



Conselho Económico e Social	...
Regulamentação do trabalho	1456
Organizações do trabalho	1614
Informação sobre trabalho e emprego	1722

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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

— Contrato coletivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	1456
— Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e outra e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços — Alteração salarial e outras. . . . .	1486
— Acordo coletivo entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços e outros — Alteração salarial e outras. . . . .	1488
— Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros — Revisão global . . . . .	1492
— Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, S. A., e a FIEQUIMETAL — Federação dos Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros — Revisão global . . . . .	1529
— Acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal, L. <sup>da</sup> , e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado. . . . .	1567

### Decisões arbitrais:

...

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

...

### Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

### Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

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

— Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca — Alteração .....	1614
— Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional CGTP-IN — Alteração .....	1620
— Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) — Alteração .....	1637

**II — Direção:**

— Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca .....	1646
— Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional CGTP-IN .....	1647
— Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes .....	1650

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

— ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel — Alteração .....	1650
— Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico — Alteração .....	1654
— Associação Industrial do Minho — AIM — Alteração .....	1663
— Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz (ACIFF) .....	1664
— Associação Regional dos Utentes de Terrenos e Armazéns Licenciados ou Concessionados pela Administração do Porto de Lisboa — Cancelamento .....	1670
— Associação da Indústria de Rochas do Noroeste — Cancelamento .....	1670

**II — Direção:**

— Associação Portuguesa de Bancos .....	1671
---	------

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

— Metro do Porto, S. A. ....	1671
— CTT — Correios de Portugal, S. A. — Alteração .....	1676
— Dura Automotive Portuguesa — Indústria de Componentes Automóveis, L. <sup>da</sup> — Alteração .....	1687
— TAP Portugal, S. A. — Alteração .....	1697
— TAP Portugal, S. A., Produtos Farmacêuticos, L. <sup>da</sup> — Alteração .....	1709

**II — Eleições:**

— Metro do Porto, S. A. ....	1718
— Dura Automotive Portuguesa — Indústria de Componentes Automóveis, L. <sup>da</sup> .....	1718
— TAP Portugal, S. A. ....	1719
— Indústria Têxtil do Ave, S. A. ....	1719
— SANOFI-AVENTIS, Produtos Farmacêuticos, L. <sup>da</sup> .....	1720

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

— LIPOR — Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto .....	1720
— MIM — Metalúrgica Ideal Mondego, S. A. ....	1720
— CSP Componentes Semicondutores de Portugal, L. <sup>da</sup> .....	1721
— Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A. ....	1721

## II — Eleição de representantes:

— CICOMOL — Comércio e Indústria, S. A. . . . . 1721

## Conselhos de empresa europeus:

...

## Informação sobre trabalho e emprego:

### Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

### Catálogo Nacional de Qualificações:

#### Catálogo Nacional de Qualificações:

— Catálogo Nacional de Qualificações . . . . . 1722

#### 1. Integração de novas qualificações:

— 1. Integração de novas qualificações . . . . . 1723

### Notas:

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

### SIGLAS

**CCT** — Contrato coletivo de trabalho.

**ACT** — Acordo coletivo de trabalho.

**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.

**RE** — Regulamentos de extensão.

**CT** — Comissão técnica.

**DA** — Decisão arbitral.

**AE** — Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Inter-sindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Alteração salarial e outras ao CCTV para a indústria de importadores/armazenistas e retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2009, e posteriores

alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 14 e 12, de 15 de Abril de 2010 e de 29 de Março de 2011, respectivamente.

### CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas farmacêuticas da Associação Nacional dos Importado-

res/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho, isto é, que sejam representados pela FIEQUIMETAL — Federação Inter-sindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

2 — O presente CCTV aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no âmbito das actividades de importadores/armazenistas e retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos.

3 — A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 18, de 15 de Maio de 2009, 14, de 15 de Abril de 2010, e 12, de 29 de Março de 2011.

4 — O âmbito profissional é o constante do anexo IV, abrangendo 38 empregadores e 574 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e produção de efeitos

1 — Este contrato, bem como as suas revisões, entra em vigor nos termos legais e manter-se-á em vigor até ser substituído por nova convenção colectiva de trabalho.

2 — O período de vigência das tabelas salariais e das demais disposições deste contrato é o consentido por lei.

3 — Por denúncia entende-se o período de revisão feito à parte contrária no termo de cada um dos períodos de vigência e com a antecedência máxima prevista na lei.

4 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do CCTV.

5 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder com uma contraproposta, nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua recepção.

6 — Recebida a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da mesma.

7 — As tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2012.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Para os efeitos desta cláusula, considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho suplementar em dia normal de trabalho só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores em regime de contrato a termo.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Não estão sujeitos a prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;
- c) Menores.

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

6 — A entidade patronal obriga-se a pagar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução do trabalho suplementar desde que não haja transportes públicos para o efeito.

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de € 12,25, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8 — Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição fora do horário estipulado no n.º 10 desta cláusula já depois de concluído o trabalho suplementar, ser-lhe-á paga uma hora de compensação.

9 — Caso, porém, o trabalho suplementar não se prolongue para além do termo do período para a refeição previsto no número seguinte, ao trabalhador é facultada a opção entre tomar a refeição ou recebê-la nos termos previstos no n.º 7.

10 — Para efeitos dos n.ºs 7 a 9 desta cláusula, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

Almoço — das 12 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos;

Jantar — das 20 horas às 21 horas e 30 minutos.

11 — Para efeitos desta cláusula, considera-se como tempo normal para refeição do trabalhador o período de uma hora.

12 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a gozar num dos 45 dias seguintes.

## CAPÍTULO V

### Trabalho fora do local habitual Deslocação em serviço

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á

a importância de € 14,60 ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Viagens em serviço

1 — Quando em viagem de serviço no continente que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.<sup>a</sup> («Deslocações e pagamentos»);

b) Ao pagamento das despesas com alimentação e alojamento, contra a apresentação de documento, ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — € 3,60;

Refeições — € 28;

Alojamento — € 36,50;

Diária completa — € 68,10.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não poderá ser superior a 20 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens de serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4 — Após cada viagem referida nos números anteriores, o trabalhador terá direito a um dia de descanso suplementar por cada 20 dias seguidos de deslocação.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 10,50 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva auferida pelo trabalhador.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 36 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador por falhas.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

a) 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;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

c) Casamento, durante 11 dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou companheiro(a), pais, filhos, sogros, padrasto, madrastra, genro, nora e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos, cunhados, netos, avós, bisavós, bisnetos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

f) Prestação de prova de exame, ou de frequência obrigatória, em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup> («Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»);

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

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

i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

3 — Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções por trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;

b) Doação de sangue a título gracioso, durante meio-dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

4 — As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do n.º 1 deverão ser comunicadas à entidade patronal nos termos da lei.

5 — A entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados para a justificação das faltas.

6 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias úteis a contar da data em que foi solicitada ou a sua comprovada insuficiência implica a não justificação da falta.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres/licença de parentalidade

Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto directo com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas durante a gravidez e aleitamento;

c) A mãe e o pai trabalhadores têm direito por nascimento do filho a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar. Podendo a trabalhadora gozar 30 dias antes do parto, não podendo tais faltas ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente licença de 22 dias para férias, antiguidade, aposentação ou assiduidade;

d) Não prestar trabalho nocturno, salvo em situações legalmente previstas;

e) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, podendo ser exigido à trabalhadora o documento comprovativo da consulta;

f) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite;

g) Dispensa, quando pedida e sem vencimento, durante dois dias em cada período de um mês.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>-A

##### Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4 — Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5 — É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6 — As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>-B

##### Licença parental exclusiva do pai

1 — É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2 — Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de € 4 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 4.

#### ANEXO IV

##### Remunerações certas mínimas

(em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2012)

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações 2012
I	Director(a) de serviços . . . . .	1 190
II	Chefe de serviços . . . . . Chefe de centro de informática . . . . . Gestor(a) de produtos . . . . .	1 035
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Analista de sistemas . . . . . Contabilista . . . . . Técnico(a) de contas . . . . .	930
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/aprovisionamento) . . . . . Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) Técnico(a) . . . . . Guarda-livros . . . . . Programador(a) de informática . . . . . Tesoureiro(a) . . . . . Tradutor(a) . . . . .	918
V	Encarregado(a) de sector . . . . . Fogoeiro(a)-encarregado . . . . . Preparador(a) técnico-encarregado(a) . . . . . Caixeiro(a) encarregado(a) . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Secretário(a) de direcção . . . . . Delegado(a) de informação médica . . . . . Prospecor(a) de vendas . . . . . Vendedor(a) especializado(a) . . . . . Desenhador(a)-projectista . . . . . Desenhador(a)-projectista publicitário . . . . . Enfermeiro(a)-coordenador(a) . . . . .	841
VI	Analista de 1.ª . . . . . Preparador(a) técnico(a) de 1.ª . . . . . Caixa . . . . . Escriturário(a) de 1.ª . . . . . Estenodactilógrafo(a) em línguas estrangeiras . . . . . Operador(a) de informática . . . . . Vendedor(a) . . . . . Encarregado(a) de refeitório de 1.ª . . . . . Educador(a) de infância . . . . . Enfermeiro(a) . . . . . Técnico(a) de serviço social . . . . . Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia . . . . .	765
VII	Analista de 2.ª . . . . . Preparador(a) técnico(a) de 2.ª . . . . . Caixeiro(a) de 1.ª . . . . . Cobrador(a) . . . . . Escriturário(a) de 2.ª . . . . . Promotor(a) de vendas . . . . . Motorista de pesados . . . . . Afinadora(a) de máquinas de 1.ª . . . . . Electricista (oficial) . . . . . Mecânico(a) de automóveis . . . . . Fogoeiro(a) de 1.ª . . . . .	710

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações 2012
VII	Desenhador(a) (mais de três anos) . . . . . Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) Cozinheiro(a) . . . . . Dispenseiro(a) . . . . . Encarregado(a) de refeitório de 2.ª . . . . . Auxiliar de educação . . . . . Auxiliar de enfermagem . . . . .	710
VIII	Embalador(a) encarregado . . . . . Analista auxiliar . . . . . Preparador(a) técnico(a) auxiliar . . . . . Caixeiro(a) de 2.ª . . . . . Escriturário(a) de 3.ª . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Afinador(a) de máquinas de 2.ª . . . . . Electricista (pré-oficial) . . . . . Fogoeiro(a) de 2.ª . . . . . Desenhador(a) (menos de três anos) . . . . . Desenhador(a) de arte finalista . . . . . Encarregado(a) de serviço auxiliares . . . . . Encarregado(a) de lavandaria . . . . . Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano)	646
IX	Embalador(a)/produção (com mais de dois anos) Caixeiro(a) de 3.ª . . . . . Distribuidor(a) . . . . . Embalador(a)/armazém (com mais de dois anos) Operador(a) de máquinas . . . . . Estagiário(a) do 3.º ano (EE) . . . . . Telefonista . . . . . Ajudante de motorista . . . . . Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano) . . . . .	590
X	Auxiliar de laboratório . . . . . Embalador(a) de produção (com mais de um ano) Higienizador(a) . . . . . Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano . . . . . Embalador(a)/armazém (com mais de um ano) . . . . . Estagiário(a) do 2.º ano (EE) . . . . . Contínuo(a) . . . . . Guarda . . . . . Jardineiro(a) . . . . . Porteiro(a) . . . . . Ajudante de cozinha . . . . . Empregado(a) de balcão . . . . . Empregado(a) de refeitório . . . . . Vigilante . . . . . Costureiro(a) . . . . . Engomadeiro(a) . . . . .	563
XI	Embalador(a)/produção (com menos de um ano) Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano . . . . . Embalador(a)/armazém (com menos de um ano) Servente de armazém . . . . . Estagiário(a) do 1.º ano (EE) . . . . . Trabalhador(a) da limpeza . . . . .	543
XII	Caixeiro(a) ajudante . . . . . Paquete . . . . .	510

Porto, 27 de Fevereiro de 2012.

Pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*José António Braga da Cruz*, mandatário.

*António Barbosa da Silva*, mandatário.



Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

*Justino de Jesus Pereira*, mandatário.

*Sandra Cristina de Oliveira Barata*, mandatária.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

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

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas farmacêuticas da Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho, isto é, que sejam representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

2 — O presente CCTV aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no âmbito das actividades de importadores/armazenistas e retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos.

3 — A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 18, de 15 de Maio de 2009, 14, de 15 de Abril de 2010, e 12, de 29 de Março de 2011.

4 — O âmbito profissional é o constante do anexo IV, abrangendo 38 empregadores e 574 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e produção de efeitos

1 — Este contrato, bem como as suas revisões, entra em vigor nos termos legais e manter-se-á em vigor até ser substituído por nova convenção colectiva de trabalho.

2 — O período de vigência das tabelas salariais e das demais disposições deste contrato é o consentido por lei.

3 — Por denúncia entende-se o período de revisão feito à parte contrária no termo de cada um dos períodos de vigência e com a antecedência máxima prevista na lei.

4 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do CCTV.

5 — O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder com uma contraproposta, nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua recepção.

6 — Recebida a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a recepção da mesma.

7 — As tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2012.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Para o preenchimento de lugares na empresa através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em condições iguais, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2 — Para o preenchimento de lugares na empresa, far-se-á sempre concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, nomeadamente os contratados a prazo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, a fim de proporcionar a sua promoção.

3 — O trabalhador tem acesso aos resultados relativos aos exames técnicos que eventualmente fez para o preenchimento do lugar.

4 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste CCTV, entendem-se como requisitos gerais de admissão de trabalhadores os seguintes:

- a) Serem maiores de 15 anos de idade;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória;
- c) Ter-se concluído, após exame médico, possuírem as condições indispensáveis ao exercício da função.

5 — A escolaridade prevista na alínea b) do número anterior deve ser entendida como a que era obrigatória para o trabalhador na sua idade escolar.

6 — O exame médico referido na alínea c) do n.º 4 será efectuado a expensas da empresa, devendo o seu resultado ser inscrito em ficha ou processo adequados. Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7 — Salvo se diferentemente resultar do documento de admissão referido no n.º 9 desta cláusula, a entidade patronal respeitará a classificação anteriormente adquirida noutras empresas abrangidas por este CCTV e que este haja dado a conhecer por escrito à entidade patronal antes da admissão.

8 — Quando, por iniciativa da empresa, um trabalhador for transferido para outra, também abrangida por este CCTV, e uma delas tenha participação de, pelo menos, 20 % do capital social da outra, contar-se-á para todos os efeitos a antiguidade adquirida na primeira empresa.

9 — A admissão deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, sendo-lhe este entregue no termo do período experimental, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Definição de funções;
- c) Profissão;
- d) Categoria profissional;
- e) Remuneração;

- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Resultado do exame médico.

10 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

11 — É vedado à empresa estabelecer máximos e mínimos de idade para efeitos de admissão na mesma, para além dos estipulados na lei e no presente CCTV.

12 — Sempre que a empresa abra concurso interno, obriga-se a afixar, com a antecedência mínima de 15 dias, o respectivo regulamento, donde conste obrigatoriamente o seguinte:

- a) Condições particulares de trabalho;
- b) Categoria ou escalão profissional da função;
- c) Remuneração mensal certa;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Habilitações literárias e outras condições mínimas a satisfazer.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

Os contratos de trabalho a termo regulam-se pela lei geral.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de ter vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

2 — A readmissão para mesma categoria ou classe não está sujeita ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso deste mesmo período.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão do trabalhador é sempre feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

2 — Sem prejuízo do n.º 3 desta cláusula, consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3 — No caso de trabalhadores admitidos para os grupos I a V, inclusive, do anexo IV («Tabela de remunerações

mínimas»), poderão ser acordados períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder 90 dias.

4 — Sempre que, nos termos do disposto no n.º 3, o período experimental seja mais longo do que o fixado no n.º 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador, por escrito, da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias.

5 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão experimental.

6 — Não se aplica o período experimental sempre que a entidade patronal admita ao seu serviço o trabalhador em virtude de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que aquele usufruía na empresa de onde veio e haja por isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

7 — Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá reconhecer expressamente, através de documento escrito, que abdica do período experimental.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão ou promoção para cargos de chefia

1 — O preenchimento de lugares de chefia é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e devendo ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão ou sector que possuam as condições exigidas para um cargo de chefia.

2 — Os trabalhadores directamente subordinados poderão reclamar da escolha feita pela empresa para o preenchimento de um lugar de chefia, justificando de forma bem clara as respectivas razões, não se tornando definitivo o preenchimento até que a empresa decida da reclamação.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, pós-parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração mínima prevista neste CCTV para a categoria cujas funções ele vai exercer, excepto quando a substituição ultrapassar os 12 meses, caso em que a remuneração do substituto passa a ser, no mínimo, igual à do substituído.

3 — O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que esta seja do conhecimento da entidade patronal, constarão obrigatoriamente do documento referido no n.º 9 da cláusula 3.<sup>a</sup>

4 — Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à empresa, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a empresa concederá a este último um aviso prévio de 15 dias, sem prejuízo do número seguinte.

5 — Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, o aviso prévio será de oito dias, tendo, porém, o trabalhador substituto direito a uma compensação de um mês por cada ano de serviço efectivo.

Para efeitos deste número, a fracção do primeiro ano superior a seis meses calcula-se na base de  $\frac{1}{12}$  da remuneração mensal por cada mês de trabalho efectivo até um ano.

6 — Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada, para todos os efeitos, como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração certa auferida e respectiva categoria.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber remuneração igual ao substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia completo de trabalho.

3 — Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados, dentro de um período de 12 meses a contar do 1.º dia da primeira substituição, o substituto manterá, quando findar a substituição, o direito à remuneração e à categoria nos termos do número anterior.

4 — Após 30 dias seguidos de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

5 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função se 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade patronal esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e remuneração, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo CCTV serão obrigatoriamente classificados pela entidade patronal segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões ou categorias constantes do anexo I («Definição de funções»).

2 — Quando um trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As empresas promoverão e incentivarão a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, devendo para o efeito criar e conceder todas as condições necessárias que garantam a participação de todos em condições

de igualdade e oportunidade, quer se trate de formação interna ou externa.

2 — A formação profissional a que se refere esta cláusula deverá ter por finalidade a valorização e a evolução profissional dos trabalhadores e abranger as modalidades da integração (aprendizagem), da qualificação, do aperfeiçoamento, da reconversão e da especialização da categoria ou profissão.

3 — Os cursos ou acções de formação deverão ter lugar, sempre que possível, durante o período normal de trabalho e contarão para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

4 — As empresas dispensarão os trabalhadores que o desejarem para frequentar cursos ou acções de formação promovidos pelas organizações sindicais, sem perda de direitos ou regalias, até ao limite de 25 horas em cada mês.

5 — Aos formandos, seja qual for a modalidade da formação, será passado um certificado nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Promoção ou acesso

1 — Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe, ou nível, ou grau, mais elevado dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponde uma remuneração mais elevada.

2 — Os regimes especiais de promoção e acesso dos trabalhadores abrangidos por este contrato são os definidos nos anexos II e III.

3 — Os trabalhadores da empresa, em igualdade de circunstâncias, têm preferência sobre outros, a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso.

a) Entre os trabalhadores da empresa que se encontrem entre si nas mesmas circunstâncias, terão preferência os mais antigos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Antiguidade e certificado de formação profissional

1 — O tempo de aprendizagem, tirocínio ou estágio será contado, dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, para efeitos dos períodos estabelecidos para a aprendizagem, o tirocínio ou o estágio, devendo ser certificado nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, de um tirocinante ou de um estagiário, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, de tirocínio ou de estágio já decorrido, com a indicação da profissão onde essa aprendizagem, tirocínio ou estágio se verificar, devendo ser remetida cópia ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 14.<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.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

1) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

2) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

3) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos de natureza profissional sobre os trabalhadores ao seu serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;

4) Usar de respeito e urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

5) Passar certificados aos trabalhadores que se despedirem ou forem despedidos donde constem o tempo durante o qual aqueles estiveram ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenharam. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

6) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup> («Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»);

7) Facultar a consulta, pelo trabalhador que a solicite, do respectivo processo individual;

8) Não exigir o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;

9) Enviar ao sindicato até ao dia 20 de cada mês o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;

10) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias,

bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

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

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

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

f) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança;

g) Ter ao seu serviço trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões;

h) Não exigir do trabalhador o cumprimento de ordens das quais resulte responsabilidade pessoal ou a execução de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção das garantias dos trabalhadores dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito a ser indemnizado, nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup> do capítulo VIII («Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização»).

2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática dos actos previstos na cláusula 16.<sup>a</sup> («Garantias dos trabalhadores») referida no número anterior.

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente CCTV, as normas sobre higiene e segurança no trabalho e os regulamentos internos da empresa;

b) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

c) Executar, dentro da sua competência e atribuições, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

d) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela;

f) Observar e fazer observar todas as determinações superiores, salvo se estas contrariarem os seus direitos e garantias;

g) Respeitar e tratar com urbanidade os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles com que profissionalmente tenham de contactar, fazendo-se igualmente respeitar;

h) Usar de justiça para com os subordinados, quer nas relações directas quer nas informações aos superiores hierárquicos;

i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, máquinas e utensílios que lhes sejam confiados;

j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Definição e princípio geral

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

2 — Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e de acordo com o disposto neste contrato.

3 — No estabelecimento e na fixação dos horários de trabalho e nas suas alterações colectivas, devem ser sempre ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores ou constantes de instrumentos de regulamentação colectiva vigentes à entrada em vigor deste contrato.

2 — Sem prejuízo de quaisquer outros intervalos de descanso já acordados ou a acordar entre entidades patronais e trabalhadores, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — O horário de trabalho, excepto para os delegados de informação médica, é o seguinte: das 9 horas às 12 horas e 30 minutos e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas, sem prejuízo de oscilações de trinta minutos no início e de sessenta minutos no termo de cada período de trabalho, que não colidam com os princípios estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

4 — Os delegados de informação médica terão o seguinte horário: das 9 horas e 30 minutos às 13 horas e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas.

5 — Os trabalhadores referidos no número anterior, quando se deslocam em serviço para fora da localidade da sua residência, consideram-se no exercício das suas funções desde o momento da partida da residência até ao regresso a esta.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1 — Para os efeitos desta cláusula, considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho suplementar em dia normal de trabalho só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores em regime de contrato a termo.

3 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Não estão sujeitos a prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;

c) Menores.

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

6 — A entidade patronal obriga-se a pagar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução do trabalho suplementar desde que não haja transportes públicos para o efeito.

7 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de € 12,25, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8 — Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição fora do horário estipulado no n.º 10 desta cláusula já depois de concluído o trabalho suplementar, ser-lhe-á paga uma hora de compensação.

9 — Caso, porém, o trabalho suplementar não se prolongue para além do termo do período para a refeição previsto no número seguinte, ao trabalhador é facultada a opção entre tomar a refeição ou recebê-la nos termos previstos no n.º 7.

10 — Para efeitos dos n.ºs 7 a 9 desta cláusula, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

Almoço — das 12 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos;

Jantar — das 20 horas às 21 horas e 30 minutos.

11 — Para efeitos desta cláusula, considera-se como tempo normal para refeição do trabalhador o período de uma hora.

12 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a gozar num dos 45 dias seguintes.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2 — O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 21.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho»).

3 — Ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, no que se refere a alimentação, aplica-se o disposto na cláusula 21.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho»).

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um dia completo de descanso, num dos sete dias úteis seguintes, sem prejuízo de retribuição normal.

5 — Em caso de viagem, o dia de descanso a que se refere o número anterior poderá ser gozado no regresso da mesma.

6 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

7 — Não estão sujeitas à prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;
- c) Menores.

8 — Quando o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal custeará o transporte, contra a apresentação de documento.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Limites de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar fica sujeito, por cada trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 120 horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e nos feriados.

2 — O limite previsto no número anterior pode ser ultrapassado quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Transferência colectiva por mudança total de uma unidade, instalação ou serviço**

1 — A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da unidade, instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 63.<sup>a</sup>-D do capítulo VIII

(«Cessação do contrato de trabalho e cáculo da indemnização») deste contrato.

#### Cl sula 25.<sup>a</sup>

##### **Transferência individual**

1 — Qualquer transferência de local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respectiva unidade de produção ou departamento entende-se como transferência individual.

2 — A mudança parcial de uma unidade, instalação ou serviço fica sujeita ao regime das transferências individuais.

3 — A empresa obriga-se a fundamentar as razões que motivam a transferência junto dos trabalhadores que pretende transferir.

4 — Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

5 — Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

#### Cl sula 26.<sup>a</sup>

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

1 — Quando, por efeito da transferência, se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;

b) Subsídio de renda de casa igual   diferença entre o valor da renda que pagava na residência anterior e o valor da renda actual de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho, desde que a transferência para o novo local de trabalho seja superior em distância da existente em 30 km, podendo o trabalhador, em sua substituição, optar pelo pagamento do transporte.

2 — Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito   diferença de tarifa de transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3 — A transferência individual, a pedido do trabalhador, será objecto de acordo específico por documento escrito.

## CAPÍTULO V

### **Trabalho fora do local habitual Deslocação em serviço**

#### Cl sula 27.<sup>a</sup>

##### **Pr nc pio geral**

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

2 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho

não seja fixo, a sede, delegação, filial, armazém ou cidade base a que seja adstrito.

3 — Aos trabalhadores que exerçam predominantemente a sua actividade em viagem ou serviço externo será definida pela entidade patronal, no acto de admissão, a zona ou zonas geográficas em que tal actividade vai ser exercida, podendo ser modificada com o acordo do trabalhador.

4 — Salvo a ocorrência de motivos ponderosos e fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

5 — O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência de funções tenham de realizar deslocações.

6 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste contrato.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deslocações e pagamentos

1 — A entidade patronal assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou o pagamento das inerentes despesas, contra a apresentação de documentos.

a) No caso específico dos delegados de informação médica que exerçam a sua actividade nas capitais de distrito e não utilizem viatura fornecida pela empresa, terão sempre direito a um subsídio mínimo diário para transportes de valor correspondente ao pagamento de 30 km, utilizando-se o preço do quilómetro fixado no CCTV.

2 — A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade patronal e o trabalhador nisso hajam acordado, nos termos do anexo v («Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador»).

3 — No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, ser-lhes-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4 — Quando a entidade patronal entender denunciar o acordo referido no n.º 2 desta cláusula ficará obrigada a pagar os custos indirectos da mesma referentes ao ano da denúncia do acordo, nos termos do anexo v («Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador») e sempre no mínimo de nove meses.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de € 14,60 ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Viagens em serviço

1 — Quando em viagem de serviço no continente que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o tra-

balhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.<sup>a</sup> («Deslocações e pagamentos»);

b) Ao pagamento das despesas com alimentação e alojamento, contra a apresentação de documento, ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço — € 3,60;

Refeições — € 28;

Alojamento — € 36,50;

Diária completa — € 68,10.

2 — A viagem em serviço referida no número anterior não poderá ser superior a 20 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3 — As viagens de serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4 — Após cada viagem referida nos números anteriores, o trabalhador terá direito a um dia de descanso suplementar por cada 20 dias seguidos de deslocação.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

2 — Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Falecimento e doença de familiares

1 — A empresa custeará as despesas do trabalhador com transporte, pela via mais rápida, em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou pessoa que com ele viva maritalmente e parentes no 1.º grau da linha recta.

2 — Neste caso ficam suspensos todos os direitos de deslocação durante o impedimento.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inactividade decorrentes de factos ou situações imputáveis à entidade patronal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Utilização de viatura propriedade da empresa

Quando em serviço total ou predominantemente externo, utilizando viatura propriedade da empresa, esta obriga-se ao pagamento das despesas relativas aos prémios de seguro contra todos os riscos e de responsabilidade civil de valor igual ou determinado pela lei, incluindo condutor e

ocupantes, assim como a facultar-lhe, por acordo, o uso de viatura em serviço particular.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Todos os trabalhadores têm direito à retribuição do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual corresponde um salário igual.

4 — A retribuição pode ser certa, variável ou mista, salvaguardando-se o disposto na alínea g) da cláusula 16.<sup>a</sup> («Garantias dos trabalhadores»).

5 — Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

6 — O valor de retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal que o trabalhador recebeu, ou tinha direito a receber, nos últimos 12 meses.

7 — A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

8 — Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo iv («Tabela de remunerações mínimas»), sendo a remuneração mensal mínima a que consta da referida tabela.

9 — Quando haja lugar a retribuição mista (parte fixa mais variável), a parte fixa nunca deve ser inferior aos mínimos definidos para a categoria em causa.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo se outro for acordado, até ao último dia de cada mês, durante o período normal de trabalho.

2 — No acto de pagamento, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador cópia do recibo preenchido com os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, diuturnidades, horas de trabalho suplementar, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 10,50 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva auferida pelo trabalhador.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 36 enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador por falhas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

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

a) 100 % para as horas suplementares diurnas;

b) 150 % para o trabalho prestado do período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados dá direito a um acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início de férias e com uma antecedência de 15 dias, um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3 — A retribuição correspondente ao período de férias será paga nos termos previstos na lei.

4 — Quando os trabalhadores tenham uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos da retribuição de férias será a da média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à remuneração mensal.

2 — Quando o trabalhador tenha uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos de subsídio de Natal será a média verificada nos últimos 12 meses em que tenha sido auferida.



3 — No ano de admissão ou no de cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador receberá como subsídio de Natal um duodécimo do montante da retribuição mensal individual por cada mês de duração do contrato individual de trabalho nesse ano, contando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias;

b) No ano de 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, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

5 — Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária

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

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

sendo:

*Rh* = retribuição horária;

*Rm* = retribuição mensal;

*Hs* = período normal de trabalho semanal.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa ou segunda-feira a seguir à Páscoa;

Domingo de Páscoa;

Terça-feira de Carnaval;

25 de Abril;

1.º de Maio;

Corpo de Deus;

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

3 — Em substituição da terça-feira de Carnaval e do feriado municipal, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e o trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil um período de férias com a duração de 22 dias úteis, sem prejuízo da retribuição normal e do disposto no artigo 213.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003.

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

3 — Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4 — Se o início da prestação do trabalhador ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Férias dos militares

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, devendo aquele avisar do facto a entidade patronal logo que convocado. No caso de impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano em que regresse do serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando, por qualquer motivo, o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição

e o subsídio correspondente ao período de férias vencido, se aquele as não tiver gozado ainda, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Na marcação das férias os trabalhadores devem beneficiar, alternadamente, dos períodos mais pretendidos, em função dos períodos gozados nos três anos anteriores.

5 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis.

6 — Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal é facultado gozar férias simultaneamente.

7 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Alteração de marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração no período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Regime especial de férias

1 — Poderá a entidade patronal, mediante a autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime de férias fixado nas cláusulas 46.<sup>a</sup> a 51.<sup>a</sup> pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento durante, pelo menos, 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2 — Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, os trabalhadores podem optar por gozar o restante período de férias prévia ou posteriormente ao encerramento do estabelecimento.

3 — A adopção do regime previsto no n.º 1 deverá ser precedida da audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

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

2 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

3 — No caso previsto na parte final do n.º 1, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

4 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos em que não houver acordo, serão submetidas à decisão conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais, comissão sindical de empresa, comissão intersindical de delegados, comissão de trabalhadores ou do sindicato, na falta destes.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar; o período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal.

4 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

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

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

##### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

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

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

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

a) 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;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

c) Casamento, durante 11 dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou companheiro(a), pais, filhos, sogros, padrastra, madrastra, genro, nora e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos, cunhados, netos, avós, bisavós, bisnetos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

f) Prestação de prova de exame, ou de frequência obrigatória, em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup> («Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»);

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

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

i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

3 — Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções por trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;

b) Doação de sangue a título gracioso, durante meio-dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

4 — As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do n.º 1 deverão ser comunicadas à entidade patronal nos termos da lei.

5 — A entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados para a justificação das faltas.

6 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias úteis a contar da data em que foi solicitada ou a sua comprovada insuficiência implica a não justificação da falta.

