros, um presidente, um secretário e um relator.

2 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente, ou da maioria dos seus membros, ou a pedido da direcção.

#### Artigo 33.º

##### Funcionamento

1 — O conselho fiscal reúne com a presença da totalidade dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples, tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 34.º

##### Funções

Compete ao conselho fiscal:

- 1) Fiscalizar a actividade da APECSS;
- 2) Examinar sempre que julgue conveniente e pelo menos trimestralmente os livros de escrituração contabilística da Associação e os serviços de tesouraria;
- 3) Dar parecer sobre o relatório de contas anuais apresentados pela direcção, assim como sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia ou direcção;
- 4) Pronunciar-se sobre alterações no critério e montantes da quotização antes de serem submetidos à assembleia;
- 5) Assistir as reuniões de direcção, ainda que sem voto.

## CAPÍTULO V

### Processo eleitoral

#### Artigo 35.º

##### Eleições

1 — Os membros dos órgãos referidos no artigo 14.º são eleitos pela assembleia geral em assembleia especialmente convocada para o efeito, por maioria absoluta dos votos, em escrutínio secreto, de entre listas completas e conjuntas para todos os órgãos.

2 — O processo eleitoral é fiscalizado por uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes e presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral, a qual se constituirá após o termo do prazo de apresentação de candidaturas aos órgãos sociais.

3 — Os associados impossibilitados de comparecer à reunião da assembleia geral eleitoral podem exercer esse direito por correspondência, mediante o envio do boletim de voto, por correio, em envelope fechado, com a identificação e número de associado do votante no exterior. Este envelope será metido num outro envelope maior, endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral, por forma a ser recebido antes da abertura das urnas.

4 — A identificação dos associados eleitores é feita, no caso de pessoas singulares, através da apresentação de qualquer documento de identificação e, no caso de pessoas colectivas, através da exibição do bilhete de identidade do seu representante legal. O associado ou o representante legal do associado pode ainda ser identificado por dois associados presentes.

5 — O escrutínio será efectuado imediatamente após a conclusão da votação pela mesa de voto, a qual é constituída pela mesa da assembleia geral.

6 — Os resultados são proferidos de seguida, devendo a mesa de voto redigir uma acta da qual constarão obrigatoriamente os resultados do escrutínio e quaisquer ocorrências extraordinárias que se verifiquem.

7 — A assembleia geral eleitoral funcionará durante três horas a partir da sua abertura.

8 — A apresentação do recurso interposto com fundamento na irregularidade do acto eleitoral deverá ser apresentada ao presidente da mesa de voto até vinte e quatro horas após o termo do acto eleitoral.

9 — A decisão da comissão eleitoral será comunicada aos recorrentes por escrito no prazo de vinte e quatro horas e afixada nas instalações da Associação.

10 — Da decisão da mesa de voto cabe recurso para a assembleia geral, a qual deverá reunir extraordinariamente no prazo de 20 dias, exclusivamente para deliberar sobre o recurso.

## CAPÍTULO VI

### Processo de alteração de estatutos

#### Artigo 36.º

##### Alteração estatutos

1 — Os presentes estatutos poderão ser revistos e alterados, se for julgado conveniente, um ano após a sua entrada

em vigor, em reunião de assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — A convocação da assembleia geral, para discutir e votar as convocações estatutárias, deverá ser acompanhada das alterações propostas.

## CAPÍTULO VII

### Património associativo

#### Artigo 37.º

##### Património da Associação

O património da Associação será constituído por:

1:

- a) As jóias iniciais;
- b) As quotas ordinárias trimestrais, fixadas pela assembleia geral;
- c) As quotas extraordinárias que se fixem pela assembleia geral, que deverão ser integralmente investidas no fim a que se destinam;
- d) Subsídio dos organismos oficiais que eventualmente a Associação possa receber;
- e) Donativo que a título gratuito possa receber, assim como heranças.

2:

- a) Com a finalidade de obter ganhos extraordinários para a assistência ou participação em feiras, organização de seminários, informação escrita aos associados, a Associação poderá realizar estudos remunerados que lhe sejam solicitados por fabricantes ou outros organismos no sentido de fazer «testes» e possíveis homologações dos produtos relacionados com a actividade;
- b) Estes estudos devem ser realizados pelos associados que a direcção designe, sendo a sua aceitação obrigatória. Será compensado somente do material utilizado e não as horas dispendidas, ficando a favor da Associação a remuneração mencionada.

3 — O orçamento anual será o resultante da cobrança das jóias iniciais adicionado às quotas e quaisquer outros proventos realizados no ano à que respeitem.

## CAPÍTULO VIII

### Dissolução e liquidação

#### Artigo 38.º

##### Dissolução

1 — A Associação dissolve-se por:

- Deliberação da assembleia geral, por maioria de três quartos dos associados;
- Decisão judicial que declare a insolvência.

2 — Deliberada a dissolução, os órgãos sociais apenas podem praticar actos meramente conservatórios e os necessários à liquidação do património associativo e gestão de assuntos pendentes.

## Artigo 39.º

**Liquidação**

A assembleia geral incumbirá a direcção, ou na falta da mesma designará uma comissão liquidatária composta por cinco associados, de vender os bens necessários para saldar as dívidas da Associação e o remanescente do património será entregue, na qualidade de donativo, a uma instituição de beneficência da área da sede da Associação, a designar pela própria assembleia.

## CAPÍTULO IX

**Disposições gerais**

## Artigo 40.º

**Vinculação da Associação**

A Associação vincula-se com as assinaturas conjuntas do seu presidente e vice-presidente, ou qualquer outro membro da direcção em conjunto com um dos anteriores.

## Artigo 41.º

**Livros da Associação**

- 1 — Existirão livros de actas, presenças e eleitoral.
- 2 — A Associação terá também um ficheiro ou um livro, onde constará o nome da empresa, sede, os nomes e apelidos dos sócios, nomes dos técnicos que exercem nas empresas, condições profissionais e mais alguns dados

que se mostrem relevantes dos associados, dando-se a cada um deles no momento do seu ingresso na Associação um número de associado e uma cópia dos estatutos, que se comprometerá a observar. Neste livro, e como nota marginal, indicar-se-á também a cessação da qualidade de associado, do motivo e data.

3 — Referente ao livro de ficheiro geral dos associados, fica a sua consulta restrita aos elementos que compõem a direcção.

## Artigo 42.º

**Regime de administração, contabilidade e documentação**

A Associação disporá de uma relação actualizada dos seus associados, e terá uma contabilidade que permita obter a imagem fiel do património, do resultado e da situação financeira da organização, assim como das actividades realizadas.

## Artigo 43.º

**Data do encerramento do exercício anual**

- 1 — A data do encerramento do exercício anual será em 31 de Dezembro de cada ano.
- 2 — No fim do mandato, a direcção cessante deverá apresentar as contas do exercício desse mesmo ano após 30 dias à nova direcção.

Registados em 23 de Fevereiro de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## II — DIRECÇÃO

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

**Comissão de Trabalhadores da A-VISION — Prestação de Serviços à Indústria Automóvel, Unipessoal, L.ª — Alteração.**

Alteração de estatutos, aprovada em 20 de Janeiro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2008

**Preâmbulo**

Os trabalhadores da A-VISION — Prestação de Serviços à Indústria Automóvel, Unipessoal, L.ª com sede na Quinta da Marqueza, 2951-510 Quinta do Anjo, Palmela, no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade,

seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

### Artigo 1.º

#### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — O colectivo dos trabalhadores tem o direito de eleger em plenário uma comissão eleitoral, da qual fará parte um delegado designado por cada uma das listas concorrentes à eleição da comissão de trabalhadores, à qual compete convocar e presidir ao acto eleitoral, assim como apurar o resultado do mesmo.

### Artigo 2.º

#### Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

### Artigo 3.º

#### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

### Artigo 4.º

#### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

### Artigo 5.º

#### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

### Artigo 6.º

#### Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

### Artigo 7.º

#### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

### Artigo 8.º

#### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

### Artigo 9.º

#### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente para a destituição da CT, desde que a participação mínima corresponda a 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

### Artigo 10.º

#### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, quando envolva juízos de valor e nos referendos.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da legislação e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

### Artigo 11.º

#### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

### **Comissão de Trabalhadores**

#### **Artigo 12.º**

##### **Natureza da CT**

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### **Artigo 13.º**

##### **Competência da CT**

1 — Compete à CT:

Constituem direitos das comissões de trabalhadores, nomeadamente:

- a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- f) Participar, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

- a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
- b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

#### **Artigo 14.º**

##### **Relações com a organização sindical**

1 — O disposto no artigo anterior, em especial na alínea entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representa-

tivos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### **Artigo 15.º**

##### **Deveres da CT**

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;
- g) Coordenar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- h) Valorizar a participação cidadã dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

#### **Artigo 16.º**

##### **Controlo de gestão**

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem como eles se co-responsabiliza.