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

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

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

b) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de previdência ou seguro;

c) Dadas nos termos da alínea b) do n.º 1 da cláusula 57.<sup>a</sup> («Faltas justificadas»); se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>****Consequência das faltas não justificadas**

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência, a considerar para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

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

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou, tratando-se de férias no ano de admissão, o gozo efectivo de 5 dias úteis.

**SECÇÃO IV****Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado****Cláusula 61.<sup>a</sup>****Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

5 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

6 — Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso figurarão nos mapas de pessoal e de quotização, com menção expressa da situação em que se encontrem.

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

**Cláusula 62.<sup>a</sup>****Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição**

1 — O direito a férias já mencionado não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2 — Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já mencionado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano de reingresso ao serviço após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador terá o direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

**CAPÍTULO VIII****Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 63.<sup>a</sup>****Princípio geral**

O regime da cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>-A****Proibição de despedimento sem justa causa**

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>-B****Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>-C****Documentos a entregar ao trabalhador**

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo a pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>-D

##### Indemnização e compensação pecuniárias mínimas

1 — A título de indemnização ou compensação por qualquer causa de extinção ou cessação do contrato de trabalho, é devida ao trabalhador a quantia mínima de um mês e meio de retribuição por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3 — A indemnização ou compensação a que se referem os números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição.

4 — Se o trabalhador tiver 45 ou mais anos de idade e tiver mais de 15 anos de antiguidade na empresa, à indemnização fixada nos números anteriores acrescerão mais 10 % no valor a indemnizar.

## CAPÍTULO IX

### Regime disciplinar

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato ou na lei.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres/Licença de parentalidade

Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto directo com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas durante a gravidez e aleitamento;

c) A mãe e o pai trabalhadores têm direito por nascimento do filho a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar. Podendo a trabalhadora gozar 30 dias antes do parto, não podendo tais faltas ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente

licença de 22 dias para férias, antiguidade, aposentação ou assiduidade;

d) Não prestar trabalho nocturno, salvo em situações legalmente previstas;

e) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, podendo ser exigido à trabalhadora o documento comprovativo da consulta;

f) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite;

g) Dispensa, quando pedida e sem vencimento, durante dois dias em cada período de um mês.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>-A

##### Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4 — Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5 — É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6 — As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar

com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>-B

##### Licença parental exclusiva do pai

1 — É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2 — Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1, 2 ou 3.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de trabalhos efectuados em altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora ou radioactividade, entre outros, desde que as condições específicas do trabalho sejam prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do menor.

2 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 9 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas.

3 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar uma inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados, bem como aos que frequentem cursos particulares com interesse directo para a função que desempenham na empresa, as seguintes regalias:

a) Dispensas de uma hora e trinta minutos por dia para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozar férias interpoladamente, em época à sua escolha;

c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, nos dias ou meios dias necessários à prestação de provas de exame e ainda;

Até dois dias consecutivos ou não para preparação de cada uma das disciplinas dos cursos oficiais ou legalmente equiparados, até ao máximo de uma semana de trabalho por ano;

Até dois dias consecutivos ou não para preparação do conjunto de disciplinas de cursos particulares.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3 — Os direitos previstos no número anterior desta cláusula só serão concedidos desde que os trabalhadores façam prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50 % das disciplinas em que se matriculem.

4 — As regalias previstas nesta cláusula cessarão quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos consecutivos e até que transite de ano lectivo.

5 — O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo da aplicação de outras disposições mais favoráveis da lei.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua recuperação e reconversão.

2 — Em caso de incapacidade permanente parcial proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

3 — O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à remuneração que auferia anteriormente se esta for superior à que corresponde às novas funções.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores diminuídos físicos

Na admissão, promoção e acesso, os trabalhadores diminuídos físicos, em igualdade de condições, não poderão ser preteridos em relação aos outros trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam por eles ser desempenhadas e possuam as habilitações exigidas.

## CAPÍTULO XI

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Exercício dos direitos sindicais

O exercício dos direitos sindicais regular-se-á pela legislação vigente.

## CAPÍTULO XII

### Regalias sociais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de € 4 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2 — O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3 — Não terão direito ao subsídio previsto no n.º 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a € 4.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Seguros

A empresa assegurará a todos os seus trabalhadores o seguro obrigatório de acidentes de trabalho.

## CAPÍTULO XIII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As empresas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Deveres especiais das empresas

A entidade patronal deve:

a) Adotar todas as medidas necessárias a uma perfeita organização e plena eficácia da prevenção dos riscos que podem afectar a vida e integridade física dos trabalhadores ao seu serviço;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de protecção individual adequados aos trabalhos a realizar e velar pela respectiva conservação e utilização;

c) Facultar a todos os trabalhadores, em especial aos recém-admitidos ou recolocados, as instruções adequadas ao desempenho das tarefas que lhes são confiadas, advertindo-os dos riscos inerentes e das precauções a tomar;

d) Promover a mais completa formação de todo o pessoal ao seu serviço em matéria de segurança e higiene no trabalho;

e) Definir, em regulamento interno ou mediante instruções escritas, as atribuições e deveres do pessoal directivo, técnico e das chefias intermédias no campo de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Deveres especiais dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

a) Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da máxima higiene dos locais de trabalho;

b) Receber os ensinamentos sobre higiene e segurança no trabalho e socorrismo no trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais;

c) Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes sejam fornecidos e zelar pelo seu perfeito estado de conservação;

d) Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências susceptíveis de provocar acidentes.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões da higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho

1 — Os representantes dos trabalhadores para as questões da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho têm direito:

a) A um crédito de dez horas por mês, pagas, para o exercício das suas funções;

b) A formação adequada ao exercício das suas funções;

c) A receber toda a informação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2 — Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores deverão ser consultados sobre:

a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

3 — Não conta para o crédito de horas referido na alínea a) o tempo gasto nas reuniões com a entidade patronal ou seus representantes.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Exposição frequente a radiações de monitores e equipamento informático

Aos trabalhadores que operem com terminais ou ecrã de equipamento informático, as empresas deverão conceder intervalos para descanso após cada período de duas horas consecutivas de trabalho.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária — Composição, funcionamento e atribuições

1 — Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data de entrada em vigor do presente contrato, constituída por seis elementos, sendo três em re-

apresentação da associação patronal e três em representação da FIEQUIMETAL.

2 — A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3 — Poderá participar nas reuniões, a pedido da comissão, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, sem direito a voto.

4 — Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho, devendo as partes interessadas cumpri-las integralmente.

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

6 — Para efeitos do constante no n.º 4 do anexo v, a comissão paritária reunirá trimestralmente.

7 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o disposto no presente contrato;
- b) Deliberar sobre a criação de categorias profissionais e respectivas definições de funções e integração nos grupos de remunerações mínimas da tabela constante do anexo IV.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Sucessão de regulamentação

1 — Mantêm-se em vigor os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva que disponham sobre as situações não reguladas no presente CCTV.

2 — O regime constante do presente CCTV entende-se globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Pessoal dirigente

*Chefe de centro de informática.* — É o trabalhador responsável pelos planos, projectos e funcionamento da informática, de forma a satisfazer as necessidades de informação na empresa. Planeia, organiza e controla em geral estas actividades, coordenando-as com as dos serviços utilizadores. Aconselha os gestores em matéria de sistemas de informação computadorizada e elabora estudos de viabilidade económica, técnica e operacional dos novos projectos. Informa e mantém-se informado sobre a evolução técnica dos equipamentos e *software*.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que desempenha, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo de execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores da respectiva área profissional (produção, controlo analítico,

escritório, informação médica, vendas ou aprovisionamento).

*Chefe de serviços.* — É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores no departamento da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão — curso superior de Farmácia para os departamentos de produção ou controlo analítico de medicamentos.

*Director de serviços.* — É o trabalhador que desempenha funções de direcção e chefia ao mais alto nível hierárquico, cabendo-lhe a responsabilidade pelo grande sector da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão — curso superior de Farmácia para o sector de produção/controlo analítico de medicamentos.

*Gestor de produto.* — É o trabalhador a quem compete efectuar estudos sobre um ou mais produtos da actividade farmacêutica. Procede à análise dos respectivos resultados e apresenta propostas de acção tendentes à sua execução, no âmbito de um grupo de produtos que lhe estão atribuídos. Pode chefiar e coordenar outros trabalhadores de categoria inferior que estejam integrados na sua área de actividade.

*Encarregado.* — É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação. Conforme o sector a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

Caixeiro-encarregado;  
Embalador-encarregado;  
Encarregado de lavandaria;  
Encarregado de sector (metalúrgico, electricista);  
Encarregado de serviços auxiliares;  
Fogoeiro-encarregado;  
Preparador técnico-encarregado.

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade do departamento, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Conforme o departamento a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

Encarregado geral de armazém;  
Encarregado geral de manutenção.

#### Quadros técnicos

*Técnico(a).* — É o trabalhador que executa tarefas de natureza técnica, no âmbito da sua qualificação profissional, inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Condições mínimas de admissão — curso superior adequado.



**Trabalhadores da produção e do controlo**

**Analista.** — É o trabalhador que procede à recolha das amostras de produtos a analisar; efectua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efectuar durante um período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Categorias — 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

Condições mínimas de admissão — curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

**Analista auxiliar.** — É o trabalhador que auxilia o analista no exercício das suas funções, nomeadamente manuseando reagentes e fazendo titulações.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

**Auxiliar de laboratório.** — É o trabalhador que procede à conservação e arrumação de material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

**Embalador(a)/produção.** — É o trabalhador que procede, manual ou mecanicamente, às operações de enchimento (à excepção de ampolas, cápsulas e moldagem de supositórios) e às operações de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem, em materiais apropriados, dos medicamentos ou produtos equiparados; pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

**Higienizador(a).** — É o trabalhador que procede à higienização e arrumação do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

**Preparador(a) técnico(a).** — É o trabalhador que pesa e ou confere os pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Categorias — 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

Condições mínimas de admissão — curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

**Preparador(a) técnico(a) auxiliar.** — É o trabalhador que coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas; procede manual ou mecanicamente às operações de enchimento de ampolas, de cápsulas e à moldagem de supositórios.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

**Trabalhadores caixeiros e de armazém**

**Caixeiro(a).** — É o trabalhador que tem a seu cargo o recebimento e conservação dos produtos e ou mercadorias e outro material; arruma cada um dos produtos em prateleiras ou outros locais previamente determinados; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; verifica as existências dos produtos em armazém e respectivos prazos de validade, procedendo à sua reposição; examina a concordância entre mercadorias recebidas e ou vendidas e respectivas notas de encomenda ou venda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; colabora com o seu superior hierárquico na organização de

material do armazém do estabelecimento; recebe e elabora notas e guias e ou transmite-as para execução. Pode vender mercadorias no comércio por grosso ou a retalho.

Categorias — primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro, terceiro-caixeiro, caixeiro-ajudante e praticante.

**Distribuidor(a).** — É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, acondicionar e ou desembalar os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento.

**Embalador(a)/armazém.** — É o trabalhador que acondiciona e ou desembala os produtos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

**Operador(a) de máquinas.** — É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento. Conforme a máquina que manobra ou utiliza, será designado por:

Operador de empilhador;  
Operador de monta-cargas;  
Operador de balança ou báscula.

**Servente de armazém.** — É o trabalhador que executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas em que predomina o esforço físico, não necessitando de qualquer formação profissional.

**Trabalhadores de escritório**

**Analista de sistemas.** — É o trabalhador que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

**Caixa.** — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

**Cobrador(a).** — É o trabalhador que procede, fora do escritório, a cobranças e pagamentos, entregando ou re-

cebendo documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito os valores recebidos, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento; recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço. Considera-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente a informação e fiscalização.

**Contabilista.** — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; 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 obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao 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 a 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. É 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.

Condições mínimas de admissão — curso adequado do ensino superior.

**Correspondente em línguas estrangeiras.** — É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê, 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, ditadas ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

**Escriturário(a).** — 1 — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às

vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório.

2 — Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se os tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de falta e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

**Categorias** — primeiro-escriturário, segundo-escriturário, terceiro-escriturário, estagiário do 3.º ano, estagiário do 2.º ano e estagiário do 1.º ano.

**Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras.** — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenografia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

**Guarda-livros.** — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

**Operador(a) de informática.** — É o trabalhador que opera com máquinas para registo e tratamento automático de informação; acciona os teclados das máquinas para executar trabalho de tratamento de texto, cálculo numérico, representação gráfica de informação, correio electrónico e outros.

**Programador(a) de informática.** — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a realidade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os 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 diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Técnico(a) de contas.* — É o trabalhador que, para além das funções de contabilista, subscreve a escrita da empresa.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Tesoureiro(a).* — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica, periodicamente, se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Tradutor(a).* — É o trabalhador que traduz textos técnicos ou científicos, nomeadamente os relacionados com os processos de novos medicamentos, literaturas de promoção médica, filmes, brochuras, manuais, livros, catálogos, folhetos, normas clínicas, rótulos, fichas clínicas e cartanagens, escritos numa língua para outra, garantindo que a terminologia técnica ou científica do texto de origem seja correctamente transmitida.

Condições mínimas de admissão — curso adequado.

#### **Trabalhadores de informação médica e de vendas**

*Delegado(a) de informação médica.* — É o trabalhador que promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob a orientação médica; apresenta relatórios da sua actividade. Pode acompanhar ensaios ou testes de aplicação dos produtos.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade e 2.º ciclo dos liceus ou equivalente.

*Promotor(a) de vendas.* — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas. Pode efectuar demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

*Prosector(a) de vendas.* — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a quem os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

*Vendedor(a).* — É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias, predominantemente fora do estabelecimento; transmite as encomendas ao

escritório ou delegado a que se encontra adstrito; envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

*Vendedor(a) especializado.* — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

#### **Trabalhadores rodoviários**

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

*Motorista (ligeiros e pesados).* — É o trabalhador que conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

#### **Trabalhadores de manutenção e conservação e assistência**

*Afinador de máquinas.* — É o trabalhador que arma, repara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no trabalho.

Categorias — oficial de 1.ª e oficial de 2.ª

*Electricista de alta tensão.* — É o trabalhador que monta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de protecção; manobra o controlo de alta tensão, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas.

Categorias — oficial e pré-oficial.

*Electricista de baixa tensão.* — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Categorias — oficial e pré-oficial.

*Electricista bobinador.* — É o trabalhador que bobina e ensaia, utilizando dispositivos adequados, toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas, guiando-se, normalmente, por esquemas.

Categorias — oficial e pré-oficial.

*Mecânico de automóveis.* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas; executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

#### **Trabalhadores fogueiros**

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Categorias — fogoeiro de 1.ª e fogoeiro de 2.ª

#### **Trabalhadores desenhadores**

*Desenhador.* — É o trabalhador que desenha as peças até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas, consoante o seu

grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua os cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

**Desenhador de arte finalista.** — É o trabalhador que executa, a partir de um esboço ou de uma maquete, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de artes gráficas ou publicidade necessário à empresa, procedendo, dentro do âmbito da sua função, ao controlo de qualidade.

**Desenhador projectista.** — É o trabalhador que concebe, a partir de um dado programa, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto, nomeadamente esquemas eléctricos, alteração ou implantação de linhas de fabrico e de máquinas ou seus órgãos ou outro equipamento dos postos de trabalho, remodelação ou alargamento das instalações, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas de regulamentos a seguir na execução, assim como dos elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração dos cadernos de encargos.

**Desenhador projectista publicitário.** — É o trabalhador que cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, *stands*, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

#### Trabalhadores de serviços auxiliares

**Contínuo(a).** — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência e executa diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que esta é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos. O trabalhador menor de 18 anos toma a designação de paquete.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

**Guarda.** — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de veículos e materiais.

Condições mínimas de admissão — 21 anos de idade.

**Jardineiro.** — É o trabalhador que prepara e cuida dos jardins, pomares e hortas.

**Porteiro(a).** — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla as entradas e as saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade.

**Trabalhador(a) de limpeza.** — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

#### Trabalhadores de hotelaria

**Ajudante de cozinha.** — É o trabalhador que executa, sob orientação do cozinheiro, as tarefas de menos complexidade, designadamente limpar e cortar legumes, carne, peixe e outros alimentos; prepara as guarnições para os pratos; executa ou colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha e do refeitório.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

**Cozinheiro(a).** — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias segundo o tipo de pratos a confeccionar; emprata-os e garante-os; confecciona os doces destinados às refeições; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

**Despenseiro.** — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos por cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

**Encarregado(a) de refeitório.** — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, e distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições.

Categorias — 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

**Empregado(a) de balcão.** — É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, copos, pratos e demais utensílios necessários; serve vários pratos e bebidas e substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés e outros artigos complementares das refeições. Pode preparar pratos de rápida confecção, tais como bifes e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por eles solicitados e executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento na secção.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

**Empregado(a) de refeitório.** — É o trabalhador que executa tarefas relativas ao serviço de refeições; coloca no balcão ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos e outros artigos de consumo; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições, levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a

serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores do refeitório.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

#### **Trabalhadores de jardim-de-infância**

*Auxiliar de educação.* — É o trabalhador que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de actividade.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade e curso de auxiliar de educação.

*Educador(a) de infância.* — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a orientação do jardim-de-infância; organiza e aplica os meios educativos adequados, em ordem ao desenvolvimento integral da criança (psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral). Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Condições mínimas de admissão — 18 anos de idade e curso de educador de infância.

*Vigilante.* — É o trabalhador que desempenha predominantemente as seguintes funções: assistência aos alunos em transportes, refeição e recreio, vigilância dos alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas e apoio não docente ao educador de infância e ao auxiliar de educação.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

#### **Trabalhadores de enfermagem**

*Auxiliar de enfermagem.* — É o trabalhador que coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este último profissional.

Condições mínimas de admissão — curso oficial de auxiliar de enfermagem.

*Enfermeiro(a).* — É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até o aumentar, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento: responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por

forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Condições mínimas de admissão — curso de Enfermagem Geral ou equivalente.

*Enfermeiro-coordenador.* — É o trabalhador que se responsabiliza pelo serviço e orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Condições mínimas de admissão — curso de Enfermagem Geral ou equivalente.

#### **Trabalhadores de lavandaria**

*Costureiro(a).* — É o trabalhador que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

*Engomador(a).* — É o trabalhador que executa as tarefas de passagem a ferro e dobragem de roupas.

Condições mínimas de admissão — 16 anos de idade.

#### **Trabalhadores de serviço social**

*Técnico(a) de serviço social.* — É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais, participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Condições mínimas de admissão — curso das escolas de serviço social oficialmente reconhecido.

#### **Trabalhadores de artigos de prótese**

*Costureiro(a) de artigos de ortopedia.* — É o trabalhador que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, cintas ou outros artigos de ortopedia, de acordo com os cortes e orientações fornecidos pelo(a) mestre(a).

*Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia.* — É o trabalhador que orienta a confecção de cintas e outros artigos de ortopedia; corta as peças a efectuar pelas medidas do cliente ou por moldes já existentes. Se necessário, prova as peças no corpo do cliente e faz as correcções respectivas. Cose, à máquina ou à mão, as diversas peças ou dá instruções nesse sentido. Distribui, orienta ou controla o trabalho efectuado pelas costureiras. Efectua registos do trabalho realizado e diligencia no sentido da requisição das matérias-primas e outros produtos necessários ao funcionamento do serviço.

## **ANEXO II**

### **Condições de acesso**

Acessos	Condições a satisfazer
---------	------------------------

#### **Trabalhadores da produção e do controlo**

De preparador técnico auxiliar a preparador técnico de 2. <sup>a</sup>	Quatro anos de permanência na coadjuvação do preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas.
De preparador técnico de 2. <sup>a</sup> a preparador técnico de 1. <sup>a</sup>	Completar três anos de permanência na categoria.

Acessos	Condições a satisfazer
De analista auxiliar a analista de 2. <sup>a</sup> . . . . .	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De analista de 2. <sup>a</sup> a analista de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Completar três anos de permanência na categoria.
<b>Trabalhadores caixeiros</b>	
De praticante a caixeiro-ajudante. . . . .	Completar 18 anos de idade ou três anos de permanência na categoria.
De caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro . . . . .	Completar três anos de permanência na categoria.
De terceiro-caixeiro a segundo-caixeiro . . . . .	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo-caixeiro a primeiro-caixeiro. . . . .	Completar quatro anos de permanência na categoria.
<b>Trabalhadores de escritório</b>	
De estagiário (escriturário) a terceiro-escriturário . . . . .	Menos de 18 anos, completar três anos de permanência na categoria; 18 anos ou mais, completar um ano de permanência na categoria.
De terceiro-escriturário a segundo-escriturário . . . . .	Completar quatro anos de permanência na categoria
De segundo-escriturário a primeiro-escriturário . . . . .	Completar quatro anos de permanência na categoria
<b>Trabalhadores de manutenção, conservação e assistência</b>	
De oficial de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) a oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . .	Completar três anos de permanência na categoria
De pré-oficial a oficial . . . . .	Completar dois anos de permanência na categoria.

**ANEXO III****Condições específicas****Trabalhadores da produção e controlo****I — Acesso**

1 — O acesso automático de preparador técnico auxiliar e analista auxiliar, respectivamente, a preparador técnico de 2.<sup>a</sup> e a analista de 2.<sup>a</sup> não se verificará quando a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão profissional do trabalhador.

2 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do número anterior, para a sua promoção, terá direito a exigir um exame técnico-profissional.

3 — O exame a que se refere o número anterior destina-se, exclusivamente, a averiguar da aptidão profissional do trabalhador e será efectuado no seu posto normal de trabalho por um júri composto por dois elementos, um em representação do trabalhador e outro em representação da empresa. O representante do trabalhador será designado pelo sindicato respectivo.

4 — O acesso de preparador técnico auxiliar a preparador de 2.<sup>a</sup> nunca se poderá verificar relativamente aos trabalhadores que desempenham, exclusivamente, as operações de enchimento de ampolas e de cápsulas e a moldagem de supositórios.

**II — Outras condições**

1 — O director de serviços do sector da produção/controlo analítico de medicamentos toma a designação de director técnico, cabendo-lhe a apreciação final da garantia de qualidade.

2 — Para o desempenho das tarefas cometidas ao chefe de secção da produção de medicamentos e do controlo analítico de medicamentos, o curso superior adequado deverá ser o de Farmácia.

3 — A responsabilidade pelos medicamentos importados, sem prejuízo da responsabilidade a um nível superior de hierarquia, deve ser cometido ao chefe de secção de

controlo analítico de medicamentos ou ao técnico farmacêutico, no caso de empresas armazenistas importadoras.

**Trabalhadores caixeiros e de armazém****I — Classificação profissional**

1 — Os trabalhadores que desempenhem funções de recebimento de pedidos de encomendas por via telefónica serão classificados em caixeiros de 3.<sup>a</sup>

2 — O trabalhador caixeiro que no armazém é responsável pela mercadoria, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em caixeiro-encarregado.

3 — A classificação profissional dos trabalhadores em distribuidor ou ajudante de motorista far-se-á conforme a predominância das tarefas efectivamente desempenhadas sejam, respectivamente, de distribuição de mercadorias sejam de acompanhamento do motorista.

**II — Admissão**

Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão e no sector não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante.

**III — Acesso**

1 — Para efeitos de acesso de caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro, o tempo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

2 — Para os efeitos do acesso automático previsto no quadro respectivo, constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

**Trabalhadores de escritório****I — Classificação profissional**

O trabalhador de escritório que, num departamento do sector administrativo, é responsável por aquele, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em chefe de secção.

**II — Admissão**

1 — As idades mínimas são as seguintes:

- a) 18 anos para cobradores;
- b) 16 anos para as restantes profissões.

2 — As habilitações mínimas são as seguintes:

- a) Curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou equivalentes, com excepção dos contabilistas e tradutores;
- b) Escolaridade obrigatória para os telefonistas e cobradores.

**III — Acesso**

Para os efeitos de acesso automático previsto no quadro respectivo constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

**Trabalhadores rodoviários****I — Admissão**

Para a profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

**II — Livretes de trabalho**

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;
- b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriadões, se estiver sujeito a horário fixo.

2 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos.

**III — Outras condições**

Os motoristas de veículos ligeiros com distribuição e de todos os veículos pesados de carga serão obrigatoriamente acompanhados.

**Trabalhadores da manutenção, conservação e assistência**

1 — As tarefas cometidas ao oficial de manutenção e conservação industrial só poderão ser exercidas pelo trabalhador com a formação profissional de oficial electricista.

2 — O trabalhador electricista poderá recusar cumprir ordens contrárias às normas de segurança de instalações eléctricas.

3 — O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica dimanadas de superiores hierárquicos não habilitados com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico.

**Trabalhadores fogueiros****Admissão e acesso**

As condições de admissão e acesso dos trabalhadores fogueiros são as previstas no regulamento da profissão de fogueiro.

**Trabalhadores de hotelaria****I — Classificação profissional**

Os trabalhadores que desempenhem as funções cometidas ao encarregado de refeitório serão classificados nas categorias profissionais de 1.ª e 2.ª, consoante tenham ou não sob a sua direcção trabalhadores com a profissão de cozinheiro e ou despenseiro.

**II — Admissão**

Os trabalhadores que à data da admissão ainda não possuam carteira profissional deverão ter as condições mínimas exigidas para a sua obtenção.

**Trabalhadores de enfermagem****Classificação profissional**

O auxiliar de enfermagem será classificado em enfermeiro logo que se encontre habilitado com o curso de promoção nos termos legais e regulamentares.

**Trabalhadores de serviço social**

As tarefas cometidas ao técnico de serviço social deverão ser exercidas com independência e sigilo inerentes à função e sem qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar sobre os outros trabalhadores.

**ANEXO IV****Remunerações certas mínimas**

(em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2012)

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações 2012
I	Director(a) de serviços . . . . .	1 190
II	Chefe de serviços . . . . . Chefe de centro de informática . . . . . Gestor(a) de produtos . . . . .	1 035
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Analista de sistemas . . . . . Contabilista . . . . . Técnico(a) de contas . . . . .	930
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/de aprovisionamento) . . . . . Encarregado(a) geral (de armazém/de manutenção) Técnico(a) . . . . . Guarda-livros . . . . . Programador(a) de informática . . . . . Tesozeiro(a) . . . . . Tradutor(a) . . . . .	918
V	Encarregado(a) de sector . . . . . Fogoeiro(a)-encarregado . . . . . Preparador(a) técnico-encarregado(a) . . . . . Caixeiro(a) encarregado(a) . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Secretário(a) de direcção . . . . . Delegado(a) de informação médica . . . . . Prospector(a) de vendas . . . . .	841

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações 2012
V	Vendedor(a) especializado(a) . . . . . Desenhador(a)-projectista . . . . . Desenhador(a)-projectista publicitário . . . . . Enfermeiro(a)-coordenador(a) . . . . .	841
VI	Analista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Preparador(a) técnico(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . . Caixa . . . . . Escriturário(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . . Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras . . . . . Operador(a) de informática . . . . . Vendedor(a) . . . . . Encarregado(a) de refeitório de 1. <sup>a</sup> . . . . . Educador(a) de infância . . . . . Enfermeiro(a) . . . . . Técnico(a) de serviço social . . . . . Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia . . . . .	765
VII	Analista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Preparador(a) técnico(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . . Caixeiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . . Cobrador(a) . . . . . Escriturário(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . . Promotor(a) de vendas . . . . . Motorista de pesados . . . . . Afinadora(a) de máquinas de 1. <sup>a</sup> . . . . . Electricista (oficial) . . . . . Mecânico(a) de automóveis . . . . . Foguetiro(a) de 1. <sup>a</sup> . . . . . Desenhador(a) (mais de três anos) . . . . . Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) . . . . . Cozinheiro(a) . . . . . Despenseiro(a) . . . . . Encarregado(a) de refeitório de 2. <sup>a</sup> . . . . . Auxiliar de educação . . . . . Auxiliar de enfermagem . . . . .	710
VIII	Embalador(a) encarregado . . . . . Analista auxiliar . . . . . Preparador(a) técnico(a) auxiliar . . . . . Caixeiro(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . . Escriturário(a) de 3. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Afinador(a) de máquinas de 2. <sup>a</sup> . . . . . Electricista (pré-oficial) . . . . . Foguetiro(a) de 2. <sup>a</sup> . . . . . Desenhador(a) (menos de três anos) . . . . . Desenhador(a) de arte finalista . . . . . Encarregado(a) de serviço auxiliares . . . . . Encarregado(a) de lavandaria . . . . . Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano) . . . . .	646
IX	Embalador(a)/produção (com mais de dois anos) . . . . . Caixeiro(a) de 3. <sup>a</sup> . . . . . Distribuidor(a) . . . . . Embalador(a)/armazém (com mais de dois anos) . . . . . Operador(a) de máquinas . . . . . Estagiário(a) do 3. <sup>o</sup> ano (EE) . . . . . Telefonista . . . . . Ajudante de motorista . . . . . Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano) . . . . .	590
X	Auxiliar de laboratório . . . . . Embalador(a) de produção (com mais de um ano) . . . . . Higienizador(a) . . . . . Caixeiro(a) ajudante do 3. <sup>o</sup> ano . . . . . Embalador(a)/armazém (com mais de um ano) . . . . . Estagiário(a) do 2. <sup>o</sup> ano (EE) . . . . . Contínuo(a) . . . . .	563

(Em euros)		
Grupos	Categorias profissionais	Remunerações 2012
X	Guarda . . . . . Jardineiro(a) . . . . . Porteiro(a) . . . . . Ajudante de cozinha . . . . . Empregado(a) de balcão . . . . . Empregado(a) de refeitório . . . . . Vigilante . . . . . Costureiro(a) . . . . . Engomadeiro(a) . . . . .	563
XI	Embalador(a)/produção (com menos de um ano) . . . . . Caixeiro(a) ajudante do 2. <sup>o</sup> ano . . . . . Embalador(a)/armazém (com menos de um ano) . . . . . Servente de armazém . . . . . Estagiário(a) do 1. <sup>o</sup> ano (EE) . . . . . Trabalhador(a) da limpeza . . . . .	543
XII	Caixeiro(a) ajudante . . . . . Paquete . . . . .	510

## ANEXO V

### Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador

1 — Quando a utilização referida no n.º 2 da cláusula 28.<sup>a</sup> («Deslocações e pagamentos») deste contrato for permanente e regular, a empresa reembolsará o trabalhador na totalidade dos custos directos de cada quilómetro percorrido, considerando-se custos directos:

- a) O do combustível (na base de um consumo de 10 l de gasolina super por 100 km);
- b) O do óleo (na base de um consumo de 3,5 l por 3000 km e do custo médio da venda do mesmo);
- c) O dos pneus (na base do preço médio de um jogo de quatro por cada 35 000 km);
- d) O da manutenção (na base, por 100 000 km, do custo médio de revisões periódicas e do de substituição de elementos normalmente desgastáveis);
- e) O de reparações (na base, também por 100 000 km, do custo por estimativa de previsíveis despesas de reparação mecânica e que decorram de uma normal utilização da viatura).

2 — Nos casos previstos no n.º 1, ainda será o trabalhador reembolsado pela empresa em 70 % da parte dos custos indirectos, considerando-se como tal:

- a) O da reintegração de uma parte do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base do valor médio no momento da aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num período de cinco anos, é de 60 % do referido valor da viatura, eventualmente acrescido do efectivo custo bancário de obtenção do capital investido;
- b) O valor médio do carro utilitário será encontrado a partir do custo médio das viaturas entre os 1000 cc e os 1300 cc;
- c) O do rendimento do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base da taxa de juro em vigor para os depósitos a prazo superiores a um ano e um dia e considerando-se, para efeitos de cálculo, quer o capital reintegrável, tomando-se em conta a sua gradual integração, quer o não reintegrável;



d) O do seguro contra todos os riscos de responsabilidade fixado por lei, com passageiros transportados gratuitamente, em que o valor do capital seguro corresponde ao valor do carro médio definido nas alíneas anteriores;

e) O do imposto de circulação, na base do fixado para o carro utilitário médio referido na alínea b).

3 — O trabalhador tem direito ao reembolso dos custos indirectos anuais no momento da ocorrência da despesa.

4 — A fixação e a actualização dos custos variáveis decorrentes da utilização da viatura do trabalhador serão da competência da comissão paritária, nos termos do n.º 6 da cláusula 78.<sup>a</sup> («Comissão paritária»), sem prejuízo do número seguinte.

5 — Quando houver alteração no preço da gasolina, será imediatamente actualizado pela empresa o factor correspondente àquele custo.

6 — O valor do reembolso dos custos directos referidos no n.º 1 é fixado em € 0,35 por quilómetro, correspondente ao somatório das diversas alíneas do n.º 1.

7 — Para cálculo do valor do reembolso dos custos indirectos, com excepção dos anuais, referidos no n.º 2, usar-se-á a seguinte fórmula, para cada € 500 de capital determinável nos termos das alíneas a) e b):

Reintegração anual (um quinto de € 300) — € 60;

Rendimento anual do capital não reintegrável (30 % sobre € 200) — € 60;

Rendimento anual do capital reintegrável (18,824 %, juro médio, sobre € 300) — € 56,50;

Total anual — € 177;

Valor a suportar pela empresa (67,5 %) — € 120;

Idem, duodécimo — € 10.

8 — O trabalhador será ainda reembolsado pela empresa em 75 % do valor da franquia a pagar à companhia seguradora em caso de acidente em serviço da responsabilidade do trabalhador, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no n.º 2, alínea b).

## ANEXO VI

### Utilização esporádica de viatura própria do trabalhador

Quando a utilização em serviço da viatura do trabalhador for esporádica ou irregular, será este reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor é obtido pelo produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super que vigorar.

## ANEXO VII

### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/78)

#### 1 — Quadros superiores:

Analista de sistema;

Chefe de serviços;

Chefe de centro de informática;

Contabilista/técnico de contas;

Director de serviços;

Gestor de produto.

#### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de secção de escritório;

Guarda-livros;

Programador de informática;

Tesoureiro.

##### 2.2 — Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção de aprovisionamento;

Chefe de secção de controlo analítico;

Chefe de secção de informação médica;

Chefe de secção de vendas;

Encarregado geral de armazém;

Encarregado geral de manutenção;

Técnico;

Técnico de serviço social.

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

Caixeiro-encarregado;

Encarregado de refeitório;

Encarregado de sector (electricista);

Enfermeiro-coordenador;

Fogoeiro-encarregado;

Preparador técnico-encarregado.

#### 4 — Profissionais altamente qualificados:

##### 4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;

Delegado de informação médica;

Educador de infância,

Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;

Enfermeiro,

Operador de informática;

Prospector de vendas;

Secretário de direcção;

Tradutor;

Vendedor especializado.

##### 4.2 — Produção:

Analista;

Desenhador projectista;

Desenhador publicitário;

Preparador técnico.

#### 5 — Profissionais qualificados:

##### 5.1 — Administrativos:

Caixa;

Escriturário.

##### 5.2 — Comércio:

Caixeiro;

Promotor de vendas;

Vendedor.

##### 5.3 — Produção:

Afinador de máquinas;

Analista auxiliar;

Embalador-encarregado;  
Desenhador;  
Desenhador de arte finalista;  
Electricista;  
Fogoeiro;  
Mecânico de automóveis;  
Oficial de manutenção e conservação industrial;  
Preparador técnico auxiliar.

5.4 — Outros:

Auxiliar de educação;  
Auxiliar de enfermagem;  
Costureira de artigos de ortopedia;  
Cozinheiro;  
Dispenseiro;  
Encarregado de lavandaria;  
Encarregado de serviços auxiliares;  
Mestre(a) de costura/artigos de ortopedia;  
Motorista (ligeiros e pesados).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de cozinha;  
Ajudante de motorista;  
Costureira;  
Distribuidor;  
Embalador (armazém);  
Empregado de balcão;  
Empregado de refeitório;  
Engomadeira;  
Higienizador;  
Jardineiro;  
Operador de máquinas;  
Telefonista;  
Vigilante.

6.2 — Produção:

Auxiliar de laboratório;  
Embalador (produção).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

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

A — Praticantes e aprendizes:

Ajudante (caixeiro);  
Praticante (caixeiro);  
Pré-oficial (electricista).

Porto, 27 de Fevereiro de 2012.

Pela NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*José António Braga da Cruz*, mandatário.  
*António Barbosa da Silva*, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

*Justino de Jesus Pereira*, mandatário.

*Sandra Cristina de Oliveira Barata*, mandatária.

**Credencial**

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctrica, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, pessoa colectiva n.º 510113567, constitui seus mandatários Justino de Jesus Pereira e Sandra Cristina de Oliveira Barata, a quem confere poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final de revisão 2012 e respectivo texto consolidado do CCT/importadores/armazenistas e retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos (NORQUIFAR), representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Norte;

SITE-CN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Norte;

SITE-CSRA — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Sul;

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

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 27 de Fevereiro de 2012. — Pela Direcção:  
*Orlando Jesus Lopes Martins* — *José Joaquim Franco Antunes*.

Depositado em 26 de abril de 2012, a fl. 124 do livro n.º 11, com o n.º 34/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e outra e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as empresas Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e GEIRA, S. A., e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical que o subscreve.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 213, sendo o número de empregadores 2.

3 — As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A. — gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);

GEIRA, S. A. — outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de Janeiro de cada ano.

2 — A denúncia e os processos de revisão do presente ACT reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3 — O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estrada do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A., e outra, e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2008, com alteração salarial e outras, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2010, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011, neste caso, com publicação integral de todo o seu clausulado.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Remuneração

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.
- 4 — .....
- 5 — .....

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — € 166,58;

b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável — € 134,60;

c) Três turnos com duas folgas fixas — € 117,63;

d) Dois turnos com duas folgas variáveis — € 103,58;

e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — € 87,77;

f) Dois turnos com duas folgas fixas — € 80,78.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

a) € 1,61 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;

b) € 0,97 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo, embora, frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de € 8,85 por cada dia de trabalho efectivo.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

#### ANEXO III

##### Tabela salarial

(Em euros)

Categoria	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
1 — Supervisor/encarregado	1 409	1 536	1 600	1 664	1 760	1 888
2 — Supervisor/encarregado-adjunto	1 249	1 313	1 377	1 441	1 503	1 568
3 — Operador principal de portagens	958	1 012	1 068	1 125	1 184	1 249
4 — Operador de portagens	653	705	768	821	878	943
5 — Operador de centro de controlo de tráfego	958	1 012	1 068	1 125	1 184	1 249
6 — Oficial de conservação e manutenção	905	955	1 012	1 076	1 140	
7 — Ajudante de conservação e manutenção	643	691	757	820	885	
8 — Fiel de armazém	770	820	865	913	974	1 024
9 — Técnico administrativo	962	1 024	1 103	1 185	1 281	1 409
10 — Secretário de administração	1 153	1 249	1 367	1 409	1 473	

Categoria	(Em euros)					
	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
11 — Secretário de direcção	770	885	958	1 024	1 088	
12 — Escriturário. ....	706	770	834	898	962	1 024
13 — Operador administrativo <sup>(1)</sup> .....	673	738	834	898	962	
14 — Tesoureiro. ....	1 024	1 103	1 185	1 281	1 409	1 538

(<sup>1</sup>) Telefonista-recepcionista/empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 18 de Abril de 2012.

Pela Auto-Estradas do Atlântico — Concessões Rodoviárias de Portugal, S. A.:

*Manuel de Sousa Pereira*, presidente do conselho de administração.

*José Joaquim Cortiço da Costa Braga*, administrador.

Pela GEIRA, S. A.:

*José Joaquim Cortiço da Costa Braga*, presidente do conselho de administração.

*Manuel de Sousa Pereira*, administrador.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços:

*Joaquim Martins*, secretário-geral.

*Adérito Rocha Almeida*, secretário nacional.

Depositado em 23 de abril de 2012, a fl. 124 do livro n.º 11, com o n.º 31/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo coletivo entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estão abrangidos pelo presente ACT 1965 trabalhadores e 8 empregadores.

3 — As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes actividades:

BRISA, Concessão Rodoviária, S. A.: construção, conservação e exploração de auto-estradas e respectivas áreas de serviço, em regime de concessão, bem como o estudo

e realização de infra-estruturas de equipamento social (CAE 52211);

BRISAL, Auto-Estradas do Litoral, S. A.: concepção, projecto, construção, aumento do número de vias, financiamento, conservação e exploração, em regime de portagem, dos seguintes lanços de auto-estrada: i) IC 1-Marinha Grande (A 8/IC 1)-Louriçal (IC 8); ii) IC 1-Louriçal (IC 8)-Figueira da Foz (A 14/IP 3); iii) IC 1-Figueira da Foz (A 14/IP 3)-Quaiões; iv) IC 1-Quaiões-Mira (CAE 52211).

5 — O presente texto do ACT revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2002, com as alterações introduzidas em 2003 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2003), em 2004 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2004), em 2005 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2005), em 2006 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2006), em 2007 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2007), em 2008 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2008), em 2009 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2009), em 2010 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010) e em 2011 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2011).

### **CAPÍTULO V**

#### **Prestação de trabalho**

##### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho suplementar**

12 —

Nos centros operacionais (CO's) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de € 3,43 por cada chamada.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Retribuição do trabalho**

##### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

##### **Diuturnidades**

2 — As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de € 36,25.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

## Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

- a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis — € 188,80;
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável — € 158;
- c) Três turnos com duas folgas fixas — € 137,35;
- d) Dois turnos com duas folgas variáveis — € 121,75;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável — € 103,10;
- f) Dois turnos com duas folgas fixas — € 94,80.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

## Abono para falhas

- a) € 1,72 [...]
- b) € 1,02 [...]

## CAPÍTULO X

## Regalias sociais

Cláusula 69.<sup>a</sup>

## Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

- a) € 44 até aos 14 anos de idade;
- b) € 60 até aos 18 anos de idade;
- c) € 70 sem limite de idade.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

## Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — [...] € 9,52 [...]

## ANEXO I

## Descrição de funções

## Quadros superiores

[...]  
Estagiário: [...] € 1271.  
[...]

Tabela salarial 2012

(Em euros)

Categoria profissional	Escalações				
	A	B	C	D	E
<b>Profissionais de armazém</b>					
Fiel de armazém . . . . .	833	893	978	1 036	1 082
<b>Profissionais de construção civil</b>					
Técnico especialista de expropriações . . . . .	1 612	1 680	1 774		
Encarregado de laboratório . . . . .	1 612	1 680	1 774		
Encarregado geral de obra civil . . . . .	1 418	1 560	1 612	1 680	1 774
Técnico de sinalização rodoviária . . . . .	1 323	1 418	1 560	1 612	1 680
Técnico de conservação e manutenção rev. veg. . . . .	1 323	1 418	1 560		
Encarregado fiscal de obras . . . . .	1 187	1 323	1 418	1 612	1 774
Técnico de expropriações . . . . .	1 187	1 244	1 418	1 560	
Técnico de laboratório . . . . .	1 132	1 187	1 323	1 418	1 612
Oficial de obra civil . . . . .	893	941	978	1 058	1 132
Operador de laboratório . . . . .	825	893	941	1 011	1 082
Auxiliar técnico de expropriações . . . . .	755	825	893	978	1 082
Ajudante de operador de laboratório . . . . .	667	698	785		
Ajudante oficial o. civil . . . . .	573	698	767	825	
Guarda . . . . .	530	548	573		
<b>Desenhadores</b>					
Desenhador projectista . . . . .	1 323	1 418	1 560	1 612	1 680
Medidor orçamentista . . . . .	1 132	1 187	1 323	1 418	1 560
Desenhador de estudos . . . . .	978	1 082	1 132	1 187	
Desenhador de execução . . . . .	755	785	833	893	
Arquivista técnico . . . . .	698	738	785		
<b>Electricistas/electrónicos</b>					
Técnico de electricidade . . . . .	1 418	1 560	1 612	1 680	1 774
Técnico de electrónica . . . . .	1 418	1 560	1 612	1 680	1 774
Encarregado fiscal de electricidade . . . . .	1 187	1 323	1 418	1 612	1 774

(Em euros)

Categoria profissional	Escalações				
	A	B	C	D	E
Oficial electricista . . . . .	893	941	978	1 058	1 132
Oficial de electrónica . . . . .	893	941	978	1 058	1 132
<b>Auxiliares de escritório</b>					
Empregado de serviços externos . . . . .	755	785	825	863	
Operador reprográfico . . . . .	755	785	825		
Telefonista . . . . .	755	785	825		
Contínuo . . . . .	667	698	738	785	
Empregado de limpeza . . . . .	530	573	667	698	
<b>Profissionais de escritório</b>					
Técnico administrativo especialista . . . . .	1 612	1 680	1 774		
Técnico de publicidade e marketing . . . . .	1 612	1 680	1 774		
Técnico administrativo . . . . .	1 187	1 244	1 418	1 577	
Secretário . . . . .	1 132	1 187	1 244	1 418	1 514
Recepcionista . . . . .	1 058	1 132	1 187	1 244	
Caixa . . . . .	978	1 082	1 132	1 187	
Escriturário . . . . .	755	825	893	978	1 082
<b>Portagens</b>					
Encarregado de portagens . . . . .	1 418	1 560	1 612	1 680	1 774
Operador principal p. portagem . . . . .	978	1 082	1 132	1 187	1 244
Operador p. portagem . . . . .	667	738	785	863	941
<b>Quadros superiores</b>					
Nível II . . . . .	2 599	2 733	2 866	3 001	
Nível III . . . . .	2 228	2 328	2 429	2 528	
Nível IV . . . . .	1 860	1 957	2 062	2 162	
Nível V . . . . .	1 588	1 657	1 706	1 757	
Estagiário . . . . .	1 271				
<b>Rodoviários</b>					
Motorista . . . . .	785	833	941	978	
<b>Topografia</b>					
Topógrafo . . . . .	1 323	1 418	1 560	1 680	1 774
Auxiliar de topografia . . . . .	755	785	833	863	
Porta miras . . . . .	667	698	755		
<b>Assistência a utentes</b>					
Encarregado de assistência a utentes . . . . .	1 418	1 560	1 612	1 680	1 774
Encarregado de turno do CCO . . . . .	1 366	1 418	1 487	1 560	1 633
Operador do centro de comunicações . . . . .	978	1 082	1 132	1 187	1 244
Oficial de mecânica . . . . .	893	941	978	1 058	1 132
Operador de patrulhamento . . . . .	767	825	863	893	

Lisboa, 9 de Abril de 2012.

Pela BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A.:

*João Pedro Stilwell Rocha e Melo*, administrador.*António José Lopes Nunes de Sousa*, administrador.

Pela Via Verde de Portugal, S. A.:

*António José Lopes Nunes de Sousa*, administrador.*Luís Manuel R. Vasconcelos Pinheiro*, administrador.

Pela BRISA O&amp;M, S. A.:

*António José Lopes Nunes de Sousa*, administrador.*Valdemar Jorge Martins Mendes*, administrador.

Pela BRISA, Inovação e Tecnologia, S. A.:

*António José Lopes Nunes de Sousa*, administrador.*Jorge Manuel Conceição Sales Gomes*, administrador.

Pela BRISA, Conservação de Infraestruturas, S. A.:

*Eduardo Rui Cabrita Sobral*, administrador.*Alberto Joaquim Milheiro Barbosa*, administrador.

Pela BRISA, Engenharia e Gestão, S. A.:

*António José Lopes Nunes de Sousa*, administrador.*Pedro José Lacerda M. Fernandes Carvalho*, administrador.

Pela BRISA, Concessão Rodoviária, S. A.:

*João Pedro Stilwell Rocha e Melo*, administrador.

*Manuel Eduardo Henriques de Andrade Lamego*, administrador.

Pela BRISAL, Auto-Estradas do Litoral, S. A.:

*Daniel Alexandre Miguel Amaral*, administrador.

*José Joaquim Cortiço Costa Braga*, administrador.

Pelo SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins:

*João Martins*, secretário-geral.

*Acácio Dias Correia*, secretário nacional.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, secretário-geral.

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

*António Carlos Valente Machado Vieira*, mandatário e membro da comissão executiva da direcção nacional do CESP.

*João Carlos Vargas Mariani*, mandatário e membro da direcção nacional do CESP.

#### **Declaração**

A FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação do SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final deste ACT.

#### **Declaração**

A FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e seus Sindicatos filiados e ainda credenciada para representar as seguintes organizações sindicais:

FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações;

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

FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro;

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

#### **Declaração**

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPACES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

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

9 de Abril de 2012. — (*Assinatura ilegível.*)

#### **Declaração**

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

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

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

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

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

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 9 de Abril de 2012. — Pela Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

#### **Declaração**

A FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctrica, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, pessoa colectiva n.º 510113567, credencia na FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, a quem confere poderes bastantes para a representar na assinatura do texto final do ACT Brisa.

Esta Federação representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Norte;

SITE-CN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Norte;

SITE-CSRA — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Sul;

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

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 9 de Abril de 2012. — Pelo Secretariado: *Manuel Diogo Bravo — José Joaquim Franco Antunes.*

**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, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

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

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

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, 17 de Abril de 2012. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *José Alberto Valério Dinis*.

Depositado em 19 de abril de 2012, a fl. 124 do livro n.º 11, com o n.º 29/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros — Revisão global.**

Revisão global do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2005.

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

1 — O acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa ADP Fertilizantes, S. A., cuja actividade principal é produção e comercialização de adubos, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nas respectivas organizações sindicais outorgantes.

2 — O AE abrange um empregador e 219 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Vigência, denúncia e revisão**

1 — O AE vigorará após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2 — Considera-se data de publicação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

3 — O AE vigorará pelo período de cinco anos, excepto o disposto no número seguinte.

4 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, podendo as partes fazer as propostas para esse efeito após terem decorrido 10 meses de vigência efectiva da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária.

5 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano, embora as negociações só se efectuem a partir de Março de cada ano.

6 — Qualquer das partes outorgantes poderá denunciá-lo desde que o faça por escrito dirigido à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias antes do termo da sua vigência.

7 — A denúncia será realizada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

8 — A entidade destinatária deverá responder nos 30 dias seguintes à recepção da proposta, mediante forma escrita e fundamentada, nos termos da lei.

9 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo de resposta previsto no número anterior.

10 — Decorrido o prazo referido no n.º 3, o presente AE renova-se por períodos de dois anos.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>****Igualdade e não discriminação**

Sempre que no AE se utilizar qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

**CAPÍTULO II****Actividade sindical na empresa****Cláusula 4.<sup>a</sup>****Actividade sindical na empresa — Disposições gerais**

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

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>****Direito de reunião**

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

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



3 — A secção sindical de unidade de produção ou estabelecimento é o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento. As reuniões previstas nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula poderão ser convocadas pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores de cada unidade de produção, estabelecimento.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores deverão comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à data prevista para a realização, informando a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue, afixando as convocatórias.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Instalações das comissões sindicais

1 — Nas unidades de produção ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo, nomeadamente, dos meios de comunicação existentes na empresa para o contacto expedito com o exterior.

2 — Nas unidades de produção ou estabelecimento com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores já existentes, que a empresa se compromete a manter.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou os locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2 — Para o exercício das suas funções e sem prejuízo das normas de segurança que vigorem, os delegados sindicais têm o direito de acesso a todas as secções, dependências e unidades de produção da empresa.

3 — Os membros da direcção de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do

sindicato respectivo, salvo quando tal resultar de extinção do estabelecimento ou unidade onde presta serviço.

4 — A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa a contratação se a isso se escusar, invocando, mesmo verbalmente, as suas funções sindicais.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Unidade de produção ou estabelecimento

Constituem instalações ou unidades da empresa:

- 1) A sede;
- 2) O complexo fabril de Alverca;
- 3) A área regional norte (que inclui os entrepostos de Barcelos e Soure);
- 4) A área regional sul.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Constituição de comissões sindicais

1 — Em todas as unidades de produção ou estabelecimento poderão existir delegados sindicais.

2 — O número máximo de membros de cada comissão sindical (CS) a quem são atribuídos os créditos de horas é determinado da forma seguinte:

- a) Com menos de 30 trabalhadores sindicalizados — um delegado;
- b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados — três delegados;
- d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados — quatro delegados;
- e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados — cinco delegados;
- f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados — oito delegados;
- g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$8 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

3 — O resultado apurado nos termos da alínea g) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados sindicais

Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas no AE e na lei,

com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Verificar o funcionamento do refeitório e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- b) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudanças de turno;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Solicitar todas as informações consideradas necessárias para esclarecer toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a empresa

1 — Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta assinada por ambas as partes, de que os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3 — O tempo despendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para efeitos do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup> («Crédito de horas»).

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada comissão sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais, calculado nos termos da cláusula 9.<sup>a</sup> («Constituição de comissões sindicais»).

2 — Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, estas disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de nove horas por cada um dos seus titulares.

3 — Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais, determinado nos termos do n.º 2 da cláusula 9.<sup>a</sup> («Constituição de comissões sindicais»), em relação às comissões sindicais.

4 — Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e a comissões intersindicais consideram-se abrangidos exclusivamente pelo n.º 2 desta cláusula.

5 — Cada membro dos corpos gerentes de uma associação sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de quatro dias úteis de trabalho.

6 — Para beneficiarem do crédito de horas previsto neste AE os membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais deverão comunicar à empresa, por escrito, através da associação sindical respectiva, com um dia de antecedência, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia que faltaram.

7 — As faltas motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no âmbito do exercício de funções sindicais ou de instituições de segurança social, dadas na qualidade de membros de estruturas representativas dos trabalhadores, ainda que justificadas, determinam perda de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nesta cláusula.

8 — Os delegados sindicais que trabalhem em regime de turnos e no mesmo posto de trabalho não poderão utilizar os créditos de horas simultaneamente.

### CAPÍTULO III

#### Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 — Para o preenchimento de lugares na empresa através de recrutamento interno ou externo, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos no AE.

2 — O preenchimento de vaga ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos no concurso.

3 — Nas admissões, a empresa terá de proceder à prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas a expensas suas.

4 — As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II do AE.

5 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

6 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou o conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e o regulamento de regalias sociais.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Readmissões

1 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica da revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria

compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição anterior.

2 — Não haverá período experimental nas admissões previstas nesta cláusula desde que o trabalhador seja contratado para a mesma categoria, classe, escalão ou grau que já lhe haviam sido atribuídos na empresa na vigência ou contrato individual anterior.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental nos contratos a tempo indeterminado tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

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

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental por parte do empregador dependerá da observância de um aviso prévio de 7 ou 15 dias, consoante o mesmo tenha durado, respectivamente, mais de 60 ou de 120 dias.

5 — O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

6 — Findo o período experimental para os contratos sem termo, a admissão torna-se efectiva, contando a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão na empresa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia

1 — O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2 — Após a realização do concurso, os trabalhadores preteridos terão o prazo de 30 dias para reclamar, devendo a empresa justificar em igual prazo.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — Em caso de celebração de contrato a termo determinada pela necessidade temporária de prover à substituição

temporária de trabalhador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, o trabalhador substituto não poderá auferir remuneração certa mínima inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções o trabalhador vai exercer.

2 — Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, previsto no número anterior, o empregador observará um aviso prévio de 15 dias e o trabalhador de 8 dias relativamente ao respectivo termo.

3 — Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o aviso prévio a observar pelo empregador será de 7, 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

4 — O trabalhador substituto, cujo contrato de trabalho tenha cessado por caducidade, terá direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante a duração do contrato a termo, certo ou incerto, não tenha excedido seis meses ou seja superior a tal período.

5 — A manutenção do trabalhador contratado a termo, certo ou incerto, 15 dias após a verificação do respectivo termo determina a conversão do contrato de trabalho celebrado a termo em contrato sem termo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Formação, plano e acesso profissional

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — A pedido do trabalhador a empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento, quando aplicável, das acções de formação profissional por si promovidas.

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

4 — O trabalhador que adquiere nova qualificação profissional ou grau académico, com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

5 — A empresa deve elaborar em cada ano um plano de formação que estabeleça as acções a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger com vista:

- a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;
- b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos de processo de trabalho;
- c) Às medidas de reconversão e de reciclagem.

6 — O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas anuais certificadas.

7 — A comissão sindical tem o direito de informação e de consulta prévia sobre o plano de formação da empresa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança para outra função a que corresponderá remuneração certa mínima mais elevada.

2 — No anexo II do AE estabelecem-se regimes específicos de promoção e acesso.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

No anexo II do AE estabelecem-se as condições específicas de admissão ou acesso a determinadas profissões ou categorias.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Antiguidade e certificados de aprendizagem e formação profissional

1 — Desde que o trabalhador apresente previamente à sua admissão e à elaboração do documento referido na cláusula 13.<sup>a</sup> («Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas») certificado comprovativo nos termos do número seguinte, o tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão, desde que adequadas às funções que irá desempenhar, conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional nos termos definidos no anexo II do AE.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias profissionais

1 — Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II do AE e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2 — Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondem a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

3 — Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponde uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de 60 dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de 15 dias a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4 — As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Informações sobre a actividade social da empresa

A empresa obriga-se, até 15 dias após o termo do prazo para entrega do relatório único às entidades competentes, a remeter às estruturas representativas dos trabalhadores e aos sindicatos representados cópia sobre a actividade social anual do relatório único na parte que compreenda as seguintes matérias referentes aos trabalhadores: remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2 — O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até 15 dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar.

3 — O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

4 — A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito de uma compensação nos termos do n.º 4 da cláusula 17.<sup>a</sup> («Admissão para efeitos de substituição»).

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e saúde no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles filiados e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do AE;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do AE;

e) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão

e respectiva retribuição, devidamente autenticados com selo branco ou carimbo da empresa;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 50.<sup>a</sup> («Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes»);

h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;

i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

j) Não exigir do trabalhador a execução dos actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos, objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes, ou que violem, inequivocamente, normas de segurança;

k) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por acto não doloso, resultante do exercício das suas funções profissionais, na medida em que tal se justifique, a assistência judiciária necessária à sua defesa;

l) Facultar os meios necessários que permitam contactos de natureza urgente do exterior com os trabalhadores em serviço;

m) Reconhecer a propriedade intelectual dos trabalhadores nos termos previstos na lei;

n) Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos, sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa, mediante solicitação prévia dos trabalhadores, desconta e envia aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas.

2 — Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir o disposto na lei e no AE;

b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários no desempenho das respectivas funções;

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

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

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;

g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;

i) Cumprir o horário de trabalho;

j) Os trabalhadores em regime de turnos não poderão abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável pela instalação ou pelo trabalho tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produção.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelos órgãos de gestão da empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aqueles lhes for atribuída.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

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

d) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;

e) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho ou de regalias de carácter permanente fora dos casos expressamente previstos no AE;

f) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e no AE;

g) Transferir um trabalhador do seu local habitual de trabalho com violação do disposto no AE;

h) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei e no AE;

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

j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;

k) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

l) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e no AE;

m) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovada;

n) Ter no quadro do pessoal da empresa trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

2 — A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador directamente prejudicado a faculdade de rescindir o contrato com direito a indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Baixa de categoria

A mudança de trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério competente no caso de determinar diminuição de retribuição, sendo devidamente fundamentada e com conhecimento para o respectivo sindicato.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Reconversão

1 — A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria profissional ou função equivalente, nos seguintes casos:

a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;

b) Quando, por doença ou acidente, sofram incapacidade permanente, total ou parcial para as funções até aí desempenhadas.

2 — No caso previsto no número anterior, a empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que venham a verificar-se na empresa para a respectiva categoria ou escalão.

4 — Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

5 — O trabalhador a reconverter nos termos do n.º 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a empresa se comprometa a proporcionar-lhe.

6 — A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções, em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7 — Na situação de incapacidade permanente, caso à empresa não seja possível a reconversão adequada, em observância dos números anteriores terá o trabalhador direito à indemnização prevista na cláusula 111.<sup>a</sup> («Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho»).

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alterações de actividade e ou de profissão

A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o acordo deste, constante de documento escrito e no qual se especificarão as condições em que tal mudança se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo do que o AE dispõe nos seus anexos sobre as profissões.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

A empresa reconhece direito à greve, tal como vem definido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Controlo de gestão

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Definição, fixação e alterações

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

2 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados pela empresa, dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

3 — Na organização dos horários de trabalho, devem ser sempre ouvidos a comissão sindical ou os delegados sindicais, se aquela não existir.

4 — Sempre que um trabalhador mude para um regime de funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições aplicáveis ao novo regime, em relação à duração do horário de trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou temporário.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — A duração máxima do período normal de trabalho semanal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, é de 40 horas.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder 7,5 horas para os trabalhadores que

praticam um horário semanal de 37,5 horas nem 8 horas para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a sexta-feira.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeições ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5 — O disposto no número anterior não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação do AE, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do número anterior.

6 — O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores, de cada unidade, instalações ou serviço.

7 — O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e uma variável;
- c) Três turnos com folgas fixas;
- d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;
- e) Dois turnos com folgas fixas;
- f) Dois turnos com folgas variáveis.

3 — Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o descanso semanal nelas previsto.

5 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

6 — A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

7 — Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

8 — Quando um trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

9 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal, motivados por essas trocas.

10 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor do AE pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

11 — A empresa obriga-se a fixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup> («Horário de trabalho — Definição, fixação e alterações»), no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

12 — No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

13 — Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

14 — No regime de dois turnos rotativos em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição aplica-se o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 35.<sup>a</sup> («Período normal de trabalho») quanto à duração do mesmo intervalo.

15 — Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestado pelos serviços médicos competentes, passará ao regime de horário normal. À empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

16 — O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 anos de turno e que pretenda passar ao regime de horário geral deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário geral.

17 — A duração máxima do trabalho no regime de três turnos não poderá exceder, em média anual, 40 horas por semana.

18 — No regime de dois turnos, sem prejuízo de horário de menor duração já em vigor, a duração máxima de trabalho semanal não poderá exceder 40 horas.

19 — Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

20 — Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a

folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

21 — Quando se verificarem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Regulamento do trabalho por turnos

1 — O regulamento do trabalho por turnos consagrará, obrigatoriamente, os seguintes princípios:

a) É da competência da empresa definir quais as instalações onde se verificará a laboração em regime de turnos, cujas regras funcionais constarão de um regulamento indispensável para a respectiva aplicação, ouvidas as comissões sindicais da ADP Fertilizantes, S. A.;

b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestem serviço nas preditas instalações;

c) A definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho.

2 — Na elaboração das escalas de turno, respeitar-se-ão as seguintes regras:

a) O trabalhador da 5.<sup>a</sup> posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8 às 16 horas, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;

b) Se o trabalhador da 5.<sup>a</sup> posição, após iniciada a semana, tiver de mudar de turno para cobertura de ausências verificadas no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será igualmente antecedido de uma folga.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Permissão de horários flexíveis

1 — Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços, e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2 — Em qualquer caso não poderão ser organizados horários que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar está sujeito aos limites e condições legais e só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

b) Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — O trabalhador não pode recusar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa. Estão ainda dispensados da prestação de trabalho suplementar aqueles a quem nos termos da lei esteja prevista tal dispensa, designadamente trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses, menores e trabalhadores-estudantes.

4 — Entre a cessação da prestação de trabalho suplementar, quando se siga a um período normal de trabalho e o reinício de serviço efectivo, ou entre o termo de um período normal de trabalho e o início de prestação de trabalho suplementar, quando este se realize em antecipação a um período normal de trabalho, terão de decorrer, pelo menos, doze horas de descanso.

5 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos da cláusula 96.<sup>a</sup> («Refeitórios e subsídio de alimentação»).

6 — O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7 — Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convencionam-se em trinta minutos o tempo indispensável para a refeição.

8 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9 — O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Para efeitos de remuneração especial, considera-se nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5 horas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar»).