**Artigo 17.º****Direitos instrumentais**

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

**Artigo 18.º****Reuniões com o órgão de gestão da empresa**

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

**Artigo 19.º****Direito à informação**

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para fiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

**Artigo 20.º****Obrigatoriedade do parecer prévio**

A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere, procu-

rando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

**Artigo 21.º****Conteúdo do controlo de gestão**

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

**Artigo 22.º****Reorganização e reestruturação da empresa**

1 — Em especial, para intervenção na reorganização de unidades produtivas, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo anterior;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reorganização de unidades produtivas a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir.

### Artigo 23.º

#### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1 — Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais;

2 — As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal actividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respectivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecida.

### Artigo 24.º

#### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de gerir ou participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

### Artigo 25.º

#### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

## Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

### Artigo 26.º

#### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo, do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

### Artigo 27.º

#### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará(ão) a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

### Artigo 28.º

#### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

### Artigo 29.º

#### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

### Artigo 30.º

#### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.



**Artigo 31.º****Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

**Artigo 32.º****Crédito de horas**

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores, ou coordenadora, dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na legislação em vigor.

**Artigo 33.º****Faltas de representantes dos trabalhadores**

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

**Artigo 34.º****Autonomia e independência da CT**

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

**Artigo 35.º****Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

**Artigo 36.º****Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

**Artigo 37.º****Protecção legal**

1 — Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

**Artigo 38.º****Capacidade judiciária**

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

**Composição, organização e funcionamento da CT****Artigo 39.º****Sede da CT**

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

**Artigo 40.º****Composição**

1 — A CT é composta por três elementos, conforme a legislação em vigor.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

**Artigo 41.º****Duração do mandato**

O mandato da CT é de três anos.

**Artigo 42.º****Perda de mandato**

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

**Artigo 43.º****Delegação de poderes entre membros da CT**

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 44.º

##### Vinculação da CT

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 45.º

##### Organização e funcionamento da CT

1 — A CT elege, em voto secreto de entre os membros eleitos, um coordenador e um secretariado na primeira reunião após a investidura.

2 — As decisões na CT tomam-se pela maioria dos votos dos presentes desde que assegurado quórum.

3 — Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate o coordenador tem voto de qualidade.

#### Artigo 46.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente duas vezes por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 47.º

##### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 48.º

##### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.

2 — A duração de mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de dois anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 49.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do seu sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais de sector.

2 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores do distrito para constituição de uma comissão coordenadora, à qual adere.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

4 — Os trabalhadores da empresa deliberam sobre a participação da respectiva comissão de trabalhadores na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, por iniciativa da comissão de trabalhadores ou de cem ou 10% dos trabalhadores da empresa.

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 50.º

##### Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos, de que tem direito de fazer parte um delegado designado por cada uma das listas concorrentes.

#### Artigo 54.º

##### Caderno eleitoral

1 — A comissão eleitoral (CE) em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3 — O empregador deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

4 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

#### Artigo 55.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 60 dias sobre a respectiva data e tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada CT.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão do empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o

efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início no letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 62.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 63.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 64.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3 — A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 66.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a uma aberta de modo a certificar

que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra e boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 67.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes de fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão Eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência» e introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa de local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 68.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o de boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo e do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente o vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º, ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

**Artigo 69.º****Abertura das urnas e apuramento**

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo e que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final rubricado em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

**Artigo 70.º****Publicidade**

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao Ministério do Emprego e Segurança Social, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão do empresa, por carta registada, com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;

b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

**Artigo 71.º****Recursos para impugnação da eleição**

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1 perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 8.º da Lei n.º 46/79.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante de Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

8 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

**Artigo 72.º****Destituição da CT**

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

3 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4 — O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7 — Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51% dos trabalhadores e haver mais de 50% de votos favoráveis à destituição.

**Artigo 73.º****Eleição e destituição da (s) subcomissão (ões) de trabalhadores**

1 — A eleição da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

**Outras deliberações por voto secreto****Artigo 74.º****Alteração dos estatutos**

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor e as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

**Artigo 75.º****Outras deliberações por voto secreto**

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT», aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

**Artigo 76.º****Entrada em vigor**

1 — Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A eleição da nova CT e subcomissão(ões) rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registados em 19 de Fevereiro de 2009, nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sob o n.º 15/2009, a fl. 134 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### **Comissão de Trabalhadores do BPI, S. A. — Eleição em 29 de Maio de 2008 para o mandato de 2008-2012 — Substituição.**

Na Comissão de Trabalhadores eleita no dia 29 de Maio de 2008, para o mandato de 2008-2012, publi-

cada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2008, o elemento Carlos Vicente Paredes foi substituído por Dóris Maria Gonçalves Frade, titular do bilhete de identidade n.º 5156572, de 12 de Março de 1999, de Lisboa.