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá, em princípio, exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3 — Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar»).



#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3 — O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Não cessação da laboração em dias feriados**

1 — As disposições do AE sobre trabalho em dias feriados, com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2 — Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no 1.º dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, enquanto vigorar tal substituição, e desde que a mesma tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituído.

3 — Se a substituição durar mais de seis meses seguidos ou um ano alternados, o substituto manterá o direito ao diferencial de retribuição para o vencimento da categoria do substituído, sendo o mesmo tratado como excedente de remuneração logo que cesse a substituição.

4 — Após um mês de substituição, o trabalhador substituído, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6 — O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas no AE por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Local habitual de trabalho**

1 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta da definição referida no número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito (à data da entrada em vigor do AE) ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Transferência do local habitual de trabalho — Princípio geral**

Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km ou entre localidades distintas.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Transferências individuais**

1 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

3 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4 — No caso de transferência temporária ou definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei e no AE.

## **CAPÍTULO VI**

### **Condições particulares de trabalho**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Paternidade/maternidade — Direitos especiais**

Os princípios que regulam os direitos sobre a parentalidade-maternidade e paternidade constam de regulamento próprio, o qual faz parte integrante do AE (anexo IV).

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

5 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

6 — Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem, nos termos previstos no AE.

7 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 50.<sup>a</sup> («Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes»), os menores de 18 anos que frequentem curso oficial ou equivalente nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

8 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária para jovens, com duração igual ou superior a seis meses.

2 — Para beneficiar dos direitos fixados nesta cláusula, cabe ao trabalhador fazer prova perante a empresa de que preenche os requisitos previstos no n.º 1.

3 — Os direitos e obrigações dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sem prejuízo de condições mais favoráveis praticadas pela empresa.

4 — A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho, também efeitos da retribuição e da majoração das férias.

6 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente

anterior, aí se incluindo dias de descanso semanal e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

7 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

8 — Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com 48 horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

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

c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

9 — O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade ou outro quando coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

10 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

11 — A empresa deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo todavia obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

## CAPÍTULO VII

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2 — As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações:

No continente;

Nas Regiões Autónomas;

No estrangeiro.

3 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas

impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho seja paga a pessoa por si indicada.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Nas pequenas deslocações, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, excepto se a empresa proporcionar transporte próprio;

b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço e jantar, que serão fixados nos termos do n.º 3 desta cláusula;

c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;

d) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que exceder o seu período normal de trabalho.

3 — Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em € 2,86 e € 12,93, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente

1 — Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Nas grandes deslocações no continente, o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) A um subsídio diário de deslocação de € 7,68;

c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;

d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;

e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas b), c) e d) deste número.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de € 11,16.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações ao estrangeiro

1 — Nas grandes deslocações ao estrangeiro, os trabalhadores terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

a) Pagamento pela empresa das despesas com transportes;

b) Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;

c) Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;

d) Subsídio diário de deslocação no valor de € 16,59.

2 — Os dias da partida e do regresso do local habitual de trabalho serão considerados por inteiro para efeitos do subsídio previsto na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, qualquer que seja a hora a que se verificarem.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Férias nas grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações dentro ou fora do continente, os trabalhadores manterão o direito ao período de férias normal.

2 — Para efeitos do gozo de férias, considera-se sempre que o trabalhador regressa à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3 — No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

4 — Se o trabalhador gozar as férias no local onde está deslocado, terá direito apenas à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Licenças de luto e doenças de familiares

1 — A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador em regime de grandes deslocações efectue em caso de falecimento ou doença grave que o justifique, do cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto ou em economia comum, filhos e pais.

2 — Neste caso ficam suspensos todos os efeitos da deslocação durante o impedimento.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>****Doença do pessoal deslocado**

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva segurança social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa do mesmo modo que o seriam pela segurança social, se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assista.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

5 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar, inclusive no regresso.

6 — Para os países com que Portugal mantenha esquemas de cobertura de segurança social, o trabalhador deverá munir-se com as necessárias credenciais, devendo ser alertado pela empresa para essa necessidade e sendo o tempo despendido pelo trabalhador para a obtenção das mesmas considerado como efectiva prestação de trabalho.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>****Períodos de inactividade**

1 — As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2 — Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar do feriado reconhecido em Portugal, aplica-se a cláusula 41.<sup>a</sup> («Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados») do AE.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>****Seguro do pessoal deslocado**

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de € 70 828,51 contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>****Grandes deslocações por períodos prolongados**

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias poderão ser previamente acordadas condições especiais.

**Cláusula 62.<sup>a</sup>****Regime especial de deslocações**

1 — Os trabalhadores de comércio (rede externa), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2 — Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup> («Grandes deslocações no continente»), bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3 — Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 de preço do litro de gasolina super/98 octanas que vigorar no dia 1 de cada mês, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

4 — Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

5 — Esta cláusula abrange apenas deslocações no continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 60.<sup>a</sup> («Seguro do pessoal deslocado»).

**Cláusula 63.<sup>a</sup>****Utilização accidental de viatura própria**

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

**CAPÍTULO VIII****Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 64.<sup>a</sup>****Descanso semanal**

Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 20 e 21 da cláusula 36.<sup>a</sup> («Trabalho por turnos»), os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 e termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

**Cláusula 65.<sup>a</sup>****Feriados**

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Páscoa;  
25 de Abril;

1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

3 — Em substituição do feriado de terça-feira de Carnaval, feriado municipal ou distrital, se aquele não existir, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4 — Para todos os efeitos, o feriado inicia-se às 0 e termina às 24 horas do respectivo dia.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Férias — Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo AE terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 23 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

4 — O trabalhador, no ano de admissão, tem direito, após seis meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até 20 dias úteis.

5 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

6 — A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

7 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período de férias poderá ser gozado em dias úteis seguidos ou fraccionados em dois ou mais períodos, garantindo-se o gozo efectivo de um período de pelo menos de 10 dias úteis seguidos.

8 — Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei, que trabalhem na empresa, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

9 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10 — As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de Dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de Novembro, devendo, porém, ser gozadas até 30 de Abril do ano seguinte.

11 — O período de férias não gozado por motivo da cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano

1 — Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 desta cláusula conta-se para todos os efeitos, inclusivamente para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4 — Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito de férias

1 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo ao direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à re-

tribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Adiamento ou interrupção de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

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

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e se o trabalhador estiver doente até Dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 66.<sup>a</sup> («Férias — Período e época de férias»).

3 — Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no n.º 4 da cláusula 66.<sup>a</sup> («Férias — Período e época de férias»), em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, desde que tal aumento resulte da revisão anual da tabela salarial.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Indemnização por férias não gozadas

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2 — Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de 48 horas ou, excepcionalmente, logo que possível.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na respectiva legislação aplicável, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no AE e na lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos neste AE e na lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada educando;

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

i) As dadas por candidato a cargo público, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei sejam como tal consideradas.

2 — Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

3 — As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do n.º 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

4 — A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 15 dias após o conhecimento da ausência.

5 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que for solicitada, ou da sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6 — Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

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

2 — Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

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

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea f) da cláusula anterior;

d) As previstas na alínea k) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite dos dias de férias que excedam 20 dias úteis.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias do AE ou iniciativa da empresa que lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa, que conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos legais.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição de trabalho a prestação a que, nos termos da lei, do AE, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho, de verificação não regular e periódica.

3 — A retribuição mensal compreende as prestações previstas no n.º 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo III do AE.

5 — A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1 — O pagamento da retribuição será efectuado por transferência bancária ou por qualquer outro meio acordado entre a empresa e o trabalhador.

2 — Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, o número mecanográfico, o número de inscrição na segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — O pagamento da retribuição será feito até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor de € 821,69 (este valor será actuali-

zado, em futuras revisões, de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial):

a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 32 % (€ 262,94 na vigência desta revisão);

b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 30 % (€ 246,51 na vigência desta revisão);

c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 28 % (€ 230,07 na vigência desta revisão);

d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis — 25 % (€ 205,42 na vigência desta revisão);

e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 22,5 % (€ 184,88 na vigência desta revisão);

f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 20,5 % (€ 168,45 na vigência desta revisão).

2 — Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3 — O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

4 — Quando haja mudança do regime de três para dois turnos ou a cessação do regime de turnos, o valor do subsídio de turno será mantido como excedente de remuneração desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, após consulta ao respectivo sindicato;

b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;

c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;

d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral ou de dois turnos, quando as anteriores sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;

e) As previstas no n.º 17 da cláusula 36.<sup>a</sup> («Trabalho por turnos»), sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de remunerações fixas, quer os mesmos resultem



de alteração das tabelas salariais quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

6 — No caso da alínea c) do n.º 4, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

- a) No primeiro aumento, 20 %;
- b) No segundo aumento, 30 %;
- c) No terceiro aumento, 30 %;
- d) No quarto aumento, 20 %.

7 — Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

8 — Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias, e deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> («Cálculo da retribuição horária»), acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- b) 150 % para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, com o acréscimo de 200 %, calculada nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> («Cálculo da retribuição horária»), ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno;

2 — A retribuição normal referida no número anterior não se considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Remuneração especial por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> («Cálculo da retribuição horária»).

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos abonos mensais para falhas a título de «abono

para falhas», correspondendo tal abono a 6 % da remuneração mensal base do trabalhador

2 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3 — A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebam o abono referido no n.º 1 desta cláusula ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferência para companhia seguradora.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, e sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Sempre que, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3 — Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

5 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de Novembro.

6 — Em relação aos impedimentos verificados por baixa por doença, a empresa complementará a parte do subsídio de Natal que seja paga pela segurança social.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos o valor da hora da retribuição normal será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

## CAPÍTULO X

### Regalias sociais

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento de subsídio ao montante pago pela segurança social, no valor máximo correspondente a 50 % da retribuição líquida do trabalhador, de modo a perfazer ou aproximar o montante recebido por este em situação de doença com aquele que auferiria caso tal situação não se verificasse.

2 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores individualmente considerados que deles beneficiavam em 16 de Outubro de 1978.

3 — A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição de segurança social será paga pela empresa.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho**

1 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida.

2 — A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verifiquem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador, a empresa comparticipará nas despesas de funeral até ao limite de € 500.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios e subsídio de alimentação**

1 — A empresa porá à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor sobre esta matéria.

3 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4 — Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e o subsídio previsto no n.º 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5 — Só beneficia do disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6 — Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista o período de interrupção determinado para refeição, entende-se que o trabalhador tem trabalho efectivo diário quando a sua permanência, no posto de trabalho, é, no mínimo, de quatro horas, respeitante ao seu período normal de trabalho diário.

7 — O subsídio de alimentação não é acumulável com qualquer outro subsídio ou pagamento de despesas com alimentação previstos no AE para o regime geral e especial de deslocações.

8 — O subsídio de alimentação previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula é fixado em € 11,27 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9 — Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja

composição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

10 — No mês de pagamento do subsídio de férias, será descontada a totalidade de subsídios de refeição relativos ao total de dias de férias adquiridos para esse ano.

## CAPÍTULO XI

### **Saúde e segurança no trabalho**

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

A empresa deverá observar toda a legislação sobre saúde e segurança no trabalho e manter os serviços necessários ao cumprimento das disposições legais que regem tal matéria.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Comissões de saúde e segurança no trabalho**

Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa quer constituindo comissões paritárias onde estejam presentes os representantes dos trabalhadores eleitos para a área de saúde e segurança no trabalho que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e o estabelecido neste AE sobre a matéria e elaborem e transmitam aos serviços responsáveis os relatórios e propostas que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Doença súbita**

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Equipamento individual**

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras e calçado impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos**

1 — A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão de saúde e segurança no trabalho, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente

adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

## CAPÍTULO XII

### Cláusula 102.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades de antiguidade

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em € 13,83 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2 — Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de Outubro de 1979, a data de vencimento de cada diuturnidade será aquela em que perfizerem anos completos de antiguidade na empresa.

3 — As diuturnidades de antiguidade, atribuídas mensalmente a cada trabalhador até 15 de Outubro de 1979, em 1 de Janeiro de 2012 são integradas no vencimento base de cada trabalhador, cessando a sua atribuição e aplicação a todos os trabalhadores. O valor do novo vencimento será enquadrado na tabela de progressão horizontal no escalão/nível salarial e categoria profissional do trabalhador. Nos casos em que não exista correspondência de valor, será atribuído o escalão/nível salarial superior mais próximo.

4 — Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

### Cláusula 103.<sup>a</sup>

#### Prevenção às fábricas

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revistos na mesma percentagem acordada para a tabela salarial e produzindo efeitos a 1 de Janeiro do ano seguinte.

### Cláusula 104.<sup>a</sup>

#### Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade (cêntimo) imediatamente superior.

### Cláusula 105.<sup>a</sup>

#### Criação de novas categorias profissionais

1 — Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste AE por iniciativa da empresa ou por proposta dos sindicatos.

2 — Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3 — As deliberações de cada comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passa-

rão a integrar o AE, com efeitos a contar da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos da criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes do AE.

### Cláusula 106.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

1 — Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2 — A comissão paritária é composta por três elementos da empresa e três representantes das associações sindicais, que se podem fazer acompanhar de assessores, no máximo de três por cada parte.

3 — A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais outorgantes do presente AE.

4 — As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

### Cláusula 107.<sup>a</sup>

#### Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

1 — Aplicar-se-á aos trabalhadores da empresa provenientes da ex-CUF, que se encontrem ao serviço da empresa desde data anterior ao início da vigência do ACTV, isto é, desde 1978, o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente considerados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

3 — No caso de reforma por invalidez resultante de actividade ao serviço da empresa, aplicar-se-á a todos os trabalhadores o regime estabelecido no n.º 1, o qual não é cumulativo com outras compensações ou indemnizações pagas pela empresa; o regime previsto neste número terá uma duração de cinco anos, renovando-se por iguais períodos enquanto as partes não o denunciarem com observância de um aviso prévio de dois anos relativamente ao termo do período em vigor.

### Cláusula 108.<sup>a</sup>

#### Complemento de pensão de sobrevivência

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no n.º 1 da cláusula anterior.

## CAPÍTULO XIII

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 109.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

O regime de cessação de contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 110.<sup>a</sup>**Causas da cessação**

1 — O contrato de trabalho poderá cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 111.<sup>a</sup>**Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho**

1 — Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização calculada nos termos seguintes:

- a) Em caso de caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente;
- b) Em caso de incapacidade permanente, verificando-se a impossibilidade de reconversão do trabalhador, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a 1,50 meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade;
- c) Quando, relativamente a uma trabalhadora grávida ou até um ano após o parto, venha a ser declarado ilícito o despedimento promovido pela empresa, a mesma trabalhadora terá direito à indemnização prevista na lei;
- d) Caso se verifique a extinção da entidade empregadora, a indemnização corresponderá a 1,50 meses por cada ano de antiguidade ou fracção, com um limite mínimo corresponde ao equivalente a seis meses de retribuição base e diuturnidades;
- e) Em caso de despedimento abusivo, após trânsito em julgado da sentença que o declare, e caso o trabalhador

não opte pela reintegração, a compensação será equivalente à retribuição base e diuturnidades correspondente a 1,50 meses por cada ano de antiguidade ou fracção.

2 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes não confere direito a qualquer compensação ou indemnização.

Cláusula 112.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente**

1 — Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2 — Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam da preferência na admissão.

3 — A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

Cláusula 113.<sup>a</sup>**Alteração da entidade patronal**

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2 desta cláusula, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

## CAPÍTULO XIV

**Disciplina**Cláusula 114.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 — O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

4 — No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;

- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Proibição da discriminação de regalias

Da aplicação do AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos do AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

## ANEXO I

### Descrição de funções — Grupo profissional

#### Auxiliares de escritório

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar ou entregar correspondência; entregar mensagens, objectos e outros materiais inerentes ao serviço e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar tarefas no exterior.

Categoria única.

#### Comércio de vendas e armazéns

*Promotor técnico de vendas.* — É o trabalhador que, com as habilitações técnicas adequadas, promove vendas e prospecta o mercado em conformidade com o orçamento e o plano anual de vendas para a área de trabalho que lhe está atribuída; enuncia os preços e as condições de comercialização; angaria e transmite as encomendas; proporciona assistência técnica aos clientes, realizando e dinamizando os programas de divulgação técnica, efectuando palestras, e responde a consultas e reclamações, bem como procura ter conhecimento actualizado da actuação da concorrência, das tendências do mercado e da situação económico-financeira dos clientes. Executa as cobranças relativas às facturas vencidas, procedendo à entrega dos valores no mais curto período de tempo.

Categoria única.

*Encarregado-caixeiro.* — É o trabalhador que coordena e controla o serviço de recepção e armazenamento e expedição de produtos, executa os procedimentos inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente: controle de *stocks*, vendas e outras movimentações, utilizando meios informáticos. Presta apoio aos clientes. Supervisiona hierárquica e funcionalmente os trabalhadores do estabelecimento.

Categoria única.

*Conferente.* — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas do seu superior hierárquico, confere e movimenta produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a sua entrada e ou saída.

Categoria única.

*Operador de cargas e descargas.* — É o trabalhador que, no armazém, movimenta produtos através de meios mecânicos ou manuais e efectua outras tarefas indiferenciadas.

Categoria única.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende e movimenta produtos, prestando esclarecimentos adequados ao tipo de produtos pretendidos pelo cliente. Procede ao inventário das existências e sua regularização no sistema informático.

Categoria única.

*Servente.* — É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, armazenamento, recuperação de produtos e limpeza do armazém.

Categoria única.

#### Construção civil

*Encarregado.* — É o trabalhador responsável pela execução do trabalho de construção civil de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente; pode ser encarregado da fiscalização de obras adjudicadas a empreiteiros.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a execução de obras de maior complexidade para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional, podendo supervisionar um grupo de trabalhadores.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que executa obras de carpintaria e procede ao seu assente e ajuste.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

*Servente.* — É o trabalhador indiferenciado que executa trabalhos em qualquer local que justifique a sua presença.

Categoria única.

#### Técnicos de desenho

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Desenhador principal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele escolhidos e seguindo orientações superiores, concebe e executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua

ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção; consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho; consulta o responsável acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Praticante.* — É o trabalhador que coadjuva os profissionais de desenho, tirocinando para o ingresso na carreira.

#### Electricistas

*Encarregado.* — É o trabalhador responsável pela execução do trabalho da sua especialidade de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, supervisiona os trabalhadores constituídos em brigada ou oficina, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na elaboração dos planos de trabalho.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador responsável, durante o turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos de seccionamento de alta tensão e acessoriamente pode ser incumbido de trabalhos genéricos de conservação eléctrica.

Categoria única.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

*Oficial.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Praticante.* — É o trabalhador que coadjuva os profissionais electricistas, praticando para o ingresso na carreira.

#### Trabalhadores de escritório

*Chefia administrativa A.* — Coordena e controla directamente o trabalho dos executantes sob a sua dependência. Assegura o cumprimento das rotinas previamente definidas pela chefia de que depende.

*Chefia administrativa B.* — Coordena e controla directamente, quer em estruturas de *staff* quer de *line*, os órgãos sob a sua dependência. Promove, de acordo com os objectivos, o cumprimento de prazos e processos de actuação previamente definidos, segundo orientações da chefia de que depende.

*Chefia administrativa C.* — Planifica coordena e controla, quer em estruturas de *staff* quer de *line*, os órgãos sob a sua dependência, promovendo a execução das directrizes da chefia de que depende. Dentro de parâmetros definidos, toma, com autonomia técnica, decisões necessárias ao cumprimento dos objectivos e prazos estabelecidos.

*Especialista administrativo A.* — Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia de que depende, tarefas relativas a especialização técnico-administrativa.

*Especialista administrativo B.* — Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou de es-

pecialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área em que trabalha. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através de recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas ao tratamento posterior.

*Especialista administrativo C.* — É o trabalhador que, com autonomia técnica, mas sob controlo de profissionais de qualificação superior, individualmente ou integrado em equipas de trabalho, executa tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa eventualmente com impacto directo na área em que trabalha que requerem uma sólida formação e longa experiência profissionais. Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

*Subchefe administrativo.* — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir a chefia nos seus impedimentos. Executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade.

*Escriturário principal.* — É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade e para cuja execução são exigidos conhecimentos adequados ao funcionamento de uma secção e sua interligação com outros serviços.

*Escriturário.* — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas ou outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda; distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa as ordens de pagamento; lança ou imputa as receitas e despesas ou outras operações contabilistas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes e efectua registos oficiais de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva toda a documentação inerente ao serviço e elabora dados estatísticos.

#### Fogoeiros

*Encarregado.* — É o trabalhador que coordena o trabalho dos fogoeiros e é responsável por garantir o funcionamento da central de vapor e da rede de distribuição, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos. Procede à leitura de gráficos, podendo participar na análise da sua interpretação.

*Fogoeiro principal.* — É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, assegura a manutenção bem como do equipamento auxiliar e acessório. Pode responsabilizar-se pela supervisão de outros trabalhadores ligados à profissão.

*Fogoeiro.* — É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, conserva e assegura a sua manutenção, bem como do equipamento auxiliar e acessório.

*Ajudante de fogoeiro.* — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustíveis aos geradores de vapor, por carregamento manual ou automático e procede à sua limpeza, bem como do local onde estão instalados.

#### Instrumentistas

*Encarregado.* — É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores,

constituídos em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais, e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas utilizar.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo trabalho de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da sua especialidade.

*Oficial.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Praticante.* — É o trabalhador que coadjuva os profissionais de instrumentos e electrónica, praticando para o ingresso na carreira.

### Metalúrgicos

*Encarregado.* — É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande complexidade, para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissionais. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais, e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

*Condutor de máquinas.* — É o trabalhador que conduz pontes, pórticos rolantes, gruas e outros aparelhos de transporte e arrumação.

*Assentador de isolamentos.* — É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, utilizando ferramentas apropriadas.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, condutas de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias, andaimes, pontes metálicas, caldeiras e outros equipamentos.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, operando com torno mecânico, paralelo ou vertical, executa todos os trabalhos de torneamento de peças. Trabalha por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

*Soldador.* — É o trabalhador que, utilizando equipamento de soldadura adequado, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica ou outra e executa enchimentos de recuperação de peças de máquinas.

*Chumbeiro.* — É o trabalhador que executa, monta e repara ou reveste com chumbo depósitos, tubagens, pavimentos e estruturas, bem como procede ao isolamento de câmaras radioactivas

*Chefe de turno dos transportes ferroviários.* — É o trabalhador que se responsabiliza pelos trabalhos inerentes à movimentação ferroviária de acordo com instruções da chefia. Assegura as melhores condições de funcionamento do material circulante e o trabalho do restante pessoal.

Categoria única.

*Maquinista de locomotiva.* — É o trabalhador que conduz locomotiva para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e aparelhos de orientação de via por forma a deslocar o comboio ao longo do circuito predeterminado; procede à limpeza da locomotiva. É responsável pela manutenção e revisão dos níveis de fluidos areeiros e outros, procedendo à sua correcção sempre que necessário.

Categoria única.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de entrada e saída de materiais, ferramentas, máquinas e produtos do armazém. Responsabiliza-se pelo registo e controlo dessa movimentação, tendo em atenção o nível de *stocks* definido, e providencia pela reposição dos materiais em falta. Zela pelas condições de acondicionamento e conservação das instalações e produtos.

Categoria única.

*Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.* — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que são requisitados, executa as operações necessárias ao seu bom armazenamento e à higiene do local de trabalho

Categoria única.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos, ferramentas e outros equipamentos, muda os lubrificantes nos períodos recomendados e executa trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Categoria única.

*Praticante.* — É o trabalhador que coadjuva os profissionais metalúrgicos, praticando para o ingresso na carreira.

### Quadros superiores

I — Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção

A) Descrição geral de funções dos quadros administrativos e afins — gestão e aplicação das estratégias definidas pela empresa com vista à obtenção de objectivos nas áreas de *marketing*, vendas, financeira, administrativa, recursos humanos, aprovisionamento, compras, coordenação e controlo de encomendas, gestão de *stocks*, exportação, importação, publicidade, designadamente através de:

- a) Participação no plano estratégico;
- b) Participação no planeamento operacional;
- c) Controlo de planos de tesouraria;
- d) Concepção e manutenção de métodos administrativos;
- e) Organização e gestão de contabilidade;
- f) Estudos e avaliações de empresas;
- g) Auditoria e inspecção administrativa;
- h) Estudos de *marketing* e promoção de vendas;
- i) Estudo de implantação e consolidação dos sistemas de informação para gestão e controlo;

- j) Estudo e reconversão de actividades;
- k) Estudos económicos de projectos;
- l) Estudo, propositura e desenvolvimento de estratégias de produção, comerciais, financeiras e de pessoal;
- m) Estudo e gestão de recursos humanos, materiais e financeiros;
- n) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

#### B) Graus profissionais — definição de funções:

##### Grau I:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;
- f) Este profissional não tem funções de chefia;

##### Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;
- b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

##### Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;

- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico superior;

##### Grau IV:

- a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;
- e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica;

##### Grau V:

- a) Supervisão de várias equipas em que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e objectivos a grande prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

##### Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;
- b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida



no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível da empresa ou da área de actividade.

#### **I — Profissionais de economia**

##### **A) Definição genérica da função:**

1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis socioeconómicas a nível sectorial e global;

2) Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;

3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação, no planeamento da empresa a curto, médio e longo prazo;

5) Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;

6) Estudar a organização e os métodos de gestão da empresa, no âmbito das suas funções, para a prossecução dos objectivos definidos;

7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;

9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão;

**B) Consideram-se funções deste grupo profissional predominantemente as seguintes:**

Análises macro e microeconómicas;

Planeamento estratégico;

Planeamento operacional e controlo de execução;

Organização e métodos de gestão;

Estudos de estrutura organizacional;

Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para gestão da empresa;

Organização e gestão administrativo-contabilístico;

Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;

Estudos e promoção de mercados;

Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;

Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;

Avaliação de empresas;

Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recurso financeiros de aplicação e de rentabilidade);

Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros de empresa;

##### **C) Descrição geral de funções:**

##### **Graus I e II:**

a) Não supervisiona outros trabalhadores, enquanto no grau I;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos de sua especialidade sob orientação e controlo de um profissional de grau superior;

c) Participa em grupos de trabalho e chefia equipas específicas da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Os contactos são normalmente mantidos com áreas afins daquela em que actua;

e) As decisões que toma são sempre sujeitas a controlo superior;

##### **Grau III:**

a) Actua em domínios individualizados e bem específicos em apoio a responsáveis pelas definições de políticas;

b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios da gestão a nível da empresa;

c) Assegura e ou apoia em áreas específicas o desenvolvimento e execução das acções definidas para um dado domínio da gestão;

d) Os contactos mantidos são frequentes dentro dos domínios de actuação;

e) As decisões a tomar, sujeitas a aprovação superior, exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;

##### **Grau IV:**

a) Presta apoio na gestão, execução e ou controlo em áreas bem definidas de âmbito restrito ou colabora directamente com os responsáveis a nível global da empresa pelos órgãos de apoio/execução às políticas traçadas pela comissão executiva;

b) Assegura, com relativa autonomia e de acordo com políticas e orientações definidas a nível global da empresa ou de direcção, a gestão das áreas bem definidas e de âmbito restrito;

c) Apoia directamente o responsável de direcção no desenvolvimento/execução ou controlo de acções bem determinadas em domínios específicos;

d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da empresa;

e) Analisa, fundamenta e ou toma decisões em problemas complexos e com forte incidência a curto/médio prazo em sectores bem definidos da vida da empresa ou direcção;

##### **Grau V:**

a) Apoia directamente responsáveis a nível global da empresa, de órgãos de apoio à comissão executiva e de controlo de políticas/planos e objectivos definidos para os grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura com total autonomia e relativa independência a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação, compatibilizando-as com as políticas

e orientações globais definidas a nível de empresa para esses domínios;

c) Dá apoio ao responsável da direcção na gestão e enquadramento das principais áreas que aquele coordena;

d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, dando cumprimento de forma activa à política e às orientações gerais definidas pela empresa;

e) As decisões a tomar exigem habitualmente vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações complexas cujo impacto pode ser importante para a evolução a médio/curto prazo de sectores da empresa;

#### Grau VI:

a) Apoia directamente órgãos de direcção na definição e ou implantação de estratégias e planeamento operacional da empresa, definição de políticas gerais, fixação de objectivos e controlo de planos, tarefas estas pressupondo forte impacto no desenvolvimento e expansão da empresa, seus resultados e imagem, cobrindo qualquer dos grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura, no âmbito da empresa, a gestão de áreas correspondentes a domínios da gestão a nível global;

c) Assegura, com autonomia, a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação no âmbito da direcção em que se integra;

d) Mantém frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

e) As decisões a tomar podem ser complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções com impacto decisivo para o sector de actuação.

### III — Profissionais de engenharia

#### A) Definição genérica da função:

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nomeadamente nas actividades de investigação, projecto, produção, manutenção, conservação, segurança, técnica comercial, técnicas laboratoriais, desenvolvimento, gestão, planeamento e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções técnicas, comerciais ou administrativas, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

#### B) Definição de funções:

##### Grau I:

a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações técnicas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia;

##### Grau II:

a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado em cálculos, ensaios, análises, projectos computação e actividade técnica e técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite;

f) Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

##### Grau III:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de deliberações;

b) Executa trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;

d) Actividades técnico-comerciais, podendo chefiar outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, analisa e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente;

##### Grau IV:

a) Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Pode chefiar de equipas de estudos e desenvolvimento compostas por outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;

d) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente que supervisiona;

e) Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;

f) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades;

#### Grau V:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou sem outro título académico equivalente, integrado dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo e o controle do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento, confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grandes dispêndios ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral;

e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Pode participar na selecção, disciplina e remunerações do pessoal;

#### Grau VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;

b) Investigação, coordenando uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Pode responsabilizar-se por estudos de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva; com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade e coordenação com outros sectores;

e) Faz coordenação de programas de implantação e ou manutenção de política sectorial da empresa para atingir

os objectivos e participa na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

#### Trabalhadores de laboratório

*Analista-coordenador.* — É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que, conhecendo as características e finalidades dos equipamentos, coordena e orienta a actividade de outros profissionais. Executa geralmente tarefas de maior complexidade.

*Analista principal.* — É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e executa, em condições de autonomia, todas as análises e trabalhos de laboratório da maior responsabilidade e complexidade, com elevado grau de exigência de precisão, exactidão e rapidez; exercendo a capacidade de avaliar e interpretar os resultados.

*Analista.* — É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e realiza ensaios e análises químicas e físico-químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos, suas condições de utilização e aplicação.

#### Trabalhadores de produção

*Chefia do nível 1.* — Funções que exigem conhecimento das instalações e dos processos de fabrico podendo participar na elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e no controlo da sua execução; planificação, gestão de *stocks* e outros similares. Responsável pela condução de instalações e pelo pessoal que chefia.

*Operador-coordenador.* — É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidade de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal sob a sua dependência.

*Operador principal.* — É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade pela actuação requerida nos painéis de controlo, registo de toda a informação recolhida e disponível, actuando de acordo com normas e procedimentos inerentes, e transmitindo e recebendo indicações necessárias ao bom funcionamento da instalação.

*Operador.* — É o trabalhador com funções de execução, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, de carácter predominantemente mecânico ou manual, exigindo, contudo, o conhecimento do plano de trabalho.

*Praticante.* — É o trabalhador que coadjuva outros profissionais, praticando para o ingresso na carreira

#### Rodoviários

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo licença de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga; faz a verificação e correcção dos níveis de combustível, óleo e água.

Categoria única.

**ANEXO II****Condições específicas de admissão, promoção e acesso****Grupo profissional****Auxiliares de escritório****1 — Condições de admissão:**

Idade mínima — 16 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória.

**2 — Condições de promoção e acesso.** — Terão preferência no preenchimento de vagas para a categoria de escriturário os trabalhadores do quadro de auxiliares de escritório que reúnam as condições para o lugar.

**Comércio, vendas e armazéns****1 — Condições de admissão:**

Idade mínima — 18 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

**2 — Condições de promoção e acesso.** — Os trabalhadores de vendas e armazéns serão reclassificados nas diferentes categorias existentes, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

**Construção civil****1 — Condições de admissão:**

Idade mínima — 18 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

**2 — Condições de promoção e acesso:**

a) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficial de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficial de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

d) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

**Técnicos de desenho****1 — Condições de admissão:**

A idade mínima para admissão é de 18 anos;

Habilitações: curso técnico-profissional adequado.

**2 — Condições de promoção e acesso:**

a) Os praticantes de desenho serão promovidos à categoria de desenhador de 3.ª decorridos 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os desenhadores de 3.ª ascenderão a desenhadores de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os desenhadores de 2.ª ascenderão a desenhadores de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a desenhador principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de desenhador principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) A promoção a desenhadores projectistas subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

**Encarregados****1 — Condições específicas:**

Existências de dois níveis de encarregados;

A classificação dos profissionais referidos anteriormente será feita, prioritariamente, tendo em atenção a função desempenhada ou serviços que chefiem.

**2 — Condições de promoção e acesso** — o acesso aos níveis de encarregado é feito observando-se os seguintes períodos de estágio:

De oficial principal ou preparador de trabalho:

Para encarregado B — 90 dias de exercício efectivo da função;

Para encarregado A — 90 dias de exercício efectivo da função.

Quando o acesso se fizer a partir de uma categoria de encarregado, a atribuição da categoria seguinte será feita de imediato.

**Electricistas****1 — Condições de admissão:**

Idade mínima — 18 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

**2 — Condições de promoção e acesso:**

a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

- b) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

#### Trabalhadores de escritório

##### 1 — Condições de admissão:

A idade mínima de admissão é de 18 anos;  
Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

##### 2 — Condições de promoção e acesso:

- a) A admissão faz-se, em princípio, para a categoria de terceiro-escriturário.
- b) Os terceiros-escriturários serão promovidos à categoria imediata logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;
- c) Os segundos-escriturários serão promovidos à categoria imediata logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;
- d) A promoção às categorias de escriturário principal e subchefe administrativo subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de serviço efectivo na categoria de primeiro-escriturário;  
Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A nas categorias de escriturário principal e subchefe administrativo não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso às categorias de especialista administrativo e chefia administrativa está sujeito às seguintes condições:

Competência profissional reconhecida pela chefia;  
Perfil para a função.

#### Foguetiros

##### 1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;  
Habilitações — escolaridade mínima obrigatória;  
Obedecer às condições estabelecidas no regulamento da profissão — Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

#### Condições específicas:

- a) Os ajudantes de foguetiro serão promovidos a foguetiro de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função;
- b) Os foguetiros de 3.<sup>a</sup> ascenderão a foguetiros de 2.<sup>a</sup> logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;
- c) Os foguetiros de 2.<sup>a</sup> ascenderão a foguetiros de 1.<sup>a</sup> logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;
- d) A promoção a foguetiro principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos como foguetiro de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de foguetiro principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

#### Instrumentistas

##### 1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 16 anos;  
Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

##### 2 — Condições de promoção e acesso:

- a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;
- b) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;
- d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;  
Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para promoção a oficial principal.

#### Metalúrgicos

##### 1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 16 anos;  
Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

##### 2 — Condições de promoção e acesso:

- a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

#### Quadros superiores

Condições de admissão, promoção e acesso

##### A — Conceito e princípio geral

Para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE, consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.

##### B — Preenchimento de vagas

1 — Podem preencher lugares de quadros superiores:

a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis abrangidos por este AE, aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis, possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e especial, resultantes da experiência profissional, requeridos pelas funções a desempenhar.

2 — Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenhem funções correspondentes a um qualquer dos graus de quadros superiores satisfazem os requisitos previstos na alínea b) do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

3 — Os profissionais que satisfaçam as condições previstas no n.º 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

4 — O preenchimento de lugares obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

##### C — Promoções e acesso

1 — São condições de preferência no preenchimento de lugares pela ordem indicada e independentemente da idade:

a) Estar ao serviço da empresa;

b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções.

2 — O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3 — Os quadros superiores são admitidos no grau correspondente ao nível da função a desempenhar.

4 — Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluem, após a admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato só são aplicáveis as disposições dos quadros superiores depois de lhe serem atribuídas quaisquer das funções para estes definidas.

5 — Os quadros superiores classificados como grau I ascenderão ao grau II decorrido um ano de trabalho efectivo.

#### Trabalhadores de laboratório

1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;

Habilitações — curso técnico-profissional adequado.

a) Os analistas de 3.<sup>a</sup> serão promovidos a analistas de 2.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo na categoria.

b) Os analistas de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a analistas de 1.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo na categoria.

c) O acesso a analista principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como analista de 1.<sup>a</sup>;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

d) As mudanças de escalão previstas para os analistas principais de B para A obedecerão às seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria inferior;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A atribuição da categoria de analista-coordenador reger-se-á pelas seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria de analista principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil adequado à função.

f) A transição do nível B para o nível A na categoria de analista coordenador não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

#### Trabalhadores da produção

1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2 — Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a operador de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os operadores de 3.<sup>a</sup> serão promovidos à categoria de operador de 2.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo;

c) Os operadores de 2.<sup>a</sup> serão promovidos à categoria de operador de 1.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo.

A atribuição das restantes categorias decorre da integração em funções que estejam classificadas nas diferentes categorias e sujeitas aos seguintes períodos de estágio:

Categoria de origem	Períodos de estágio/dias				Categoria para que estagia
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1. <sup>a</sup> .....	90 90 90 90	— 90 90 90	— — 90 90	— — — 90	Operador principal II ou operador-coordenador II. Operador principal I ou operador-coordenador I. Chefia I-B. Chefia I-A.
Operador principal II/operador-coordenador II. ....	90 90 90	— 90 90	— — 90	— — —	Operador principal I ou operador-coordenador I. Chefia I-B. Chefia I-A.
Operador principal I/operador-coordenador I. ....	90 90	— 90	— —	— —	Chefia I-B. Chefia I-A.
Chefia I-B. ....	90	—	—	—	Chefia I-A.

Durante os referidos períodos, e desde que se verifique o efectivo exercício da função para que se estagia, ao estagiário será atribuído um diferencial de vencimento correspondente à diferença entre o seu vencimento base e o nível B do escalão salarial em que a categoria para que estagia se enquadre.

Caso a empresa considere que o trabalhador se encontra apto, no decurso do período de estágio, a assumir a nova função, ser-lhe-á atribuída a respectiva categoria.

#### Rodoviários

Condições específicas:

Idade mínima — 18 anos de idade;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória.

Para esta profissão só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam licença de condução adequada.

*Nota.* — Conceito de trabalho efectivo. — Entende-se como trabalho efectivo, para efeitos de evolução profissional, o tempo de trabalho efectivamente prestado, com um limite de ausências não superior a 180 dias de calendário ou aos que se encontram definidos na lei da maternidade e paternidade e os que a lei consagra para os representantes legais dos trabalhadores, num período de três anos a partir da data de início da evolução, com exclusão dos dias de férias.

### ANEXO III

#### Grelha de enquadramento

Esc	Aux. Escrit	Vendas Armazém	Construção civil	Desenho	Electricistas	Trab. Escritório	Foguetiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. Sup.	Produção	Laborat.	Rodoviários
1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	VI	—	—	—
2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	V	—	—	—
3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	IV	—	—	—
4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	III	—	—	—
5	—	Promotor tec. vendas	—	—	—	—	—	—	—	II	—	—	—
6	—	—	—	—	—	Ch./esp. adm. C	—	—	—	I	—	—	—
7	—	—	Encarregado A	Des. project.	Encarregado A	Ch./esp. adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	—	Chefia I-A	Anal.-coord.A	—
8	—	Encarregado/caixeiro	Encarregado B	—	Encarregado B	Ch./esp. adm. A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	—	Chefia I-B	Anal.-coord.B	—

Esc	Aux. Escrit	Vendas Armazém	Construção civil	Desenho	Electricistas	Trab. Escritório	Fogeiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. Sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
9	–	–	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm. A Escrit. princ. A	Fog. princ. A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. inst A Prep. trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab. A	–	Op.-coord. I Op. princ. I	Anal. princ. A	–
10	–	–	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm. B Escrit. princ. B	Fog. princ. B	Ofic. princ. inst B Prep. trab. B	Chef. turno ferrov. Ofic. princ. B Prep. trab. B	–	Op.-coord. II Op. princ. II	Anal. princ. B	–
11	–	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.ª Escriturário	Fogeuero 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel amaz. Maq. locomotiva	–	Operador 1.ª	Analista 1.ª	–
12	–	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.ª Escriturário	Fogeuero 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	–	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	–	Operador cargas/desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.ª Escriturário	Fogeuero 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	–	Operador 3.ª	Analista 3.ª	–
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Ajud. fogeuero	Praticante	Praticante	–	Praticante		–
15		Servente	Servente										

## ADP Fertilizantes, S. A. — Tabela de progressão horizontal — 2011

Níveis – Escalões	A	B	C	D	E	F	G
1 .....	2 258,18	2 376,82	2 500,52	2 631,33	2 733,74	2 857,45	2 979,13
2 .....	1 959,05	2 061,46	2 165,90	2 268,32	2 376,82	2 473,15	2 576,57
3 .....	1 752,19	1 842,44	1 937,75	2 061,46	2 123,32	2 212,55	2 301,78
4 .....	1 535,20	1 616,32	1 699,46	1 781,60	1 842,44	1 937,75	2 019,89
5 .....	1 354,70	1 419,60	1 492,61	1 562,57	1 616,32	1 706,56	1 775,51
6 .....	1 121,48	1 170,16	1 232,01	1 281,70	1 324,28	1 382,08	1 432,78
7 .....	1 035,29	1 073,83	1 117,43	1 170,16	1 206,66	1 250,26	1 299,95
8 .....	979,52	1 015,01	1 042,39	1 073,83	1 117,43	1 170,16	1 213,76
9 .....	954,17	988,65	1 015,01	1 042,39	1 073,83	1 117,43	1 170,16
10 .....	889,28	919,70	942,01	988,65	1 015,01	1 042,39	1 073,83
11 .....	862,91	883,19	904,49	919,70	942,01	988,65	1 015,01
12 .....	834,52	862,91	889,28	904,49	919,70	963,30	988,65
13 .....	804,10	831,48	867,98	883,19	904,49	919,70	963,30
14 .....	788,89	815,26	831,48	852,77	867,98	904,49	942,01
15 .....	774,70	800,05	815,26	829,45	842,63	867,98	894,35

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo

também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

## Enquadramento profissional — Tabela de transposição

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Auxiliar de escritório .....	Contínuo .....	Contínuo.
Comércio vendas e armazéns .....	Promotor técnico .....	Promotor técnico de vendas.
	Promotor de vendas .....	Promotor técnico de vendas.



Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Comércio vendas e armazéns . . . . .	Caixeiro-encarregado . . . . . Primeiro-caixeiro . . . . . Conferente . . . . . Servente (mais de dois anos) . . . . . Servente (menos de dois anos) . . . . .	Encarregado-caixeiro. Caixeiro. Conferente. Operador de cargas e descargas. Servente.
Construção civil . . . . .	Encarregado A . . . . . Encarregado B . . . . .  Oficial principal . . . . . Oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de 3. <sup>a</sup> . . . . . Servente . . . . .	Encarregado A. Encarregado B. Oficial principal A. Oficial principal B. Oficial de 1. <sup>a</sup> Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 3. <sup>a</sup> Servente.
Técnicos de desenho . . . . .	Desenhador projectista . . . . .  Desenhador (mais de seis anos) . . . . . Desenhador (de três a seis anos) . . . . . Desenhador (menos de três anos) . . . . . Praticante . . . . .	Desenhador projectista. Desenhador principal A. Desenhador principal B. Desenhador de 1. <sup>a</sup> Desenhador de 2. <sup>a</sup> Desenhador de 3. <sup>a</sup> Praticante.
Electricistas . . . . .	Encarregado A . . . . . Encarregado B . . . . . — Chefe de turno . . . . . — Oficial principal . . . . . — Preparador de trabalho . . . . . Oficial (mais de 6 anos) . . . . . Oficial (de três a seis anos) . . . . . Oficial (até três anos) . . . . . Aprendiz . . . . .	Encarregado A. Encarregado B. Chefe de turno A. Chefe de turno B. Oficial principal A. Oficial principal B. Preparador de trabalho A. Preparador de trabalho B. Oficial de 1. <sup>a</sup> Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 3. <sup>a</sup> Praticante.
Trabalhadores de escritório . . . . .	Chefia/especialista administrativo C . . . . . Chefia/especialista administrativo B . . . . . Chefia/especialista administrativo A . . . . . — Chefe de secção/subchefe de secção . . . . . — Primeiro-escriturário . . . . . Segundo-escriturário . . . . . Terceiro-escriturário . . . . .	Chefia/especialista administrativo C. Chefia/especialista administrativo B. Chefia/especialista administrativo A. Subchefe administrativo A. Escriturário principal A. Subchefe administrativo B. Escriturário principal B. Primeiro-escriturário. Segundo-escriturário. Terceiro-escriturário.
Fogoeiros . . . . .	Encarregado A . . . . . Encarregado B . . . . . — Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de fogoeiro . . . . .	Encarregado A. Encarregado B. Fogoeiro principal A. Fogoeiro principal B. Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> Ajudante de fogoeiro.
Quadros superiores . . . . .	Quadro superior de grau VI . . . . . Quadro superior de grau V . . . . . Quadro superior de grau IV . . . . . Quadro superior de grau III . . . . . Quadro superior de grau II . . . . . Quadro superior de grau I-B . . . . . Quadro superior de grau I-A . . . . .	Quadro superior de grau VI. Quadro superior de grau V. Quadro superior de grau IV. Quadro superior de grau III. Quadro superior de grau II. Quadro superior de grau I. Quadro superior de grau I.
Instrumentistas . . . . .	Encarregado A . . . . . Encarregado B . . . . .	Encarregado A. Encarregado B.

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Instrumentistas . . . . .	Ofic. principal electrónico de nível I . . . . . Ofic. principal electrónico de nível II . . . . . Ofic. principal instrumentista de nível I . . . . . — Ofic. principal instrumentista de nível II . . . . . Preparador de trabalho . . . . . Oficial (mais de seis anos) . . . . . Oficial (de três a seis anos) . . . . . Oficial (até três anos) . . . . . Pré-oficial . . . . .	Ofic. principal electrónico A. Ofic. principal electrónico B. Ofic. principal instrumentista A. Preparador de trabalho A. Preparador de trabalho B. Ofic. principal instrumentista B. Preparador de trabalho B. Oficial de 1. <sup>a</sup> Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 3. <sup>a</sup> Praticante.
Metalúrgicos . . . . .	Encarregado A . . . . . Encarregado B . . . . . — — Chefe de turno ferroviário . . . . . Oficial principal . . . . . Preparador de trabalho . . . . . Oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . . Fiel de armazém . . . . . Maquinista de locomotiva . . . . . Oficial de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de 3. <sup>a</sup> . . . . . Entregador de ferramentas . . . . . Lubrificador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Praticante . . . . .	Encarregado A. Encarregado B. Oficial principal A. Preparador de trabalho A. Chefe de turno ferroviário. Oficial principal B. Preparador de trabalho B. Oficial de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém. Maquinista de locomotiva. Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 3. <sup>a</sup> Entregador de ferramentas. Lubrificador. Praticante.
Trabalhadores da produção (ex-químicos) . . . . .	Chefia I-A . . . . . Chefia I-B . . . . . Chefia I-C . . . . . Chefia II-A . . . . . — Chefia II-B . . . . . Chefia III . . . . . Especialista qualificado . . . . . Chefia IV . . . . . Especialista . . . . . Especializado . . . . . Semiespecializado . . . . . Não especializado . . . . .	Chefia I-A. Chefia I-B. Operador-coordenador I. Operador principal I/II. Operador Coordenador II. Operador principal II. Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 2. <sup>a</sup> Operador de 3. <sup>a</sup> Praticante.
Trabalhadores de laboratório (ex-analistas) . . . . .	— — — Analista principal . . . . . Analista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Analista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Analista de 3. <sup>a</sup> . . . . .	Analista-coordenador A. Analista-coordenador B. Analista principal A. Analista principal B. Analista de 1. <sup>a</sup> Analista de 2. <sup>a</sup> Analista de 3. <sup>a</sup>
Rodoviários . . . . .	Motorista . . . . .	Motorista.

## Notas

1 — Todos os trabalhadores deverão integrar as novas categorias. Todavia, caso não o pretendam, poderão optar por manter a designação actual, a título individual e excepcional. Caso ocorra alteração das suas funções ou de grupo profissional serão de imediato integrados na nova tabela de categorias.

2 — Os trabalhadores que actualmente detêm categorias a título individual, deverão integrar as novas categorias correspondentes às funções que desempenham. Se optarem por continuar com a actual categoria, cada caso será tratado como se pertencesse ao grupo profissional em que as funções desempenhadas se integram e escalonados de acordo com a equivalência determinada para o posto de trabalho.

## ANEXO IV

## Parentalidade — Maternidade/paternidade

## Artigo 1.º

## Princípios gerais

1 — À mãe e ao pai trabalhadores abrangidos pelo presente AE são garantidos os direitos de maternidade e de paternidade previstos na lei, designadamente no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro,

e no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, bem como outros direitos mais favoráveis legalmente estabelecidos e ou praticados pela empresa.

2 — Os direitos previstos neste capítulo são extensivos a adoptante, a tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

## Artigo 2.º

### Protecção na parentalidade — Maternidade/paternidade

A protecção na parentalidade — maternidade/paternidade abrange, nomeadamente, os seguintes direitos fixados na lei, bem como as práticas mais favoráveis existentes na empresa:

- a) Dispensa para consulta pré-natal;
- b) Dispensa para avaliação para adopção e licença por adopção;
- c) Licença parental e licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- d) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Falta para assistência a filho;
- f) Falta para assistência a neto;
- g) Dispensa de prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- h) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.
- j) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- k) Licença por interrupção da gravidez;
- l) Licença parental complementar para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a 6 anos;
- m) Licença para assistência a filho, depois de esgotado o direito de licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de 2 anos;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica por período até seis meses, prorrogável até quatro anos;
- o) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade e de outras formas de organização do tempo de trabalho;
- p) Prestar trabalho a tempo parcial, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Prestar trabalho em horário flexível, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;
- r) Protecção em caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como de trabalhador no gozo de licença parental;
- s) Gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

## Artigo 3.º

### Efectivação dos direitos

Os direitos previstos neste capítulo serão efectivados nos termos e condições fixados na legislação mencionada no artigo 1.º e, designadamente, nas cláusulas seguintes.

## Artigo 4.º

### Licença parental inicial

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe, previstos no artigo 5.º

2 — A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe de seis semanas (42 dias) a seguir ao parto.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4 — Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades empregadoras, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

## Artigo 5.º

### Licença parental inicial exclusiva da mãe

1 — A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2 — É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas (42 dias) de licença a seguir ao parto.

## Artigo 6.º

### Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1 — O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida no artigo 4.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2 — Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 4.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação.

## Artigo 7.º

### Licença parental exclusiva do pai

1 — É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 — Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis

de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

#### Artigo 8.º

##### Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — O trabalhador tem direito a acompanhar a mulher grávida em três consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

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

4 — No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação dos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

#### Artigo 9.º

##### Faltas para assistência a filho

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3 — O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

#### Artigo 10.º

##### Faltas para assistência a neto

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 — Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 — Em substituição dos progenitores, o trabalhador pode faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente,

a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

#### Artigo 11.º

##### Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de protecção adoptadas.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a empresa tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adopção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — A trabalhadora fica dispensada da prestação de trabalho suplementar nos termos legalmente previstos.

#### Artigo 12.º

##### Licença por interrupção da gravidez

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

#### Artigo 13.º

##### Protecção em caso de despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres (actualmente CITE), cabendo à empresa fazer prova de que o solicitou nos termos fixados na lei.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

#### Artigo 14.º

##### Consequência das licenças, faltas e dispensas

1 — As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho e, como tal, são pagas pela empresa:

a) Dispensa para consulta pré-natal;

b) Dispensa para amamentação e aleitação;

- c) Dispensa para avaliação para adopção.
- d) Falta para assistência a filho;
- e) Falta para assistência a neto;

2 — As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela segurança social:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental inicial;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental alargada;
- f) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- g) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde.

3 — A empresa atribuirá aos trabalhadores que deixem de prestar trabalho por qualquer dos motivos mencionados no número anterior, durante os períodos em que os respectivos subsídios forem pagos pela segurança social, um complemento retributivo nos seguintes montantes:

- a) De montante igual ao necessário para perfazer a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos casos das alíneas a) a d);
- b) De montante igual a 50 % da diferença entre o subsídio recebido da segurança social e a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos restantes casos.

4 — As ausências determinadas pelos motivos mencionados nos n.ºs 1 e 2 não prejudicam o direito à majoração das férias.

Alverca, 8 de Março de 2012.

Pela ADP, Fertilizantes, S. A.:

*Ivan Muñoz López de Carrizosa*, administrador.  
*João Paulo Lagos Amaral Cabral*, administrador.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.  
*Herlander Mário Carvalho Isidoro*, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel de Oliveira Gamboa*, mandatário.

Pelo SNEET — Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos:

*Pedro Manuel de Oliveira Gamboa*, mandatário.

Pelo SENSIQ — Sindicato de Quadros e Técnicos:

*Fausto Rodrigues Marques*, mandatário.

## Credencial

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

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

SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas;

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

credencia José Luís Carapinha Rei, membro do Secretariado, e Herlander Mário Carvalho Isidoro, delegado sindical, com os poderes bastantes para a representar na assinatura do texto global do AE — ADP — Adubos de Portugal.

Lisboa, 9 de Março de 2012. — O Secretário-Geral,  
*Luís Manuel Belmonte Azinheira*.

Depositado em 18 de abril de 2012, a fl. 124 do livro n.º 11, com o n.º 27/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, S. A., e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros — Revisão global.

Revisão global do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2005.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa ADP Fertilizantes, S. A., cuja actividade principal é produção e comercialização de adubos, e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nas respectivas organizações sindicais outorgantes.

2 — O AE abrange um empregador e 219 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O AE vigorará após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

2 — Considera-se data de publicação a da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que seja inserido.

3 — O AE vigorará pelo período de cinco anos, excepto o disposto no número seguinte.

4 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, podendo as partes fazer as propostas para esse efeito após terem decorrido 10 meses de vigência efectiva da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária.

5 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de cada ano, embora as negociações só se efectuem a partir de Março de cada ano.

6 — Qualquer das partes outorgantes poderá denunciá-lo desde que o faça por escrito dirigido à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias antes do termo da sua vigência.

7 — A denúncia será realizada mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

8 — A entidade destinatária deverá responder nos 30 dias seguintes à recepção da proposta, mediante forma escrita e fundamentada, nos termos da lei.

9 — As negociações iniciar-se-ão até 15 dias após o termo do prazo de resposta previsto no número anterior.

10 — Decorrido o prazo referido no n.º 3, o presente AE renova-se por períodos de dois anos.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

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

Sempre que no AE se utilizar qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

## CAPÍTULO II

### **Actividade sindical na empresa**

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Actividade sindical na empresa — Disposições gerais**

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

2 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião**

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

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

3 — A secção sindical de unidade de produção ou estabelecimento é o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato e pode reunir-se fora do horário normal, nos termos do disposto nesta cláusula.

4 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento. As reuniões previstas nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula poderão ser convocadas pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores de cada unidade de produção, estabelecimento.

5 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores deverão comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à data prevista para a realização, informando a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue, afixando as convocatórias.

6 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação a esta dirigida com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Instalações das comissões sindicais**

1 — Nas unidades de produção ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, dispondo, nomeadamente, dos meios de comunicação existentes na empresa para o contacto expedito com o exterior.

2 — Nas unidades de produção ou estabelecimento com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das situações mais favoráveis para os trabalhadores já existentes, que a empresa se compromete a manter.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou os locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2 — Para o exercício das suas funções e sem prejuízo das normas de segurança que vigorem, os delegados sindicais têm o direito de acesso a todas as secções, dependências e unidades de produção da empresa.

3 — Os membros da direcção de estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando tal resultar de extinção do estabelecimento ou unidade onde presta serviço.

4 — A empresa não poderá obrigar qualquer delegado ou dirigente sindical a participar como perito da empresa em qualquer negociação ou actuação relativa a contratação se a isso se escusar, invocando, mesmo verbalmente, as suas funções sindicais.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Unidade de produção ou estabelecimento

Constituem instalações ou unidades da empresa:

- 1) A sede;
- 2) O complexo fabril de Alverca;
- 3) A área regional norte (que inclui os entrepostos de Barcelos e Soure);
- 4) A área regional sul.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Constituição de comissões sindicais

1 — Em todas as unidades de produção ou estabelecimento poderão existir delegados sindicais.

2 — O número máximo de membros de cada comissão sindical (CS) a quem são atribuídos os créditos de horas é determinado da forma seguinte:

a) Com menos de 30 trabalhadores sindicalizados — um delegado;

b) De 30 a 59 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;

c) De 60 a 99 trabalhadores sindicalizados — três delegados;

d) De 100 a 149 trabalhadores sindicalizados — quatro delegados;

e) De 150 a 299 trabalhadores sindicalizados — cinco delegados;

f) De 300 a 499 trabalhadores sindicalizados — oito delegados;

g) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultante da fórmula:

$$8 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

3 — O resultado apurado nos termos da alínea g) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados sindicais

Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas no AE e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

a) Verificar o funcionamento do refeitório e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

b) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas suplementares ou mudanças de turno;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;

d) Solicitar todas as informações consideradas necessárias para esclarecer toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a empresa

1 — Os delegados sindicais podem reunir-se com os órgãos de gestão da empresa sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta assinada por ambas as partes, de que os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

3 — O tempo despendido nas reuniões convocadas pela empresa é considerado como tempo de serviço efectivo, não contando para efeitos do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup> («Crédito de horas»).

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada comissão sindical dispõe, para exercício das suas funções, de um crédito mensal de seis horas por cada um dos seus delegados sindicais, calculado nos termos da cláusula 9.<sup>a</sup> («Constituição de comissões sindicais»).

2 — Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, estas disporão, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de nove horas por cada um dos seus titulares.

3 — Os créditos de horas referidos nos números anteriores são atribuídos colectivamente ao número de delegados sindicais, determinado nos termos do n.º 2 da cláusula 9.<sup>a</sup> («Constituição de comissões sindicais»), em relação às comissões sindicais.

4 — Os delegados que pertençam simultaneamente a comissões sindicais e a comissões intersindicais consideram-se abrangidos exclusivamente pelo n.º 2 desta cláusula.

5 — Cada membro dos corpos gerentes de uma associação sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito mensal de quatro dias úteis de trabalho.

6 — Para beneficiarem do crédito de horas previsto neste AE os membros dos corpos gerentes e dos delegados sindicais deverão comunicar à empresa, por escrito, através da associação sindical respectiva, com um dia de antecedência, sempre que pretendam exercer os direitos fixados nesta cláusula ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia que faltaram.

7 — As faltas motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no âmbito do exercício de funções sindicais ou de instituições de segurança social, dadas na qualidade de membros de estruturas representativas dos trabalhadores, ainda que justificadas, determinam perda

de retribuição na medida em que excederem os créditos de horas estabelecidos nesta cláusula.

8 — Os delegados sindicais que trabalhem em regime de turnos e no mesmo posto de trabalho não poderão utilizar os créditos de horas simultaneamente.

### CAPÍTULO III

#### Admissões, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 — Para o preenchimento de lugares na empresa através de recrutamento interno ou externo, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos no AE.

2 — O preenchimento de vaga ou lugares novos far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, mesmo os contratados a termo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, cabendo o direito de reclamação aos trabalhadores preteridos no concurso.

3 — Nas admissões, a empresa terá de proceder à prévia inspecção médica do candidato e poderá recorrer a exames psicotécnicos ou a provas práticas a expensas suas.

4 — As condições de admissão serão estabelecidas no anexo II do AE.

5 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Remuneração mensal certa;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam.

6 — Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador o regulamento geral interno, ou o conjunto de normas que o substituam, e quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como o regulamento de segurança e o regulamento de regalias sociais.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Readmissões

1 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica da revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na primeira vaga de qualquer categoria compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição anterior.

2 — Não haverá período experimental nas admissões previstas nesta cláusula desde que o trabalhador seja contratado para a mesma categoria, classe, escalão ou grau

que já lhe haviam sido atribuídos na empresa na vigência ou contrato individual anterior.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental nos contratos a tempo indeterminado tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.

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

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental por parte do empregador dependerá da observância de um aviso prévio de 7 ou 15 dias, consoante o mesmo tenha durado, respectivamente, mais de 60 ou de 120 dias.

5 — O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

6 — Findo o período experimental para os contratos sem termo, a admissão torna-se efectiva, contando a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão na empresa.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Admissão, readmissão e promoção para cargo de chefia

1 — O preenchimento de lugares de chefia directa é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão, sector, instalação ou serviço.

2 — Após a realização do concurso, os trabalhadores preteridos terão o prazo de 30 dias para reclamar, devendo a empresa justificar em igual prazo.

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — Em caso de celebração de contrato a termo determinada pela necessidade temporária de prover à substituição temporária de trabalhador, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, após o parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, o trabalhador substituto



não poderá auferir remuneração certa mínima inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão cujas funções o trabalhador vai exercer.

2 — Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, previsto no número anterior, o empregador observará um aviso prévio de 15 dias e o trabalhador de 8 dias relativamente ao respectivo termo.

3 — Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo incerto, o aviso prévio a observar pelo empregador será de 7, 30 ou 60 dias, consoante o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

4 — O trabalhador substituto, cujo contrato de trabalho tenha cessado por caducidade, terá direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante a duração do contrato a termo, certo ou incerto, não tenha excedido seis meses ou seja superior a tal período.

5 — A manutenção do trabalhador contratado a termo, certo ou incerto, 15 dias após a verificação do respectivo termo determina a conversão do contrato de trabalho celebrado a termo em contrato sem termo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Formação, plano e acesso profissional

1 — Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2 — A pedido do trabalhador a empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento, quando aplicável, das acções de formação profissional por si promovidas.

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

4 — O trabalhador que adquire nova qualificação profissional ou grau académico, com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

5 — A empresa deve elaborar em cada ano um plano de formação que estabeleça as acções a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger com vista:

a) À actualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos de processo de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem.

6 — O plano de formação deverá no mínimo abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas anuais certificadas.

7 — A comissão sindical tem o direito de informação e de consulta prévia sobre o plano de formação da empresa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior

ou a sua mudança para outra função a que corresponderá remuneração certa mínima mais elevada.

2 — No anexo II do AE estabelecem-se regimes específicos de promoção e acesso.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

No anexo II do AE estabelecem-se as condições específicas de admissão ou acesso a determinadas profissões ou categorias.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Antiguidade e certificados de aprendizagem e formação profissional

1 — Desde que o trabalhador apresente previamente à sua admissão e à elaboração do documento referido na cláusula 13.<sup>a</sup> («Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas») certificado comprovativo nos termos do número seguinte, o tempo de aprendizagem ou tirocínio de formação profissional dentro da mesma profissão, desde que adequadas às funções que irá desempenhar, conta-se para efeitos de antiguidade e qualificação profissional nos termos definidos no anexo II do AE.

2 — Quando cessar o contrato de trabalho, a empresa obriga-se a passar ao trabalhador um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem, tirocínio ou formação profissional que nela tiver realizado, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou e do estabelecimento onde foi ministrado.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias profissionais

1 — Os trabalhadores serão obrigatoriamente classificados pela empresa de acordo com o estabelecido nos anexos I e II do AE e tendo em consideração as funções que desempenhem com carácter efectivo, não sendo permitido classificar de modo diferente trabalhadores que desempenhem efectivamente funções iguais.

2 — Quando um trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções que correspondem a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

3 — Os trabalhadores que desempenhem, com carácter efectivo, funções a que corresponde uma nova categoria profissional serão obrigatoriamente classificados pela empresa no prazo máximo de 60 dias e poderão reclamar da reclassificação feita no prazo de 15 dias a contar do seu conhecimento pessoal da alteração.

4 — As classificações profissionais efectuadas nos termos do número anterior produzirão efeitos desde a data da entrada em vigor da nova categoria.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Informações sobre a actividade social da empresa

A empresa obriga-se, até 15 dias após o termo do prazo para entrega do relatório único às entidades competentes, a remeter às estruturas representativas dos trabalhadores e aos sindicatos representados cópia sobre a actividade social anual do relatório único na parte que compreenda

as seguintes matérias referentes aos trabalhadores: remunerações, duração do trabalho, trabalho suplementar, contratação a termo, formação profissional, segurança e saúde no trabalho e quadro de pessoal.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A empresa poderá contratar a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração.

2 — O contrato a termo certo caduca no final do prazo estipulado, desde que a empresa comunique ao trabalhador, até 15 dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de não o renovar.

3 — O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se o fim da substituição do trabalhador ausente ou a conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justificou a sua celebração, a empresa comunique ao trabalhador o termo do contrato, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior.

4 — A caducidade do contrato de trabalho a termo confere ao trabalhador o direito de uma compensação nos termos do n.º 4 da cláusula 17.<sup>a</sup> («Admissão para efeitos de substituição»).

## CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover e dinamizar por todas as formas a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e saúde no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles filiados e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do AE;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do AE;

e) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados, donde constem, além da categoria, a data de admissão e respectiva retribuição, devidamente autenticados com selo branco ou carimbo da empresa;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

g) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, o tempo necessário à

prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas nos termos da cláusula 50.<sup>a</sup> («Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes»);

h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o trajecto normal;

i) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

j) Não exigir do trabalhador a execução dos actos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos, objectivamente definidos pelas entidades legalmente competentes, ou que violem, inequivocamente, normas de segurança;

k) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por acto não doloso, resultante do exercício das suas funções profissionais, na medida em que tal se justifique, a assistência judiciária necessária à sua defesa;

l) Facultar os meios necessários que permitam contactos de natureza urgente do exterior com os trabalhadores em serviço;

m) Reconhecer a propriedade intelectual dos trabalhadores nos termos previstos na lei;

n) Assegurar a substituição do trabalhador em regime de turnos, sempre que este não seja substituído após o cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa, mediante solicitação prévia dos trabalhadores, desconta e envia aos sindicatos respectivos, até ao dia 10 de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas.

2 — Dos mapas de quotização constarão as alterações de situação dos trabalhadores neles incluídos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir o disposto na lei e no AE;

b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, de acordo com a sua categoria profissional, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários no desempenho das respectivas funções;

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

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

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;

g) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas de fabrico e condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao

controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral;

i) Cumprir o horário de trabalho;

j) Os trabalhadores em regime de turnos não poderão abandonar o local de trabalho, uma vez cumprido o horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável pela instalação ou pelo trabalho tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produção.

2 — O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pelos órgãos de gestão da empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aqueles lhes for atribuída.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

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

d) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, salvo em casos de força maior, designadamente em arranques, reparações, paragens técnicas das instalações e similares ou cobertura temporária, no seu período de trabalho diário e na sua instalação ou serviço, de um posto de trabalho que, por razões tecnológicas, não possa permanecer desocupado;

e) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho ou de regalias de carácter permanente fora dos casos expressamente previstos no AE;

f) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e no AE;

g) Transferir um trabalhador do seu local habitual de trabalho com violação do disposto no AE;

h) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei e no AE;

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

j) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;

k) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

l) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e no AE;

m) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que não possuam condições de segurança comprovada;

n) Ter no quadro do pessoal da empresa trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões.

2 — A prática por parte da empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador directamente prejudicado a faculdade de rescindir o contrato com direito a indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Baixa de categoria

A mudança de trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério competente no caso de determinar diminuição de retribuição, sendo devidamente fundamentada e com conhecimento para o respectivo sindicato.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Reconversão

1 — A empresa obriga-se a reconverter os trabalhadores, na medida do possível, em categoria profissional ou função equivalente, nos seguintes casos:

a) Quando a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;

b) Quando, por doença ou acidente, sofram incapacidade permanente, total ou parcial para as funções até aí desempenhadas.

2 — No caso previsto no número anterior, a empresa obriga-se a assegurar toda a formação e preparação necessárias e a suportar os encargos daí decorrentes.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal líquida independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que venham a verificar-se na empresa para a respectiva categoria ou escalão.

4 — Da reconversão não poderá resultar em caso algum baixa de retribuição, nem perda de quaisquer benefícios ou regalias.

5 — O trabalhador a reconverter nos termos do n.º 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a empresa se comprometa a proporcionar-lhe.

6 — A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções, em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7 — Na situação de incapacidade permanente, caso à empresa não seja possível a reconversão adequada, em observância dos números anteriores terá o trabalhador direito à indemnização prevista na cláusula 111.<sup>a</sup> («Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho»).

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alterações de actividade e ou de profissão

A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o acordo deste, constante de documento

escrito e no qual se especificarão as condições em que tal mudança se efectua, nomeadamente períodos de estágio, sem prejuízo do que o AE dispõe nos seus anexos sobre as profissões.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

A empresa reconhece direito à greve, tal como vem definido na Constituição e está regulamentado na lei geral.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Controlo de gestão

A empresa reconhece o direito de controlo de gestão, tal como está definido na Constituição e vier a ser regulamentado na lei geral.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Definição, fixação e alterações

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

2 — Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados pela empresa, dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

3 — Na organização dos horários de trabalho, devem ser sempre ouvidos a comissão sindical ou os delegados sindicais, se aquela não existir.

4 — Sempre que um trabalhador mude para um regime de funcionamento diferente, ficará sujeito às disposições aplicáveis ao novo regime, em relação à duração do horário de trabalho, quer a mudança seja com carácter definitivo ou temporário.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — A duração máxima do período normal de trabalho semanal, e sem prejuízo dos horários de menor duração actualmente praticados, é de 40 horas.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não poderá exceder 7,5 horas para os trabalhadores que praticam um horário semanal de 37,5 horas nem 8 horas para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a sexta-feira.

3 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, fora do local de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

4 — Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a empresa intervalos para refeições ou descanso menores que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse

facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5 — O disposto no número anterior não implica a alteração de horário com intervalos de menor duração existentes à data da publicação do AE, observando-se, no entanto, o disposto na parte final do número anterior.

6 — O modo de controlar o cumprimento do horário é da competência da empresa, mas será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores, de cada unidade, instalações ou serviço.

7 — O regime definido nesta cláusula, com excepção do número anterior, não se aplica ao trabalho por turnos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferentes sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, excepto para os serviços de limpeza, em relação aos quais podem ser organizados horários desfasados.

2 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com uma folga fixa e uma variável;
- c) Três turnos com folgas fixas;
- d) Dois turnos com uma folga fixa e uma variável;
- e) Dois turnos com folgas fixas;
- f) Dois turnos com folgas variáveis.

3 — Os turnos dos esquemas previstos no número anterior terão de ser rotativos.

4 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o descanso semanal nelas previsto.

5 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores de turnos não poderá exceder oito horas.

6 — A empresa deverá preencher cada posto de trabalho de laboração contínua com cinco trabalhadores, excepto nos casos em que haja interrupção da laboração durante o período de férias.

7 — Os trabalhadores de cada posto de trabalho devem ser repartidos de maneira uniforme pelas diferentes situações previstas nas escalas de turno.

8 — Quando um trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço não superior a seis meses, e qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

9 — São permitidas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional, desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas previamente à empresa no início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas de turno que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou encargos suplementares para a entidade patronal, motivados por essas trocas.

10 — A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor do AE pode ser imposto, contra sua vontade, o trabalho em regime de turnos, salvo se no acto da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

11 — A empresa obriga-se a fixar a escala anual de turnos, com a observação do disposto no n.º 3 da cláusula 34.<sup>a</sup> («Horário de trabalho — Definição, fixação e alterações»), no mês anterior ao da sua entrada em vigor, quer este se situe no início quer no decurso do ano civil.

12 — No regime de turnos rotativos, sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento da instalação ou serviço, o intervalo da refeição, nunca superior a uma hora nem inferior a meia hora, será contado como tempo de trabalho efectivo. O trabalhador, sempre que possível, deverá ser substituído por outro trabalhador do mesmo turno, a fim de tomar a refeição fora do posto de trabalho.

13 — Nos regimes de turnos rotativos, o intervalo de refeição, de acordo com o disposto no número anterior, não terá de ser previamente determinado, mas os trabalhadores não podem, de qualquer forma, prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

14 — No regime de dois turnos rotativos em que se verifique paragem da instalação para intervalo de refeição aplica-se o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula 35.<sup>a</sup> («Período normal de trabalho») quanto à duração do mesmo intervalo.

15 — Qualquer trabalhador, por doença incompatível com este regime, inequivocamente atestado pelos serviços médicos competentes, passará ao regime de horário normal. À empresa é reconhecido o direito à confirmação de existência de doença através de uma junta médica composta por três elementos, sendo um nomeado pelo sindicato, outro pela empresa e um terceiro por acordo das partes.

16 — O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 anos de turno e que pretenda passar ao regime de horário geral deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário geral.

17 — A duração máxima do trabalho no regime de três turnos não poderá exceder, em média anual, 40 horas por semana.

18 — No regime de dois turnos, sem prejuízo de horário de menor duração já em vigor, a duração máxima de trabalho semanal não poderá exceder 40 horas.

19 — Os dias de descanso semanal para os trabalhadores de turnos serão os previstos nas escalas de turnos, devendo coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada mês.

20 — Do disposto no número anterior exceptuam-se os turnos com folgas fixas, as quais terão de ser obrigatoriamente o sábado e o domingo. No caso de o regime de turnos praticado ser o de uma folga fixa e outra variável, a folga fixa deverá ser o domingo e periodicamente a folga variável deverá coincidir com o sábado.

21 — Quando se verificarem as mudanças de horários, não será obrigatória a observação do disposto no n.º 4 desta cláusula.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Regulamento do trabalho por turnos

1 — O regulamento do trabalho por turnos consagrará, obrigatoriamente, os seguintes princípios:

a) É da competência da empresa definir quais as instalações onde se verificará a laboração em regime de turnos,

cujas regras funcionais constarão de um regulamento indispensável para a respectiva aplicação, ouvidas as comissões sindicais da ADP Fertilizantes, S. A.;

b) Uma vez acordado o regulamento, ele será vinculativo para todos os trabalhadores que prestem serviço nas preditas instalações;

c) A definição de um esquema de cobertura de ausências dos trabalhadores nos postos de trabalho.

2 — Na elaboração das escalas de turno, respeitar-se-ão as seguintes regras:

a) O trabalhador da 5.<sup>a</sup> posição cumprirá o seu horário de trabalho no período das 8 às 16 horas, podendo fazê-lo em outro turno sempre que tal se justifique em termos a definir no regulamento;

b) Se o trabalhador da 5.<sup>a</sup> posição, após iniciada a semana, tiver de mudar de turno para cobertura de ausências verificadas no posto de trabalho, esta mudança será antecedida de uma folga. O regresso à sua situação normal será igualmente antecedido de uma folga.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Permissão de horários flexíveis

1 — Pode a empresa, em relação a postos de trabalho que o permitam, sem prejuízo do funcionamento dos serviços, e se essa for a vontade dos trabalhadores, estabelecer outra espécie de horários, nomeadamente flexíveis.

2 — Em qualquer caso não poderão ser organizados horários que impliquem a prática sistemática de trabalho suplementar.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar está sujeito aos limites e condições legais e só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face aos acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

b) Quando ocorram casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

3 — O trabalhador não pode recusar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa. Estão ainda dispensados da prestação de trabalho suplementar aqueles a quem nos termos da lei esteja prevista tal dispensa, designadamente trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses, menores e trabalhadores-estudantes.

4 — Entre a cessação da prestação de trabalho suplementar, quando se siga a um período normal de trabalho e o reinício de serviço efectivo, ou entre o termo de um período normal de trabalho e o início de prestação de trabalho suplementar, quando este se realize em antecipação

a um período normal de trabalho, terão de decorrer, pelo menos, doze horas de descanso.

5 — Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição, fornecê-la ou, se o não puder fazer, a pagá-la nos termos da cláusula 96.<sup>a</sup> («Refeitórios e subsídio de alimentação»).

6 — O tempo indispensável para a refeição será pago como trabalho suplementar, excepto se ocorrer dentro do período normal de trabalho.

7 — Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição já depois de concluída a prestação de trabalho suplementar, convencionam-se em trinta minutos o tempo indispensável para a refeição.

8 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que, por força da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar os transportes públicos habituais.

9 — O tempo gasto no transporte, até meia hora por percurso, será pago como trabalho suplementar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Para efeitos de remuneração especial, considera-se nocturno o trabalho suplementar prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento ininterrupto de um período normal de trabalho ou de um período de trabalho suplementar iniciado antes das 5 horas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas condições referidas no n.º 2 da cláusula 39.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar»).

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá, em princípio, exceder a duração do período normal de trabalho diário do trabalhador.

3 — Ao trabalho em dias de descanso semanal e feriados, no que se refere a alimentação e transporte, aplica-se o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar»).

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, qualquer que seja a sua duração, dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

3 — O trabalho efectivamente prestado em dias feriados dá ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório por cada três feriados trabalhados.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Não cessação da laboração em dias feriados

1 — As disposições do AE sobre trabalho em dias feriados, com excepção da cláusula anterior, não se aplicam aos trabalhadores cujo descanso semanal seja rotativo.

2 — Para os trabalhadores referidos no número anterior, os feriados coincidentes com os dias de descanso serão gozados no 1.º dia útil que se lhes seguir, podendo ser substituídos pela remuneração especial correspondente.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a receber a retribuição mínima fixada neste AE para essa categoria, enquanto vigorar tal substituição, e desde que a mesma tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, passando o substituto a desempenhar as funções correspondentes, no essencial, às do substituído, desde que tal seja previamente definido pela hierarquia e por escrito, com o acordo do trabalhador substituto.

3 — Se a substituição durar mais de seis meses seguidos ou um ano alternados, o substituto manterá o direito ao diferencial de retribuição para o vencimento da categoria do substituído, sendo o mesmo tratado como excedente de remuneração logo que cesse a substituição.

4 — Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

5 — Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

6 — O disposto nos números anteriores não se aplica quando as funções correspondentes às duas categorias em causa se não encontrem objectivamente diferenciadas no AE por ambas se integrarem numa mesma carreira profissional sujeita a promoções automáticas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

1 — O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta da definição referida no número anterior, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito (à data da entrada em vigor do AE) ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Transferência do local habitual de trabalho — Princípio geral**

Entende-se por transferência de local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador dentro da mesma localidade num raio superior a 10 km ou entre localidades distintas.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Transferências individuais**

1 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 — A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

3 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4 — No caso de transferência temporária ou definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei e no AE.

## CAPÍTULO VI

**Condições particulares de trabalho**Cláusula 48.<sup>a</sup>**Paternidade/maternidade — Direitos especiais**

Os princípios que regulam os direitos sobre a parentalidade-maternidade e paternidade constam de regulamento próprio, o qual faz parte integrante do AE (anexo IV).

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Trabalho de menores**

1 — É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2 — O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando haja oposição dos seus pais ou tutores.

4 — É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e ao normal desenvolvimento do jovem em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade e poluição.

5 — Os menores de 18 anos não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 ho-

ras, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

6 — Os menores de 18 anos deverão ter a categoria e retribuição correspondentes às funções que desempenharem, nos termos previstos no AE.

7 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 50.<sup>a</sup> («Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes»), os menores de 18 anos que frequentem curso oficial ou equivalente nos dias em que tenham aulas deixarão os locais de trabalho até duas horas antes do termo do seu período de trabalho, conforme as necessidades impostas pelo seu horário escolar e sem prejuízo da retribuição.

8 — Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes**

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária para jovens, com duração igual ou superior a seis meses.

2 — Para beneficiar dos direitos fixados nesta cláusula, cabe ao trabalhador fazer prova perante a empresa de que preenche os requisitos previstos no n.º 1.

3 — Os direitos e obrigações dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sem prejuízo de condições mais favoráveis praticadas pela empresa.

4 — A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

5 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas por semana, de harmonia com a duração do seu período normal de trabalho e as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho, também efeitos da retribuição e da majoração das férias.

6 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificado ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo dias de descanso semanal e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

7 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

8 — Em cada ano civil, o trabalhador-estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

- a) Com 48 horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

9 — O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade ou outro quando coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

10 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

11 — A empresa deve possibilitar a trabalhador-estudante promoção profissional adequada à qualificação obtida, não sendo todavia obrigatória a reclassificação profissional por mero efeito da qualificação.

## CAPÍTULO VII

### Deslocações em serviço

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2 — As deslocações em serviço podem revestir as seguintes modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações:

No continente;  
Nas Regiões Autónomas;  
No estrangeiro.

3 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

4 — Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho seja paga a pessoa por si indicada.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem em condições normais a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Nas pequenas deslocações, o trabalhador terá direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte, excepto se a empresa proporcionar transporte próprio;

b) Ao pagamento das despesas com as principais refeições que ocorram durante o período normal de trabalho e que o trabalhador não possa tomar nos lugares habituais e se no local da deslocação não existir refeitório da empresa, não podendo, porém, exceder os valores determinados para o pequeno-almoço, almoço e jantar, que serão fixados nos termos do n.º 3 desta cláusula;

c) Ao reembolso das despesas referidas nas alíneas anteriores, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, deduzindo-se, se for caso disso, o subsídio de refeição que eventualmente esteja a ser atribuído;

d) Ao pagamento, como se de trabalho suplementar se tratasse, do tempo necessário para a deslocação e regresso ao local da residência habitual, no que exceder o seu período normal de trabalho.

3 — Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em € 2,86 e € 12,93, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente

1 — Consideram-se grandes deslocações as que não permitem, em condições normais, o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2 — Nas grandes deslocações no continente, o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) A um subsídio diário de deslocação de € 7,68;
- c) Ao pagamento das despesas com o alojamento e alimentação, mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;
- d) Ao pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso à sua residência habitual, como se de trabalho normal se tratasse, no que excederem o seu período normal de trabalho;
- e) Ao pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para a sua residência habitual e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual. Neste caso, durante os dias de descanso semanal, o trabalhador não beneficiará do disposto nas alíneas b), c) e d) deste número.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de € 11,16.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações ao estrangeiro

1 — Nas grandes deslocações ao estrangeiro, os trabalhadores terão direito, para além da retribuição normal, às seguintes compensações:

- a) Pagamento pela empresa das despesas com transportes;



b) Pagamento pela empresa das despesas com a preparação da viagem, nomeadamente com o passaporte e reservas de transporte e alojamento;

c) Pagamento das despesas com o alojamento e alimentação mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos, sendo as marcações de alojamento, sempre que possível, efectuadas através da empresa;

d) Subsídio diário de deslocação no valor de € 16,59.

2 — Os dias da partida e do regresso do local habitual de trabalho serão considerados por inteiro para efeitos do subsídio previsto na alínea d) do n.º 1 desta cláusula, qualquer que seja a hora a que se verifiquem.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Férias nas grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações dentro ou fora do continente, os trabalhadores manterão o direito ao período de férias normal.

2 — Para efeitos do gozo de férias, considera-se sempre que o trabalhador regressa à sua residência habitual, com direito a receber as despesas com o transporte, tudo se passando como se a deslocação ficasse suspensa durante o período de férias.

3 — No caso de optar pelo gozo de férias na área da sua residência, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

4 — Se o trabalhador gozar as férias no local onde está deslocado, terá direito apenas à retribuição que auferiria se não estivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a empresa despenderia se ele fosse gozar as férias ao local da sua residência.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Licenças de luto e doenças de familiares

1 — A empresa custeará as despesas com os transportes, pela via mais rápida, que o trabalhador em regime de grandes deslocações efectue em caso de falecimento ou doença grave que o justifique, do cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto ou em economia comum, filhos e pais.

2 — Neste caso ficam suspensos todos os efeitos da deslocação durante o impedimento.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Doença do pessoal deslocado

1 — Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que, em razão do lugar em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva segurança social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade passarão a ser cobertos pela empresa do mesmo modo que o seriam pela segurança social, se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assista.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

5 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a empresa pagará as despesas com a deslocação de um familiar, inclusive no regresso.

6 — Para os países com que Portugal mantenha esquemas de cobertura de segurança social, o trabalhador deverá munir-se com as necessárias credenciais, devendo ser alertado pela empresa para essa necessidade e sendo o tempo despendido pelo trabalhador para a obtenção das mesmas considerado como efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Períodos de inactividade

1 — As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não caiba, a qualquer título, ao trabalhador.

2 — Porém, se um trabalhador estiver deslocado no estrangeiro e, por tal facto, não beneficiar do feriado reconhecido em Portugal, aplica-se a cláusula 41.<sup>a</sup> («Prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados») do AE.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de € 70 828,51 contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações por períodos prolongados

Nas grandes deslocações por períodos superiores a 30 dias poderão ser previamente acordadas condições especiais.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Regime especial de deslocações

1 — Os trabalhadores de comércio (rede externa), os quadros e outros trabalhadores inseridos naquela área de actividade e os motoristas (equipas de longo curso), desde que as suas funções impliquem viajar com carácter regular e muito frequente, ficam exclusivamente sujeitos ao regime de deslocações definido nesta cláusula.

2 — Estes trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, nas condições fixadas na alínea c) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup> («Grandes deslocações no continente»), bem como de outros gastos, desde que autorizados e devidamente comprovados.

3 — Quando, de acordo com a empresa, utilizem viatura própria, ser-lhes-á pago por cada quilómetro percorrido o valor correspondente a 0,28 de preço do litro de gasolina super/98 octanas que vigorar no dia 1 de cada mês, além do seguro de responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

4 — Quando o veículo for propriedade da empresa, esta efectuará obrigatoriamente um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

5 — Esta cláusula abrange apenas deslocações no continente e aos trabalhadores por ela abrangida aplica-se a cláusula 60.<sup>a</sup> («Seguro do pessoal deslocado»).

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Utilização accidental de viatura própria

Sempre que um trabalhador, por solicitação da empresa, utilize viatura própria ao serviço desta, ser-lhe-á pago cada quilómetro percorrido nos termos do n.º 3 da cláusula anterior.

### CAPÍTULO VIII

#### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 20 e 21 da cláusula 36.<sup>a</sup> («Trabalho por turnos»), os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo e, para todos os efeitos, consideram-se com início às 0 e termo às 24 horas. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

3 — Em substituição do feriado de terça-feira de Carnaval, feriado municipal ou distrital, se aquele não existir, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4 — Para todos os efeitos, o feriado inicia-se às 0 e termina às 24 horas do respectivo dia.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Férias — Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo AE terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 23 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que digam respeito.

4 — O trabalhador, no ano de admissão, tem direito, após seis meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até 20 dias úteis.

5 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

6 — A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre ele e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical respectiva.

7 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período de férias poderá ser gozado em dias úteis seguidos ou fraccionados em dois ou mais períodos, garantindo-se o gozo efectivo de um período de pelo menos de 10 dias úteis seguidos.

8 — Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei, que trabalhem na empresa, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

9 — Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10 — As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de Dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de Novembro, devendo, porém, ser gozadas até 30 de Abril do ano seguinte.

11 — O período de férias não gozado por motivo da cessação de contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Férias de trabalhadores contratados a termo inferior a um ano

1 — Os trabalhadores contratados a termo por período inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

3 — O período de férias resultante da aplicação do n.º 1 desta cláusula conta-se para todos os efeitos, inclusivamente para a passagem de eventual a permanente, como tempo de serviço.

4 — Aos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não é exigível mais de um ano seguido de serviço sem gozo de férias.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito de férias**

1 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador não poderá exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Efeitos nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Adiamento ou interrupção de férias**

1 — Se, depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado

pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

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

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Sempre que num período de férias haja doença devidamente comprovada pela administração regional de saúde que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o respectivo gozo nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Verificando-se a situação prevista nesta cláusula e se o trabalhador estiver doente até Dezembro desse ano, tem direito a gozar férias no ano seguinte e até acumulá-las com as férias que se vencem nesse ano, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 66.<sup>a</sup> («Férias — Período e época de férias»).

3 — Na situação prevista nesta cláusula, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo, podendo a empresa confirmar a situação de doença.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo AE têm direito, antes do início das férias, ao pagamento de um subsídio em dinheiro de montante igual ao da retribuição normal. Exceptua-se a hipótese prevista no n.º 4 da cláusula 66.<sup>a</sup> («Férias — Período e época de férias»), em que o subsídio será proporcional ao período de férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas, desde que tal aumento resulte da revisão anual da tabela salarial.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por férias não gozadas**

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias

proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2 — Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa no prazo de 48 horas ou, excepcionalmente, logo que possível.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na respectiva legislação aplicável, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no AE e na lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos neste AE e na lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada educando;

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

i) As dadas por candidato a cargo público, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei sejam como tal consideradas.

2 — Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções aos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

3 — As faltas dadas ao abrigo da alínea h) do n.º 1 desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da empresa de ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

4 — A empresa tem o direito de exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, devendo exercer tal direito no prazo de 15 dias após o conhecimento da ausência.

5 — A não apresentação da prova no prazo de 15 dias a contar da data em que for solicitada, ou da sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

6 — Se a prova apresentada for considerada insuficiente, a empresa pode exigir ao trabalhador meios de prova bastantes nos 30 dias subsequentes à falta, dispondo o trabalhador de 15 dias para a sua apresentação, sob pena de, não a apresentando, a falta se tornar injustificada.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

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

2 — Determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

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

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea f) da cláusula anterior;

d) As previstas na alínea k) da cláusula anterior, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em órgãos sociais das associações sindicais e ainda na qualidade de delegados sindicais, desde que excedam o crédito de horas a que têm direito.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à empresa de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas.

**Cláusula 81.<sup>a</sup>****Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite dos dias de férias que excedam 20 dias úteis.

**Cláusula 82.<sup>a</sup>****Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias do AE ou iniciativa da empresa que lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

**Cláusula 83.<sup>a</sup>****Licença sem retribuição**

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

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar durante o período de licença sem retribuição autorizado pela empresa, que conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos legais.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

**CAPÍTULO IX****Retribuição de trabalho****Cláusula 84.<sup>a</sup>****Definição de retribuição**

1 — Considera-se retribuição de trabalho a prestação a que, nos termos da lei, do AE, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — O conceito de retribuição não compreende as prestações devidas por efeito da prestação de trabalho suplementar ou em dias de descanso semanal ou feriados

e de trabalho nocturno, as prestações devidas a título de ajudas de custo, abonos de viagens e outras equivalentes originadas por deslocações em serviço, bem como, em geral, as que remunerem condições especiais de trabalho, de verificação não regular e periódica.

3 — A retribuição mensal compreende as prestações previstas no n.º 1 que o trabalhador tem direito a receber com periodicidade mensal.

4 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são asseguradas as remunerações certas mínimas constantes do anexo III do AE.

5 — A empresa poderá atribuir, por mérito reconhecido do trabalhador, remunerações certas de montante superior ao fixado para a respectiva categoria profissional.

**Cláusula 85.<sup>a</sup>****Local, forma e data de pagamento**

1 — O pagamento da retribuição será efectuado por transferência bancária ou por qualquer outro meio acordado entre a empresa e o trabalhador.

2 — Com o pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador um documento preenchido de forma indelével donde constem o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, o número mecanográfico, o número de inscrição na segurança social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, outras prestações de natureza pecuniária, todos os descontos e deduções especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — O pagamento da retribuição será feito até ao penúltimo dia útil do mês a que se refere.

**Cláusula 86.<sup>a</sup>****Subsídio de turno**

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor de € 821,69 (este valor será actualizado, em futuras revisões, de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial):

a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 32 % (€ 262,94 na vigência desta revisão);

b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 30 % (€ 246,51 na vigência desta revisão);

c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 28 % (€ 230,07 na vigência desta revisão);

d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis — 25 % (€ 205,42 na vigência desta revisão);

e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 22,5 % (€ 184,88 na vigência desta revisão);

f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 20,5 % (€ 168,45 na vigência desta revisão).

2 — Os subsídios de turno estabelecidos no número anterior incluem o pagamento especial por trabalho nocturno.

3 — O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só nesta situação é devido o seu pagamento, salvo se ocorrerem as circunstâncias definidas no número seguinte.

4 — Quando haja mudança do regime de três para dois turnos ou a cessação do regime de turnos, o valor do subsídio de turno será mantido como excedente de remuneração desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alteração global do regime de trabalho da instalação em que o trabalhador preste serviço, resultante de circunstâncias de carácter económico importante, após consulta ao respectivo sindicato;

b) Mudança de funções do trabalhador por necessidade de reorganização dos postos de trabalho, por interesse da empresa;

c) Impossibilidade absoluta por incapacidade física do trabalhador resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, inequivocamente atestados pelo médico de medicina no trabalho. À empresa é reconhecido o direito de exigir a confirmação da existência da incapacidade através de uma comissão composta de três médicos nomeados, respectivamente, um pelo sindicato, outro pela empresa e o terceiro por acordo das partes;

d) Promoção do trabalhador a funções de maior qualificação exercidas em regime de horário geral ou de dois turnos, quando as anteriores sejam em dois ou três turnos, e sempre que a diferença da remuneração certa mínima entre as duas funções não cubra o subsídio de turno que estiver a ser auferido ou a diferença dos subsídios de turno;

e) As previstas no n.º 17 da cláusula 36.<sup>a</sup> («Trabalho por turnos»), sempre que os serviços de medicina no trabalho da empresa desaconselhem a prestação de trabalho em regime de turnos.

5 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, sempre que o subsídio de turno não seja retirado ou diminuído, nos termos previstos no número anterior, será o montante equivalente ao subsídio ou à diferença considerado como excedente de remuneração, tendo tratamento salarial, para o efeito de cálculos, como se de subsídio de turno se tratasse e irá sendo absorvido por posteriores aumentos de remuneração certa mínima, do subsídio de turno ou de remunerações fixas, quer os mesmos resultem de alteração das tabelas salariais quer resultem de mudança para funções a que correspondam remunerações certas mínimas superiores.

6 — No caso da alínea c) do n.º 4, a absorção do subsídio de turno prevista no número anterior nunca poderá exceder:

- a) No primeiro aumento, 20 %;
- b) No segundo aumento, 30 %;
- c) No terceiro aumento, 30 %;
- d) No quarto aumento, 20 %.

7 — Nos meses de início e de termo do período de prestação de serviço em regime de turnos, por admissão na empresa ou rescisão do contrato de trabalho ou por mudança de regime de horário, o subsídio será pago proporcionalmente ao número de dias de trabalho nesse regime.

8 — Os trabalhadores que trabalhem normalmente em regime de turnos, mas em períodos intercalares previsíveis

e regulares que não sejam originados por paragens técnicas e tenham duração superior a 30 dias, e deixem de estar afectos a esse regime ou passem a regime de turnos que implique subsídio de valor diferente, não têm, durante o período intercalar, direito ao subsídio ou receberão o subsídio correspondente ao novo regime, respectivamente.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> («Cálculo da retribuição horária»), acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % para o trabalho prestado em períodos diurnos;
- b) 150 % para o trabalho prestado em períodos nocturnos, ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será pago com base na retribuição normal, com o acréscimo de 200 %, calculada nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> («Cálculo da retribuição horária»), ficando já integrada a remuneração especial por trabalho nocturno;

2 — A retribuição normal referida no número anterior não se considera incluída na retribuição mensal a que o trabalhador tem direito.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Remuneração especial por trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal, calculada nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup> («Cálculo da retribuição horária»).

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que manuseiam numerário serão atribuídos abonos mensais para falhas a título de «abono para falhas», correspondendo tal abono a 6 % da remuneração mensal base do trabalhador

2 — O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

3 — A empresa não poderá exigir a reposição de importâncias derivadas de eventuais falhas não dolosas aos trabalhadores que não recebam o abono referido no n.º 1 desta cláusula ou relativamente aos quais a empresa não haja, por escrito, assumido esse risco directamente ou mediante transferência para companhia seguradora.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, e sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Sempre que, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador não preste efectivo serviço durante todo o ano, não lhe é devido qualquer subsídio.

3 — Nos casos em que tal suspensão dure apenas parte do ano, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — No ano do início ou da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador receberá, como subsídio de Natal, a importância proporcional ao tempo de trabalho prestado entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro.

5 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição correspondente ao mês de Novembro.

6 — Em relação aos impedimentos verificados por baixa por doença, a empresa complementarà a parte do subsídio de Natal que seja paga pela segurança social.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária

Para todos os efeitos o valor da hora da retribuição normal será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

## CAPÍTULO X

### Regalias sociais

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa atribuirá um complemento de subsídio ao montante pago pela segurança social, no valor máximo correspondente a 50 % da retribuição líquida do trabalhador, de modo a perfazer ou aproximar o montante recebido por este em situação de doença com aquele que auferiria caso tal situação não se verificasse.

2 — O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis em vigor na empresa, mas apenas para os trabalhadores individualmente considerados que deles beneficiavam em 16 de Outubro de 1978.

3 — A parte dos custos dos medicamentos receitados aos trabalhadores não suportada pela instituição de segurança social será paga pela empresa.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarà o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal líquida.

2 — A retribuição referida no número anterior será actualizada de acordo com os aumentos que se verifiquem na empresa, mas sempre referidos ao escalão salarial a que pertencia à data da baixa.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador, a empresa compartilhará nas despesas de funeral até ao limite de € 500.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — A empresa porá à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — A empresa fornecerá a todos os trabalhadores que o desejarem uma refeição, nos termos do regulamento em vigor sobre esta matéria.

3 — Nos locais e nos horários de trabalho em que a empresa não garanta o fornecimento de refeições em refeitórios acessíveis, será atribuído a cada trabalhador um subsídio de alimentação por dia de trabalho efectivo. Este subsídio poderá ser substituído por qualquer forma de comparticipação de valor equivalente.

4 — Porém, é reconhecida aos trabalhadores a faculdade de optarem entre a utilização dos refeitórios e o subsídio previsto no n.º 3 desta cláusula, nos termos que vierem a ser definidos pela empresa.

5 — Só beneficia do disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula o trabalhador que preste serviço efectivo antes e depois do período de refeição.

6 — Nos regimes de turnos, e para os períodos de trabalho em que não exista o período de interrupção determinado para refeição, entende-se que o trabalhador tem trabalho efectivo diário quando a sua permanência, no posto de trabalho, é, no mínimo, de quatro horas, respeitante ao seu período normal de trabalho diário.

7 — O subsídio de alimentação não é acumulável com qualquer outro subsídio ou pagamento de despesas com alimentação previstos no AE para o regime geral e especial de deslocações.

8 — O subsídio de alimentação previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula é fixado em € 11,27 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9 — Será constituída uma comissão para a fiscalização do funcionamento dos refeitórios e bares da empresa, cuja composição e atribuição serão definidas em regulamento próprio.

10 — No mês de pagamento do subsídio de férias, será descontada a totalidade de subsídios de refeição relativos ao total de dias de férias adquiridos para esse ano.

## CAPÍTULO XI

### Saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A empresa deverá observar toda a legislação sobre saúde e segurança no trabalho e manter os serviços necessários ao cumprimento das disposições legais que regem tal matéria.

**Cláusula 98.<sup>a</sup>**

**Comissões de saúde e segurança no trabalho**

Os trabalhadores deverão colaborar activamente na criação de melhores condições de saúde e segurança no trabalho, quer observando rigorosamente as normas em vigor na empresa quer constituindo comissões paritárias onde estejam presentes os representantes dos trabalhadores eleitos para a área de saúde e segurança no trabalho que, nas unidades, instalações ou serviços, verifiquem se é cumprida a legislação e o estabelecido neste AE sobre a matéria e elaborem e transmitam aos serviços responsáveis os relatórios e propostas que entendam convenientes para a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho.

**Cláusula 99.<sup>a</sup>**

**Doença súbita**

À empresa compete estabelecer esquemas de vigilância dos locais de trabalho em que os trabalhadores laborem sozinhos de forma que possam ser detectados o mais rapidamente possível acidentes ou doenças súbitas.

**Cláusula 100.<sup>a</sup>**

**Equipamento individual**

Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras e calçado impermeável, são encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal.

**Cláusula 101.<sup>a</sup>**

**Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos**

1 — A empresa obriga-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com a comissão de saúde e segurança no trabalho, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A definição dos postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

**CAPÍTULO XII**

**Cláusula 102.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades de antiguidade**

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em € 13,83 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2 — Para os trabalhadores admitidos posteriormente a 15 de Outubro de 1979, a data de vencimento de cada diuturnidade será aquela em que perfizerem anos completos de antiguidade na empresa.

3 — As diuturnidades de antiguidade, atribuídas mensalmente a cada trabalhador até 15 de Outubro de 1979, em 1 de Janeiro de 2012 são integradas no vencimento base de cada trabalhador, cessando a sua atribuição e aplicação a todos os trabalhadores. O valor do novo vencimento será enquadrado na tabela de progressão horizontal no escalão/nível salarial e categoria profissional do trabalhador. Nos casos em que não exista correspondência de valor, será atribuído o escalão/nível salarial superior mais próximo.

4 — Consideram-se como retribuição para efeitos deste AE as diuturnidades previstas nesta cláusula.

**Cláusula 103.<sup>a</sup>**

**Prevenção às fábricas**

Manter-se-ão em vigor os actuais regulamentos de prevenção às fábricas, devendo os respectivos valores ser revistos na mesma percentagem acordada para a tabela salarial e produzindo efeitos a 1 de Janeiro do ano seguinte.

**Cláusula 104.<sup>a</sup>**

**Arredondamentos**

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade (cêntimo) imediatamente superior.

**Cláusula 105.<sup>a</sup>**

**Criação de novas categorias profissionais**

1 — Se as necessidades de funcionamento da empresa o impuserem, poderão ser criadas categorias profissionais diferentes das previstas neste AE por iniciativa da empresa ou por proposta dos sindicatos.

2 — Cada projecto de criação de categorias será objecto de apreciação e deliberação por uma comissão constituída por dois elementos designados pela empresa e dois indicados pelo sindicato ou sindicatos interessados.

3 — As deliberações de cada comissão referida no número anterior, desde que tomadas por unanimidade, passarão a integrar o AE, com efeitos a contar da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — As deliberações referidas no número anterior só são válidas se dos projectos da criação de novas categorias tiver sido dado prévio conhecimento a todos os sindicatos outorgantes do AE.

**Cláusula 106.<sup>a</sup>**

**Comissão paritária**

1 — Será criada uma comissão paritária com representantes das entidades signatárias com competência para interpretar as suas disposições.

2 — A comissão paritária é composta por três elementos da empresa e três representantes das associações sindicais, que se podem fazer acompanhar de assessores, no máximo de três por cada parte.



3 — A representação sindical à comissão paritária é composta por elementos indicados pelas associações sindicais outorgantes do presente AE.

4 — As comissões paritárias só podem deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

5 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do instrumento a que respeitem e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade são automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de extensão das convenções que forem interpretadas ou integradas.

7 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão de reforma por invalidez ou velhice

1 — Aplicar-se-á aos trabalhadores da empresa provenientes da ex-CUF, que se encontrem ao serviço da empresa desde data anterior ao início da vigência do ACTV, isto é, desde 1978, o regime estabelecido para os trabalhadores da ex-CUF.

2 — O disposto no n.º 1 não prejudica tratamentos mais favoráveis para os trabalhadores, individualmente considerados, que a eles já tinham direito à data da entrada em vigor do ACTV de 1978.

3 — No caso de reforma por invalidez resultante de actividade ao serviço da empresa, aplicar-se-á a todos os trabalhadores o regime estabelecido no n.º 1, o qual não é cumulativo com outras compensações ou indemnizações pagas pela empresa; o regime previsto neste número terá uma duração de cinco anos, renovando-se por iguais períodos enquanto as partes não o denunciarem com observância de um aviso prévio de dois anos relativamente ao termo do período em vigor.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão de sobrevivência

Aplicar-se-á o regime em vigor na ex-CUF, nos mesmos termos e condições referidos no n.º 1 da cláusula anterior.

### CAPÍTULO XIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O regime de cessação de contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho poderá cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;

- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Compensação ou indemnização pela cessação do contrato de trabalho

1 — Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador, este terá direito a uma indemnização calculada nos termos seguintes:

- a) Em caso de caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, consoante esta não exceda ou seja superior a seis meses, respectivamente;
- b) Em caso de incapacidade permanente, verificando-se a impossibilidade de reconversão do trabalhador, a compensação pela cessação do contrato de trabalho corresponderá a 1,50 meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade;
- c) Quando, relativamente a uma trabalhadora grávida ou até um ano após o parto, venha a ser declarado ilícito o despedimento promovido pela empresa, a mesma trabalhadora terá direito à indemnização prevista na lei;
- d) Caso se verifique a extinção da entidade empregadora, a indemnização corresponderá a 1,50 meses por cada ano de antiguidade ou fracção, com um limite mínimo corresponde ao equivalente a seis meses de retribuição base e diuturnidades;
- e) Em caso de despedimento abusivo, após trânsito em julgado da sentença que o declare, e caso o trabalhador não opte pela reintegração, a compensação será equivalente à retribuição base e diuturnidades correspondente a 1,50 meses por cada ano de antiguidade ou fracção.

2 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes não confere direito a qualquer compensação ou indemnização.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores despedidos colectivamente

1 — Para além dos direitos previstos na lei e neste AE, aos trabalhadores despedidos colectivamente são também atribuídos os direitos definidos nos números seguintes.

2 — Durante um ano a contar da data do despedimento colectivo, os trabalhadores beneficiam da preferência na admissão.

3 — A preferência na admissão mantém-se nos casos de transmissão ou transformação da empresa, unidade, instalação ou serviço em que se efectuar o despedimento.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Alteração da entidade patronal

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente por qualquer título do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2 desta cláusula, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

## CAPÍTULO XIV

### Disciplina

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2 — O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

4 — No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Proibição da discriminação de regalias

Da aplicação do AE não poderá resultar baixa de categoria, escalão, grau ou classe do trabalhador e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos do AE aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

## ANEXO I

### Descrição de funções — Grupo profissional

#### Auxiliares de escritório

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar ou entregar correspondência; entregar mensagens, objectos e outros materiais inerentes ao serviço e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode executar tarefas no exterior.

Categoria única.

#### Comércio de vendas e armazéns

*Promotor técnico de vendas.* — É o trabalhador que, com as habilitações técnicas adequadas, promove vendas e prospecta o mercado em conformidade com o orçamento e o plano anual de vendas para a área de trabalho que lhe está atribuída; enuncia os preços e as condições de comercialização; angaria e transmite as encomendas; proporciona assistência técnica aos clientes, realizando e dinamizando os programas de divulgação técnica, efectuando palestras, e responde a consultas e reclamações, bem como procura ter conhecimento actualizado da actuação da concorrência, das tendências do mercado e da situação económico-financeira dos clientes. Executa as cobranças relativas às facturas vencidas, procedendo à entrega dos valores no mais curto período de tempo.

Categoria única.

*Encarregado-caixeiro.* — É o trabalhador que coordena e controla o serviço de recepção e armazenamento e expedição de produtos, executa os procedimentos inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente: controle de *stocks*, vendas e outras movimentações, utilizando meios informáticos. Presta apoio aos clientes. Supervisiona hierárquica e funcionalmente os trabalhadores do estabelecimento.

Categoria única.

*Conferente.* — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas do seu superior hierárquico, confere e movimenta produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registar a sua entrada e ou saída.

Categoria única.

*Operador de cargas e descargas.* — É o trabalhador que, no armazém, movimenta produtos através de meios mecânicos ou manuais e efectua outras tarefas indiferenciadas.

Categoria única.

*Caixeiro.* — É o trabalhador que vende e movimenta produtos, prestando esclarecimentos adequados ao tipo de produtos pretendidos pelo cliente. Procede ao inventário das existências e sua regularização no sistema informático.

Categoria única.

*Servente.* — É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, armazenamento, recuperação de produtos e limpeza do armazém.

Categoria única.

#### Construção civil

*Encarregado.* — É o trabalhador responsável pela execução do trabalho de construção civil de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente; pode ser encarregado da fiscalização de obras adjudicadas a empreiteiros.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a execução de obras de maior complexidade para cuja execução é exigida grande aptidão e experiência profissional, podendo supervisionar um grupo de trabalhadores.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que executa obras de carpintaria e procede ao seu assente e ajuste.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de telhas, mosaicos, azulejos, manilhas, cantarias e outros trabalhos similares ou complementares.

*Servente.* — É o trabalhador indiferenciado que executa trabalhos em qualquer local que justifique a sua presença.

Categoria única.

#### Técnicos de desenho

*Desenhador projectista.* — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Desenhador principal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

*Desenhador.* — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele escolhidos e seguindo orientações superiores, concebe e executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção; consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do trabalho; consulta o responsável acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Praticante.* — É o trabalhador que coadjuva os profissionais de desenho, tirocinando para o ingresso na carreira.

#### Electricistas

*Encarregado.* — É o trabalhador responsável pela execução do trabalho da sua especialidade de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, supervisiona os trabalhadores constituídos em brigada ou oficina, podendo eventualmente ser chamado a colaborar na elaboração dos planos de trabalho.

*Chefe de turno.* — É o trabalhador responsável, durante o turno, pela condução, exploração e conservação de subestações, postos de transformação e postos de seccionamento de alta tensão e acessoriamente pode ser incumbido de trabalhos genéricos de conservação eléctrica.

Categoria única.

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

*Oficial principal.* — É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande qualificação para cuja execução é exigida experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

*Oficial.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Praticante.* — É o trabalhador que coadjuva os profissionais electricistas, praticando para o ingresso na carreira.

#### Trabalhadores de escritório

*Chefia administrativa A.* — Coordena e controla directamente o trabalho dos executantes sob a sua dependência. Assegura o cumprimento das rotinas previamente definidas pela chefia de que depende.

*Chefia administrativa B.* — Coordena e controla directamente, quer em estruturas de *staff* quer de *line*, os órgãos sob a sua dependência. Promove, de acordo com os objectivos, o cumprimento de prazos e processos de actuação previamente definidos, segundo orientações da chefia de que depende.

*Chefia administrativa C.* — Planifica coordena e controla, quer em estruturas de *staff* quer de *line*, os órgãos sob a sua dependência, promovendo a execução das directrizes da chefia de que depende. Dentro de parâmetros definidos, toma, com autonomia técnica, decisões necessárias ao cumprimento dos objectivos e prazos estabelecidos.

*Especialista administrativo A.* — Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia de que depende, tarefas relativas a especialização técnico-administrativa.

*Especialista administrativo B.* — Executa, segundo métodos estabelecidos pela chefia, individualmente ou integrado em equipas, tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa que requerem uma sólida formação profissional na área em que trabalha. Pode assessorar especialistas mais qualificados, nomeadamente através de recolha e elaboração básica de dados ou informações destinadas ao tratamento posterior.

*Especialista administrativo C.* — É o trabalhador que, com autonomia técnica, mas sob controlo de profissionais de qualificação superior, individualmente ou integrado em equipas de trabalho, executa tarefas de apoio técnico ou de especialização técnico-administrativa eventualmente com impacto directo na área em que trabalha que requerem uma sólida formação e longa experiência profissionais. Pode assessorar profissionais de qualificação superior à sua.

*Subcheefe administrativo.* — É o trabalhador que coadjuva e pode substituir a chefia nos seus impedimentos. Executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade.

**Escriturário principal.** — É o trabalhador que executa tarefas administrativas diversificadas de alguma complexidade e para cuja execução são exigidos conhecimentos adequados ao funcionamento de uma secção e sua interligação com outros serviços.

**Escriturário.** — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas ou outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; compila os dados necessários para responder à correspondência; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda; distribuição ou regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa as ordens de pagamento; lança ou imputa as receitas e despesas ou outras operações contabilistas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos; atende candidatos a vagas existentes e efectua registos oficiais de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva toda a documentação inerente ao serviço e elabora dados estatísticos.

### Fogueiros

**Encarregado.** — É o trabalhador que coordena o trabalho dos fogueiros e é responsável por garantir o funcionamento da central de vapor e da rede de distribuição, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos. Procede à leitura de gráficos, podendo participar na análise da sua interpretação.

**Fogheiro principal.** — É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, assegura a manutenção bem como do equipamento auxiliar e acessório. Pode responsabilizar-se pela supervisão de outros trabalhadores ligados à profissão.

**Fogheiro.** — É o trabalhador que conduz o gerador de vapor, conserva e assegura a sua manutenção, bem como do equipamento auxiliar e acessório.

**Ajudante de fogheiro.** — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogheiro, assegura o abastecimento de combustíveis aos geradores de vapor, por carregamento manual ou automático e procede à sua limpeza, bem como do local onde estão instalados.

### Instrumentistas

**Encarregado.** — É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

**Preparador de trabalho.** — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais, e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas utilizar.

**Oficial principal.** — É o trabalhador que tem a seu cargo trabalho de grande qualificação para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissional. Pode supervisionar outros profissionais da sua especialidade.

**Oficial.** — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

**Praticante.** — É o trabalhador que coadjuva os profissionais de instrumentos e electrónica, praticando para o ingresso na carreira.

### Metalúrgicos

**Encarregado.** — É o trabalhador responsável por garantir o bom funcionamento de um grupo de trabalhadores, constituídos ou não em brigada ou oficina, de acordo com os programas e objectivos que lhe são definidos superiormente, assegurando o cumprimento das tarefas inerentes.

**Oficial principal.** — É o trabalhador que tem a seu cargo trabalhos de grande complexidade, para cuja execução é exigida grande experiência e aptidão profissionais. Pode supervisionar outros profissionais da especialidade.

**Preparador de trabalho.** — É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a aplicar nas intervenções, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, equipamentos e materiais, e atribui tempos de execução e especificação de equipamentos e ferramentas a utilizar.

**Condutor de máquinas.** — É o trabalhador que conduz pontes, pórticos rolantes, gruas e outros aparelhos de transporte e arrumação.

**Assentador de isolamentos.** — É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimento de superfícies metálicas ou eventualmente outras, utilizando ferramentas apropriadas.

**Serralheiro civil.** — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, condutas de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias, andaimes, pontes metálicas, caldeiras e outros equipamentos.

**Serralheiro mecânico.** — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

**Torneiro mecânico.** — É o trabalhador que, operando com torno mecânico, paralelo ou vertical, executa todos os trabalhos de torneamento de peças. Trabalha por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e as ferramentas que utiliza.

**Soldador.** — É o trabalhador que, utilizando equipamento de soldadura adequado, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica ou outra e executa enchimentos de recuperação de peças de máquinas.

**Chumbeiro.** — É o trabalhador que executa, monta e repara ou reveste com chumbo depósitos, tubagens, pavimentos e estruturas, bem como procede ao isolamento de câmaras radioactivas

**Chefe de turno dos transportes ferroviários.** — É o trabalhador que se responsabiliza pelos trabalhos inerentes à movimentação ferroviária de acordo com instruções da chefia. Assegura as melhores condições de funcionamento do material circulante e o trabalho do restante pessoal. Categoria única.

**Maquinista de locomotiva.** — É o trabalhador que conduz locomotiva para tracção de composições utilizadas no transporte de mercadorias, manobrando as máquinas e aparelhos de orientação de via por forma a deslocar o comboio ao longo do circuito predeterminado; procede à limpeza da locomotiva. É responsável pela manutenção e revisão dos níveis de fluidos areeiros e outros, procedendo à sua correcção sempre que necessário.

Categoria única.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de entrada e saída de materiais, ferramentas, máquinas e produtos do armazém. Responsabiliza-se pelo registo e controlo dessa movimentação, tendo em atenção o nível de *stocks* definido, e providencia pela reposição dos materiais em falta. Zela pelas condições de acondicionamento e conservação das instalações e produtos.

Categoria única.

**Entregador de ferramentas, materiais ou produtos.** — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que são requisitados, executa as operações necessárias ao seu bom armazenamento e à higiene do local de trabalho

Categoria única.

**Lubrificador.** — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos, ferramentas e outros equipamentos, muda os lubrificantes nos períodos recomendados e executa trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Categoria única.

**Praticante.** — É o trabalhador que coadjuva os profissionais metalúrgicos, praticando para o ingresso na carreira.

#### Quadros superiores

##### I — Trabalhadores administrativos e afins, produção e apoio à produção

A) Descrição geral de funções dos quadros administrativos e afins — gestão e aplicação das estratégias definidas pela empresa com vista à obtenção de objectivos nas áreas de *marketing*, vendas, financeira, administrativa, recursos humanos, aprovisionamento, compras, coordenação e controlo de encomendas, gestão de *stocks*, exportação, importação, publicidade, designadamente através de:

- a) Participação no plano estratégico;
- b) Participação no planeamento operacional;
- c) Controlo de planos de tesouraria;
- d) Concepção e manutenção de métodos administrativos;
- e) Organização e gestão de contabilidade;
- f) Estudos e avaliações de empresas;
- g) Auditoria e inspecção administrativa;
- h) Estudos de *marketing* e promoção de vendas;
- i) Estudo de implantação e consolidação dos sistemas de informação para gestão e controlo;
- j) Estudo e reconversão de actividades;
- k) Estudos económicos de projectos;
- l) Estudo, propositura e desenvolvimento de estratégias de produção, comerciais, financeiras e de pessoal;
- m) Estudo e gestão de recursos humanos, materiais e financeiros;
- n) Estudo e gestão de aspectos fiscais, patrimoniais, aduaneiros, dívidas litigiosas e seguros da empresa.

B) Graus profissionais — definição de funções:

Grau I:

- a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (pode-se considerar neste campo cálculos sob a orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e de processo;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou de rotina;

e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;

f) Este profissional não tem funções de chefia;

Grau II:

a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dando assistência a outro quadro superior;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;

f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

Grau III:

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão de curto prazo;

d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

e) Pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior;

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico superior;

Grau IV:

a) Supervisão directa e contínua de outros licenciados, bacharéis ou equiparados, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos, de prioridades relativas e de interferência com outras actividades;

e) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos de outros profissionais quanto à precisão técnica;

#### Grau V:

a) Supervisão de várias equipas em que participam outros quadros superiores, integrada dentro das linhas básicas de orientação da empresa, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo do controlo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo a realização de tarefas completas de estudo de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grande dispêndio e objectivos a grande prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

#### Grau VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;

b) Investigação, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como o controlo financeiro, ou executa funções de consultor de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) As decisões a tomar são complexas e inserem-se normalmente dentro de opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível da empresa ou da área de actividade.

### I — Profissionais de economia

#### A) Definição genérica da função:

1) Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis socioeconómicas a nível sectorial e global;

2) Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;

3) Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

4) Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação, no planeamento da empresa a curto, médio e longo prazo;

5) Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;

6) Estudar a organização e os métodos de gestão da empresa, no âmbito das suas funções, para a prossecução dos objectivos definidos;

7) Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

8) Elaborar modelos matemáticos de gestão;

9) Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

10) Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa aos diferentes graus e áreas de decisão.

B) Consideram-se funções deste grupo profissional predominantemente as seguintes:

Análises macro e microeconómicas;

Planeamento estratégico;

Planeamento operacional e controlo de execução;

Organização e métodos de gestão;

Estudos de estrutura organizacional;

Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para gestão da empresa;

Organização e gestão administrativo-contabilístico;

Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;

Estudos e promoção de mercados;

Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;

Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;

Avaliação de empresas;

Estabelecimento de políticas e gestão financeira (recurso financeiros de aplicação e de rentabilidade);

Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros de empresa.

#### C) Descrição geral de funções:

##### Graus I e II:

a) Não supervisiona outros trabalhadores, enquanto no grau I;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos de sua especialidade sob orientação e controle de um profissional de grau superior;

c) Participa em grupos de trabalho e chefia equipas específicas da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Os contactos são normalmente mantidos com áreas afins daquela em que actua;

e) As decisões que toma são sempre sujeitas a controlo superior;

**Grau III:**

a) Actua em domínios individualizados e bem específicos em apoio a responsáveis pelas definições de políticas;

b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios da gestão a nível da empresa;

c) Assegura e ou apoia em áreas específicas o desenvolvimento e execução das acções definidas para um dado domínio da gestão;

d) Os contactos mantidos são frequentes dentro dos domínios de actuação;

e) As decisões a tomar, sujeitas a aprovação superior, exigem conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;

**Grau IV:**

a) Presta apoio na gestão, execução e ou controlo em áreas bem definidas de âmbito restrito ou colabora directamente com os responsáveis a nível global da empresa pelos órgãos de apoio/execução às políticas traçadas pela comissão executiva;

b) Assegura, com relativa autonomia e de acordo com políticas e orientações definidas a nível global da empresa ou de direcção, a gestão das áreas bem definidas e de âmbito restrito;

c) Apoia directamente o responsável de direcção no desenvolvimento/execução ou controlo de acções bem determinadas em domínios específicos;

d) Mantém contactos frequentes com outras áreas da empresa;

e) Analisa, fundamenta e ou toma decisões em problemas complexos e com forte incidência a curto/médio prazo em sectores bem definidos da vida da empresa ou direcção;

**Grau V:**

a) Apoia directamente responsáveis a nível global da empresa, de órgãos de apoio à comissão executiva e de controlo de políticas/planos e objectivos definidos para os grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura com total autonomia e relativa independência a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação, compatibilizando-as com as políticas e orientações globais definidas a nível de empresa para esses domínios;

c) Dá apoio ao responsável da direcção na gestão e enquadramento das principais áreas que aquele coordena;

d) Mantém amplos e frequentes contactos tanto a níveis paralelos como superiores, dando cumprimento de forma activa à política e às orientações gerais definidas pela empresa;

e) As decisões a tomar exigem habitualmente vastos conhecimentos na apreciação de parâmetros e interligações complexas cujo impacto pode ser importante para a evolução a médio/curto prazo de sectores da empresa;

**Grau VI:**

a) Apoia directamente órgãos de direcção na definição e ou implantação de estratégias e planeamento operacional da empresa, definição de políticas gerais, fixação de

objectivos e controlo de planos, tarefas estas pressupondo forte impacto no desenvolvimento e expansão da empresa, seus resultados e imagem, cobrindo qualquer dos grandes domínios da gestão empresarial;

b) Assegura, no âmbito da empresa, a gestão de áreas correspondentes a domínios da gestão a nível global;

c) Assegura, com autonomia, a gestão de áreas correspondentes a grandes domínios de actuação no âmbito da direcção em que se integra;

d) Mantém frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto no âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

e) As decisões a tomar podem ser complexas e inserem-se, normalmente, dentro de opções com impacto decisivo para o sector de actuação.

**III — Profissionais de engenharia****A) Definição genérica da função:**

1 — São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nomeadamente nas actividades de investigação, projecto, produção, manutenção, conservação, segurança, técnica comercial, técnicas laboratoriais, desenvolvimento, gestão, planeamento e formação profissional.

2 — Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções técnicas, comerciais ou administrativas, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

**B) Definição de funções:****Grau I:**

a) Executa trabalho técnico de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia ou de outro quadro superior);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações técnicas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar deliberações desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e interpretação dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia;

**Grau II:**

a) Assistência a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado em cálculos, ensaios, análises, projectos computação e actividade técnica e técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares e individuais de limitada responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Actua com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia ou com outro título académico equivalente mais qualificado, sempre que necessite;

f) Funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

#### Grau III:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de deliberações;

b) Executa trabalhos de estudo, técnicas analíticas, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;

d) Actividades técnico-comerciais, podendo chefiar outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, analisa e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente;

#### Grau IV:

a) Supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização ou experiência;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnicas, técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Pode chefiar de equipas de estudos e desenvolvimento compostas por outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento;

d) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicação em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente por outros técnicos ou profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente que supervisiona;

e) Os trabalhos são-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;

f) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades;

#### Grau V:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia ou sem outro título académico equivalente, integrado dentro das linhas básicas de orientação da empresa do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto prazo e o controle do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena a actividade global de estudos e desenvolvimento, confiados a profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente e é responsável pela planificação e gestão económica;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, podendo envolver grandes dispêndios ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral;

e) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Pode participar na selecção, disciplina e remunerações do pessoal;

#### Grau VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente da comissão executiva ou director;

b) Investigação, coordenando uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;

c) Pode responsabilizar-se por estudos de desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade directiva; com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade e coordenação com outros sectores;

e) Faz coordenação de programas de implantação e ou manutenção de política sectorial da empresa para atingir os objectivos e participa na selecção, disciplina e remunerações do pessoal.

#### Trabalhadores de laboratório

*Analista-coordenador.* — É o trabalhador que domina as diversas técnicas laboratoriais e que, conhecendo as características e finalidades dos equipamentos, coordena e orienta a actividade de outros profissionais. Executa geralmente tarefas de maior complexidade.

*Analista principal.* — É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e executa, em condições de autonomia, todas as análises e trabalhos de laboratório da maior responsabilidade e complexidade, com elevado grau de exigência de precisão, exactidão e rapidez; exercendo a capacidade de avaliar e interpretar os resultados.

*Analista.* — É o trabalhador que efectua todos os procedimentos inerentes à preparação de amostras e realiza ensaios e análises químicas e físico-químicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente,



determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas ou produtos, suas condições de utilização e aplicação.

#### Trabalhadores de produção

*Chefia do nível 1.* — Funções que exigem conhecimento das instalações e dos processos de fabrico podendo participar na elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e no controlo da sua execução; planificação, gestão de *stocks* e outros similares. Responsável pela condução de instalações e pelo pessoal que chefia.

*Operador-coordenador.* — É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade acompanhamento do funcionamento de uma instalação ou unidade de produção, tendo em vista o cumprimento dos programas de produção e a coordenação do pessoal sob a sua dependência.

*Operador principal.* — É o trabalhador cujas funções compreendem a responsabilidade pela actuação requerida nos painéis de controlo, registo de toda a informação recolhida e disponível, actuando de acordo com normas e procedimentos inerentes, e transmitindo e recebendo indicações necessárias ao bom funcionamento da instalação.

*Operador.* — É o trabalhador com funções de execução, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, de carácter predominantemente mecânico ou manual, exigindo, contudo, o conhecimento do plano de trabalho.

*Praticante.* — É o trabalhador que coadjuva outros profissionais, praticando para o ingresso na carreira

#### Rodoviários

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo licença de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga; faz a verificação e correcção dos níveis de combustível, óleo e água.

Categoria única.

### ANEXO II

#### Condições específicas de admissão, promoção e acesso

##### Grupo profissional

##### Auxiliares de escritório

##### 1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 16 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória.

2 — Condições de promoção e acesso. — Terão preferência no preenchimento de vagas para a categoria de escriturário os trabalhadores do quadro de auxiliares de escritório que reúnam as condições para o lugar.

##### Comércio, vendas e armazéns

##### 1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

2 — Condições de promoção e acesso. — Os trabalhadores de vendas e armazéns serão reclassificados nas diferentes categorias existentes, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

##### Construção civil

##### 1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

##### 2 — Condições de promoção e acesso:

a) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficial de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

b) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficial de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

d) A transição do nível B para o nível A, na categoria de oficial principal, não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

##### Técnicos de desenho

##### 1 — Condições de admissão:

A idade mínima para admissão é de 18 anos;

Habilitações: curso técnico-profissional adequado.

##### 2 — Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes de desenho serão promovidos à categoria de desenhador de 3.<sup>a</sup> decorridos 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os desenhadores de 3.<sup>a</sup> ascenderão a desenhadores de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os desenhadores de 2.<sup>a</sup> ascenderão a desenhadores de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a desenhador principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador de 1.<sup>a</sup>;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de desenhador principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) A promoção a desenhadores projectistas subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como desenhador principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

### Encarregados

#### 1 — Condições específicas:

Existências de dois níveis de encarregados;

A classificação dos profissionais referidos anteriormente será feita, prioritariamente, tendo em atenção a função desempenhada ou serviços que chefiem.

2 — Condições de promoção e acesso — o acesso aos níveis de encarregado é feito observando-se os seguintes períodos de estágio:

De oficial principal ou preparador de trabalho:

Para encarregado B — 90 dias de exercício efectivo da função;

Para encarregado A — 90 dias de exercício efectivo da função.

Quando o acesso se fizer a partir de uma categoria de encarregado, a atribuição da categoria seguinte será feita de imediato.

### Electricistas

#### 1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

#### 2 — Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.ª ascenderão a oficiais de 2.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.ª ascenderão a oficiais de 1.ª decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido, pelo menos, dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

### Trabalhadores de escritório

#### 1 — Condições de admissão:

A idade mínima de admissão é de 18 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

#### 2 — Condições de promoção e acesso:

a) A admissão faz-se, em princípio, para a categoria de terceiro-escriturário.

b) Os terceiros-escriturários serão promovidos à categoria imediata logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

c) Os segundos-escriturários serão promovidos à categoria imediata logo que completem três anos de serviço efectivo na categoria;

d) A promoção às categorias de escriturário principal e subchefe administrativo subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de serviço efectivo na categoria de primeiro-escriturário;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A nas categorias de escriturário principal e subchefe administrativo não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso às categorias de especialista administrativo e chefia administrativa está sujeito às seguintes condições:

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil para a função.

### Fogoeiros

#### 1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória;

Obedecer às condições estabelecidas no regulamento da profissão — Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

#### Condições específicas:

a) Os ajudantes de fogueiro serão promovidos a fogueiro de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo, desde que reúnam as condições para o exercício da função;

b) Os fogueiros de 3.ª ascenderão a fogueiros de 2.ª logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

c) Os fogueiros de 2.ª ascenderão a fogueiros de 1.ª logo que perfaçam três anos de trabalho efectivo na função;

d) A promoção a fogueiro principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos como fogueiro de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de fogueiro principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

### Instrumentistas

#### 1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 16 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

**2 — Condições de promoção e acesso:**

a) Os praticantes serão promovidos a oficial de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para promoção a oficial principal.

**Metalúrgicos****1 — Condições de admissão:**

Idade mínima — 16 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

**2 — Condições de promoção e acesso:**

a) Os praticantes, serão promovidos a oficial de 3.<sup>a</sup> após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os oficiais de 3.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 2.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

c) Os oficiais de 2.<sup>a</sup> ascenderão a oficiais de 1.<sup>a</sup> decorridos três anos de trabalho efectivo na categoria;

d) A promoção a oficial principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como oficial de 1.<sup>a</sup>;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

e) A transição do nível B para o nível A na categoria de oficial principal não poderá, em princípio, ter lugar sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia;

f) O acesso à categoria de preparador de trabalho subordinar-se-á aos princípios estabelecidos para a promoção a oficial principal.

**Quadros superiores**

Condições de admissão, promoção e acesso

**A — Conceito e princípio geral**

Para todos os efeitos regulados colectivamente por este AE, consideram-se quadros superiores todos os trabalhadores que respeitem as respectivas condições de exercício

e sejam classificados ou reclassificados num dos graus de qualificação previstos para quadros superiores.

**B — Preenchimento de vagas****1 — Podem preencher lugares de quadros superiores:**

a) Os trabalhadores profissionais de engenharia, de economia e outros licenciados ou bacharéis abrangidos por este AE, aos quais será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

b) Os trabalhadores que, não sendo licenciados ou bacharéis, possuam os conhecimentos técnicos de índole geral e especial, resultantes da experiência profissional, requeridos pelas funções a desempenhar.

2 — Fica reconhecido que os trabalhadores que já estão classificados numa categoria profissional ou desempenhem funções correspondentes a um qualquer dos graus de quadros superiores satisfazem os requisitos previstos na alínea b) do número anterior, independentemente da sua formação escolar.

3 — Os profissionais que satisfaçam as condições previstas no n.º 1 serão classificados no grau correspondente às funções desempenhadas.

4 — O preenchimento de lugares obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

**C — Promoções e acesso**

1 — São condições de preferência no preenchimento de lugares pela ordem indicada e independentemente da idade:

a) Estar ao serviço da empresa;

b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido ou competência profissional específica para o desempenho das funções.

2 — O grau de formação académica não constituirá critério preferencial em relação à competência profissional devidamente comprovada dentro do perfil da função.

3 — Os quadros superiores são admitidos no grau correspondente ao nível da função a desempenhar.

4 — Aos trabalhadores do quadro efectivo da empresa que concluem, após a admissão, qualquer licenciatura ou bacharelato só são aplicáveis as disposições dos quadros superiores depois de lhe serem atribuídas quaisquer das funções para estes definidas.

5 — Os quadros superiores classificados como grau I ascenderão ao grau II decorrido um ano de trabalho efectivo.

**Trabalhadores de laboratório****1 — Condições de admissão:**

Idade mínima — 18 anos;

Habilitações — curso técnico-profissional adequado.

a) Os analistas de 3.<sup>a</sup> serão promovidos a analistas de 2.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo na categoria.

b) Os analistas de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a analistas de 1.<sup>a</sup> após três anos de trabalho efectivo na categoria.

c) O acesso a analista principal subordinar-se-á aos seguintes princípios:

Mínimo de dois anos de trabalho efectivo como analista de 1.ª;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

d) As mudanças de escalão previstas para os analistas principais de B para A obedecerão às seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria inferior;

Competência profissional reconhecida pela chefia.

e) A atribuição da categoria de analista-coordenador reger-se-á pelas seguintes condições:

Mínimo de dois anos de permanência na categoria de analista principal;

Competência profissional reconhecida pela chefia;

Perfil adequado à função.

f) A transição do nível B para o nível A na categoria de analista coordenador não poderá, em princípio, ter lugar

sem que tenham decorrido pelo menos dois anos após a atribuição do nível B e a competência profissional reconhecida pela chefia.

#### Trabalhadores da produção

##### 1 — Condições de admissão:

Idade mínima — 18 anos;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória, sem prejuízo de habilitação específica para o exercício da função a desempenhar.

##### 2 — Condições de promoção e acesso:

a) Os praticantes serão promovidos a operador de 3.ª após 180 dias de trabalho efectivo;

b) Os operadores de 3.ª serão promovidos à categoria de operador de 2.ª após três anos de trabalho efectivo;

c) Os operadores de 2.ª serão promovidos à categoria de operador de 1.ª após três anos de trabalho efectivo.

A atribuição das restantes categorias decorre da integração em funções que estejam classificadas nas diferentes categorias e sujeitas aos seguintes períodos de estágio:

Categoria de origem	Períodos de estágio/dias				Categoria para que estagia
	1.º	2.º	3.º	4.º	
Operador de 1.ª .....	90 90 90 90	— 90 90 90	— — 90 90	— — — 90	Operador principal II ou operador-coordenador II. Operador principal I ou operador-coordenador I. Chefia I-B. Chefia I-A.
Operador principal II/operador-coordenador II. ....	90 90 90	— 90 90	— — 90	— — —	Operador principal I ou operador-coordenador I. Chefia I-B. Chefia I-A.
Operador principal I/operador-coordenador I. ....	90 90	— 90	— —	— —	Chefia I-B. Chefia I-A.
Chefia I-B. ....	90	—	—	—	Chefia I-A.

Durante os referidos períodos, e desde que se verifique o efectivo exercício da função para que se estagia, ao estagiário será atribuído um diferencial de vencimento correspondente à diferença entre o seu vencimento base e o nível B do escalão salarial em que a categoria para que estagia se enquadre.

Caso a empresa considere que o trabalhador se encontra apto, no decurso do período de estágio, a assumir a nova função, ser-lhe-á atribuída a respectiva categoria.

#### Rodoviários

Condições específicas:

Idade mínima — 18 anos de idade;

Habilitações — escolaridade mínima obrigatória.

Para esta profissão só poderão ser admitidos trabalhadores que possuam licença de condução adequada.

*Nota.* — Conceito de trabalho efectivo. — Entende-se como trabalho efectivo, para efeitos de evolução profissional, o tempo de trabalho efectivamente prestado, com um limite de ausências não superior a 180 dias de calendário ou aos que se encontram definidos na lei da maternidade e paternidade e os que a lei consagra para os representantes legais dos trabalhadores, num período de três anos a partir da data de início da evolução, com exclusão dos dias de férias.

## ANEXO III

## Grelha de enquadramento

Esc	Aux. Escrit	Vendas Armazém	Construção civil	Desenho	Electricistas	Trab. Escritório	Foguetiros	Instrumentistas	Metalúrgicos	Q. Sup.	Produção	Laborat.	Rodovários
1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	VI	–	–	–
2	–	–	–	–	–	–	–	–	–	V	–	–	–
3	–	–	–	–	–	–	–	–	–	IV	–	–	–
4	–	–	–	–	–	–	–	–	–	III	–	–	–
5	–	Promotor tec. vendas	–	–	–	–	–	–	–	II	–	–	–
6	–	–	–	–	–	Ch./esp. adm. C	–	–	–	I	–	–	–
7	–	–	Encarregado A	Des. project.	Encarregado A	Ch./esp. adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A	–	Chefia I-A	Anal.-coord.A	–
8	–	Encarregado/caixeiro	Encarregado B		Encarregado B	Ch./esp. adm. A	Encarregado B	Encarregado B Of. princ. Electrónico A	Encarregado B	–	Chefia I-B	Anal.-coord.B	–
9	–	–	Of. princ. A	Des. princ. A	Chef. turno A Of. princ. A Prep. trab. A	Subchef. adm. A Escrit. princ. A	Fog. princ. A	Of. princ. Electrónico B Ofic. princ. inst A Prep. trab. A	Ofic. princ. A Prep. trab. A	–	Op.-coord. I Op. princ. I	Anal. princ. A	–
10	–	–	Of. princ. B	Des. princ. B	Chef. turno B Of. princ. B Prep. trab. B	Subchef. adm. B Escrit. princ. B	Fog. princ. B	Ofic. princ. inst B Prep. trab. B	Chef. turno ferrov. Ofic. princ. B Prep. trab. B	–	Op.-coord. II Op. princ. II	Anal. princ. B	–
11	–	Caixeiro	Oficial de 1.ª	Desenhador 1.ª	Oficial de 1.ª	1.º Escriturário	Foguetiro 1.ª	Oficial de 1.ª	Oficial de 1.ª Fiel amaz. Maq. locomotiva	–	Operador 1.ª	Analista 1.ª	–
12	–	Conferente	Oficial de 2.ª	Desenhador 2.ª	Oficial de 2.ª	2.º Escriturário	Foguetiro 2.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 2.ª	–	Operador 2.ª	Analista 2.ª	Motorista
13	–	Operador cargas/desc.	Oficial de 3.ª	Desenhador 3.ª	Oficial de 3.ª	3.º Escriturário	Foguetiro 3.ª	Oficial de 3.ª	Oficial de 3.ª Entreg. ferram. Lubrificador	–	Operador 3.ª	Analista 3.ª	–
14	Contínuo			Praticante	Praticante		Ajud. foguetiro	Praticante	Praticante	–	Praticante		–
15		Servente	Servente										

## ADP Fertilizantes, S. A. — Tabela de progressão horizontal — 2011

Níveis – Escalões	A	B	C	D	E	F	G
1 .....	2 258,18	2 376,82	2 500,52	2 631,33	2 733,74	2 857,45	2 979,13
2 .....	1 959,05	2 061,46	2 165,90	2 268,32	2 376,82	2 473,15	2 576,57
3 .....	1 752,19	1 842,44	1 937,75	2 061,46	2 123,32	2 212,55	2 301,78
4 .....	1 535,20	1 616,32	1 699,46	1 781,60	1 842,44	1 937,75	2 019,89
5 .....	1 354,70	1 419,60	1 492,61	1 562,57	1 616,32	1 706,56	1 775,51
6 .....	1 121,48	1 170,16	1 232,01	1 281,70	1 324,28	1 382,08	1 432,78
7 .....	1 035,29	1 073,83	1 117,43	1 170,16	1 206,66	1 250,26	1 299,95
8 .....	979,52	1 015,01	1 042,39	1 073,83	1 117,43	1 170,16	1 213,76
9 .....	954,17	988,65	1 015,01	1 042,39	1 073,83	1 117,43	1 170,16
10 .....	889,28	919,70	942,01	988,65	1 015,01	1 042,39	1 073,83
11 .....	862,91	883,19	904,49	919,70	942,01	988,65	1 015,01
12 .....	834,52	862,91	889,28	904,49	919,70	963,30	988,65
13 .....	804,10	831,48	867,98	883,19	904,49	919,70	963,30
14 .....	788,89	815,26	831,48	852,77	867,98	904,49	942,01
15 .....	774,70	800,05	815,26	829,45	842,63	867,98	894,35

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo

também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

**Enquadramento profissional — Tabela de transposição**

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Auxiliar de escritório . . . . .	Contínuo. . . . .	Contínuo.
Comércio vendas e armazéns. . . . .	Promotor técnico . . . . . Promotor de vendas . . . . . Caixeiro-encarregado. . . . . Primeiro-caixeiro . . . . . Conferente . . . . . Servente (mais de dois anos) . . . . . Servente (menos de dois anos). . . . .	Promotor técnico de vendas. Promotor técnico de vendas. Encarregado-caixeiro. Caixeiro. Conferente. Operador de cargas e descargas. Servente.
Construção civil . . . . .	Encarregado A . . . . . Encarregado B . . . . .  Oficial principal . . . . . Oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de 3. <sup>a</sup> . . . . . Servente . . . . .	Encarregado A. Encarregado B.  Oficial principal A. Oficial principal B. Oficial de 1. <sup>a</sup> Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 3. <sup>a</sup> Servente.
Técnicos de desenho . . . . .	Desenhador projectista. . . . .  Desenhador (mais de seis anos). . . . . Desenhador (de três a seis anos) . . . . . Desenhador (menos de três anos) . . . . . Praticante . . . . .	Desenhador projectista. Desenhador principal A. Desenhador principal B. Desenhador de 1. <sup>a</sup> Desenhador de 2. <sup>a</sup> Desenhador de 3. <sup>a</sup> Praticante.
Electricistas . . . . .	Encarregado A . . . . . Encarregado B . . . . . — Chefe de turno . . . . . — Oficial principal . . . . . — Preparador de trabalho. . . . . Oficial (mais de 6 anos). . . . . Oficial (de três a seis anos) . . . . . Oficial (até três anos). . . . . Aprendiz. . . . .	Encarregado A. Encarregado B. Chefe de turno A. Chefe de turno B. Oficial principal A. Oficial principal B. Preparador de trabalho A. Preparador de trabalho B. Oficial de 1. <sup>a</sup> Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 3. <sup>a</sup> Praticante.
Trabalhadores de escritório . . . . .	Chefia/especialista administrativo C . . . . . Chefia/especialista administrativo B . . . . . Chefia/especialista administrativo A . . . . . — — Chefe de secção/subchefe de secção . . . . . — Primeiro-escriturário . . . . . Segundo-escriturário . . . . . Terceiro-escriturário. . . . .	Chefia/especialista administrativo C. Chefia/especialista administrativo B. Chefia/especialista administrativo A. Subchefe administrativo A. Escriturário principal A. Subchefe administrativo B. Escriturário principal B. Primeiro-escriturário. Segundo-escriturário. Terceiro-escriturário.
Fogoeiros . . . . .	Encarregado A . . . . . Encarregado B . . . . . —	Encarregado A. Encarregado B. Fogoeiro principal A.

Grupo profissional	Categoria profissional	
	Actual	Futura
Fogueiros . . . . .	– Fogueiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Fogueiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Fogueiro de 3. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de fogueiro . . . . .	Fogueiro principal B. Fogueiro de 1. <sup>a</sup> Fogueiro de 2. <sup>a</sup> Fogueiro de 3. <sup>a</sup> Ajudante de fogueiro.
Quadros superiores. . . . .	Quadro superior de grau VI. . . . . Quadro superior de grau V. . . . . Quadro superior de grau IV. . . . . Quadro superior de grau III. . . . . Quadro superior de grau II. . . . . Quadro superior de grau I-B. . . . . Quadro superior de grau I-A. . . . .	Quadro superior de grau VI. Quadro superior de grau V. Quadro superior de grau IV. Quadro superior de grau III. Quadro superior de grau II. Quadro superior de grau I. Quadro superior de grau I.
Instrumentistas . . . . .	Encarregado A . . . . . Encarregado B . . . . . Ofic. principal electrónico de nível I . . . . . Ofic. principal electrónico de nível II. . . . . Ofic. principal instrumentista de nível I. . . . . – Ofic. principal instrumentista de nível II . . . . . Preparador de trabalho . . . . . Oficial (mais de seis anos) . . . . . Oficial (de três a seis anos) . . . . . Oficial (até três anos) . . . . . Pré-oficial. . . . .	Encarregado A. Encarregado B. Ofic. principal electrónico A. Ofic. principal electrónico B. Ofic. principal instrumentista A. Preparador de trabalho A. Ofic. principal instrumentista B. Preparador de trabalho B. Oficial de 1. <sup>a</sup> Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 3. <sup>a</sup> Praticante.
Metalúrgicos. . . . .	Encarregado A . . . . . Encarregado B . . . . . – – Chefe de turno ferroviário . . . . . Oficial principal . . . . . Preparador de trabalho . . . . . Oficial de 1. <sup>a</sup> . . . . . Fiel de armazém. . . . . Maquinista de locomotiva . . . . . Oficial de 2. <sup>a</sup> . . . . . Oficial de 3. <sup>a</sup> . . . . . Entregador de ferramentas . . . . . Lubrificador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Praticante . . . . .	Encarregado A. Encarregado B. Oficial principal A. Preparador de trabalho A. Chefe de turno ferroviário. Oficial principal B. Preparador de trabalho B. Oficial de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém. Maquinista de locomotiva. Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 3. <sup>a</sup> Entregador de ferramentas. Lubrificador. Praticante.
Trabalhadores da produção (ex-químicos). . . . .	Chefia I-A. . . . . Chefia I-B. . . . . Chefia I-C. . . . . Chefia II-A . . . . . – Chefia II-B . . . . . Chefia III . . . . . Especialista qualificado . . . . . Chefia IV . . . . . Especialista . . . . . Especializado . . . . . Semiespecializado . . . . . Não especializado . . . . .	Chefia I-A. Chefia I-B. Operador-coordenador I. Operador principal I/II. Operador Coordenador II. Operador principal II. Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 1. <sup>a</sup> Operador de 2. <sup>a</sup> Operador de 3. <sup>a</sup> Praticante.
Trabalhadores de laboratório (ex-analistas). . . . .	– – – Analista principal. . . . . Analista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Analista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Analista de 3. <sup>a</sup> . . . . .	Analista-coordenador A. Analista-coordenador B. Analista principal A. Analista principal B. Analista de 1. <sup>a</sup> Analista de 2. <sup>a</sup> Analista de 3. <sup>a</sup>
Rodoviários . . . . .	Motorista . . . . .	Motorista.

**Notas**

1 — Todos os trabalhadores deverão integrar as novas categorias. Todavia, caso não o pretendam, poderão optar por manter a designação actual, a título individual e excepcional. Caso ocorra alteração das suas funções ou de grupo profissional serão de imediato integrados na nova tabela de categorias.

2 — Os trabalhadores que actualmente detêm categorias a título individual, deverão integrar as novas categorias correspondentes às funções que desempenham. Se optarem por continuar com a actual categoria, cada caso será tratado como se pertencesse ao grupo profissional em que as funções desempenhadas se integram e escalonados de acordo com a equivalência determinada para o posto de trabalho.

**ANEXO IV****Parentalidade — Maternidade/paternidade****Artigo 1.º****Princípios gerais**

1 — À mãe e ao pai trabalhadores abrangidos pelo presente AE são garantidos os direitos de maternidade e de paternidade previstos na lei, designadamente no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril, bem como outros direitos mais favoráveis legalmente estabelecidos e ou praticados pela empresa.

2 — Os direitos previstos neste capítulo são extensivos a adoptante, a tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

**Artigo 2.º****Protecção na parentalidade — Maternidade/paternidade**

A protecção na parentalidade — maternidade/paternidade abrange, nomeadamente, os seguintes direitos fixados na lei, bem como as práticas mais favoráveis existentes na empresa:

- a) Dispensa para consulta pré-natal;
- b) Dispensa para avaliação para adopção e licença por adopção;
- c) Licença parental e licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- d) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Falta para assistência a filho;
- f) Falta para assistência a neto;
- g) Dispensa de prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- h) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.
- j) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- k) Licença por interrupção da gravidez;
- l) Licença parental complementar para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a 6 anos;
- m) Licença para assistência a filho, depois de esgotado o direito de licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de 2 anos;

n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica por período até seis meses, prorrogável até quatro anos;

o) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade e de outras formas de organização do tempo de trabalho;

p) Prestar trabalho a tempo parcial, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;

q) Prestar trabalho em horário flexível, no caso de trabalhador com responsabilidades familiares;

r) Protecção em caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, bem como de trabalhador no gozo de licença parental;

s) Gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

**Artigo 3.º****Efectivação dos direitos**

Os direitos previstos neste capítulo serão efectivados nos termos e condições fixados na legislação mencionada no artigo 1.º e, designadamente, nas cláusulas seguintes.

**Artigo 4.º****Licença parental inicial**

1 — A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe, previstos no artigo 5.º

2 — A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe de seis semanas (42 dias) a seguir ao parto.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4 — Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades empregadoras, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

**Artigo 5.º****Licença parental inicial exclusiva da mãe**

1 — A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2 — É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas (42 dias) de licença a seguir ao parto.

**Artigo 6.º****Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

1 — O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida no artigo 4.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.



2 — Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 4.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4 — Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação.

#### Artigo 7.º

##### Licença parental exclusiva do pai

1 — É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 — Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 — No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

#### Artigo 8.º

##### Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — O trabalhador tem direito a acompanhar a mulher grávida em três consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

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

4 — No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação dos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

#### Artigo 9.º

##### Faltas para assistência a filho

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3 — O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

#### Artigo 10.º

##### Faltas para assistência a neto

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 — Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 — Em substituição dos progenitores, o trabalhador pode faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

#### Artigo 11.º

##### Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de protecção adoptadas.

2 — Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a empresa tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adopção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 — A trabalhadora fica dispensada da prestação de trabalho suplementar nos termos legalmente previstos.

## Artigo 12.º

### Licença por interrupção da gravidez

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

## Artigo 13.º

### Protecção em caso de despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres (actualmente CITE), cabendo à empresa fazer prova de que o solicitou nos termos fixados na lei.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

## Artigo 14.º

### Consequência das licenças, faltas e dispensas

1 — As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho e, como tal, são pagas pela empresa:

- a) Dispensa para consulta pré-natal;
- b) Dispensa para amamentação e aleitação;
- c) Dispensa para avaliação para adopção.
- d) Falta para assistência a filho;
- e) Falta para assistência a neto;

2 — As ausências determinadas pelos motivos a seguir mencionados são consideradas para todos os efeitos como prestação efectiva de trabalho, não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela segurança social:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental inicial;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental alargada;
- f) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- g) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde.

3 — A empresa atribuirá aos trabalhadores que deixem de prestar trabalho por qualquer dos motivos mencionados no número anterior, durante os períodos em que os respectivos subsídios forem pagos pela segurança social, um complemento retributivo nos seguintes montantes:

- a) De montante igual ao necessário para perfazer a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos casos das alíneas a) a d);
- b) De montante igual a 50 % da diferença entre o subsídio recebido da segurança social e a retribuição líquida que a trabalhadora ou trabalhador receberia se estivesse ao serviço, nos restantes casos.

4 — As ausências determinadas pelos motivos mencionados nos n.ºs 1 e 2 não prejudicam o direito à majoração das férias.

Alverca, 13 de Março de 2012.

Pela ADP, Fertilizantes, S. A.:

*Ivan Muñoz López de Carrizosa*, administrador.

*João Paulo Lagos Amaral Cabral*, administrador.

Pela FIEQUIMETAL — Federação dos Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

*Hélder Loução Guerreiro*, mandatário.

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

*Hélder Loução Guerreiro*, mandatário.

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

*Hélder Loução Guerreiro*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Hélder Loução Guerreiro*, mandatário.

Pelo SQT — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Hélder Loução Guerreiro*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Norte;

SITE-CN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Norte;

SITE-CSRA — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Sul;

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

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 29 de Fevereiro de 2012. — Pelo Secretariado:  
*Rogério Paulo Amoroso da Silva* — *Manuel Diogo Bravo*.

**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, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

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

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

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, 28 de Fevereiro de 2012. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

**Declaração**

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

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.

28 de Fevereiro de 200012. — (*Assinatura ilegível.*)

**Declaração**

A FECTTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações representa os seguintes sindicatos:

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

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

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

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

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante; SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca; Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 29 de Fevereiro de 2012. — Pela Direcção Nacional: (*Assinatura ilegível.*) — *Vítor Pereira.*

Depositado em 18 de abril de 2012, a fl. 124 do livro n.º 11, com o n.º 28/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras/texto consolidado.**

O AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2008, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011, é revisto da forma seguinte:

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

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Sidul Açúcares, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, que se dedica à actividade de refinação de açúcar e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Vigência, denúncia e revisão**

1 — O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e mantém-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período de vigência é de 18 meses, salvo no que respeita às tabelas salariais e às cláusulas com expressão pecuniária, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos se nenhuma das partes formular proposta da sua revisão.

3 — A proposta de revisão deve ser apresentada por escrito à outra parte até dois meses antes do termo do período de vigência que estiver em curso e considerar-se-á aceite se não houver resposta por escrito no prazo de um mês a contar da data da sua recepção.

4 — Havendo resposta, as negociações devem iniciar-se no prazo de um mês a contar da data da sua apresentação,

fixando as partes, por acordo escrito, o calendário das negociações na sua primeira reunião.

5 — O período de vigência no que respeita às tabelas salariais e às cláusulas com expressão pecuniária é de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos caso não sejam denunciadas depois de decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — A admissão de profissionais pela entidade patronal depende da satisfação das condições estabelecidas para cada categoria profissional constantes dos anexos I e II, ouvidas as comissões de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais.

2 — A entidade patronal tem a faculdade de abrir concurso para admissão dos seus trabalhadores.

3 — No preenchimento das vagas e uma vez reunidos os requisitos de competência para lugar vago, a entidade patronal atenderá, em caso de igualdade, à seguinte ordem de preferência:

1) Os filhos ou viúvos dos seus empregados falecidos, com prioridade para os que careçam de prestar assistência inadiável ao seu agregado familiar, em razão desse mesmo falecimento;

2) Os filhos dos seus empregados reformados pela ordem indicada no número anterior;

3) Os filhos dos seus empregados ao serviço pela ordem indicada no número anterior;

4) Os que constem do registo de desempregados dos sindicatos, com prioridade pela ordem de inscrição mais antiga no registo de desempregados.

4 — Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar, cujo resultado será registado em ficha apropriada.

5 — Quando um trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho com a empresa a fim de ingressar noutra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores ou sócios comuns, a nova entidade patronal obriga-se a considerar para os devidos efeitos a data de admissão na primeira e o AE da Sidul Açúcares, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

6 — A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste: nome completo, morada, definição de funções, categoria ou escalão profissional, classe, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho, condições particulares de trabalho e resultado do exame médico referido.

7 — À data da admissão deverão ser fornecidos ao trabalhador os regulamentos gerais internos em vigor na empresa, caso existam.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por iniciativa do trabalhador, sem justa causa, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado pela segurança social, seja reformado por invalidez, e a quem for eventualmente anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do diploma regulador, será readmitido na sua antiga categoria, com todos os direitos e regalias inerentes.

3 — A readmissão para a mesma categoria, classe ou escalão não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Durante os primeiros 15 dias de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem pré-aviso nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos ou postos de trabalho em que, pela alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período experimental maior, fixando-se então o período experimental de três meses.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

4 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita por sua iniciativa um trabalhador que haja por esse motivo rescindido o contrato de trabalho anterior.

5 — Caso o trabalhador seja contratado a prazo, considera-se igualmente, para os devidos efeitos, o período experimental de 15 dias.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador, para efeito de substituição temporária, entende-se sempre feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador substituto continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data da admissão provisória.

3 — A admissão para efeitos de substituição temporária não poderá exceder o prazo de 90 dias, findo o qual o tra-

balhador admitido que se mantenha ao serviço da entidade patronal passará aos seus quadros efectivos.

4 — Ocorrendo alguma vaga na mesma função e categoria durante o período de substituição temporária, o substituto tem preferência no seu preenchimento.

5 — O contrato celebrado com o substituto caduca por efeito de apresentação do substituído, quando a apresentação deste se verifique dentro do prazo fixado no n.º 3 desta cláusula, mediante um pré-aviso de 10 dias.

6 — A retribuição do substituto não pode ser inferior à da categoria do substituído.

#### Cláusulas 8.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

É permitida celebração de contratos de trabalho a termo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de lugares de técnicos altamente qualificados

Para provimento de lugares de técnicos altamente qualificados, a entidade patronal poderá convidar técnicos cujo currículo académico e profissional o justifique, desde que dentro da empresa não existam técnicos que assegurem nas mesmas condições o desempenho das funções em causa, ficando sujeitos à integração nas definições de funções correspondentes descritas neste contrato.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Definição funcional das categorias profissionais

As profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que se enumeram e definem no seu anexo I.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Atribuição de categorias profissionais

1 — A atribuição de categorias aos trabalhadores é feita pela entidade patronal de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — A atribuição de categorias constará de mapa a afixar pela entidade patronal até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste contrato, cópia do qual será remetida aos sindicatos.

3 — É vedado à entidade patronal atribuir categorias ou por qualquer forma proceder a classificações profissionais em oposição aos termos estipulados neste contrato.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação e acesso profissional

1 — A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes como uma matéria de maior importância para as partes.

2 — Anualmente, a empresa elaborará e implementará um plano de formação, cujo conteúdo será do conhecimento dos trabalhadores.

3 — A empresa promoverá as necessárias acções de formação dos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias e aos novos processos de trabalho, tendo em vista a actualização e valorização profissional dos trabalhadores.

4 — O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de informação referidos nos números anteriores será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho efectivo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Regime de promoções

1 — Constitui promoção o acesso de um trabalhador a categoria ou classificação profissional superior àquela que mantinha, ou ainda o desempenho de funções de natureza diferente daquelas que exercia, quando lhe passe a corresponder uma escala de retribuição mais elevada, sem prejuízo do disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>

2 — Quando o lugar vago for preenchido por promoção, a entidade patronal abrirá concurso interno entre os seus trabalhadores, sem prejuízo das promoções obrigatórias estipuladas neste contrato.

3 — Em caso de igualdade, dar-se-á preferência ao trabalhador mais antigo.

4 — O concurso interno previsto no n.º 2 será aberto aos trabalhadores do sector e, na sua falta, aos trabalhadores que a ele se candidatem.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias

As promoções obrigatórias para cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Certificados

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho os quadros de pessoal em dois exemplares, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores, anualmente, até 30 de Abril de cada ano.

2 — Os quadros de pessoal referidos no número anterior deverão ser assinados pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, pelos delegados sindicais.

3 — Logo após o envio, a entidade patronal afixará durante o prazo de três meses, nos locais de trabalho e por

forma bem visível, cópia dos quadros de pessoal referidos no n.º 1 desta cláusula.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- b) Usar de respeito e de urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos mesmos, quando investidos em funções de chefia, que tratem com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Prestar à comissão de trabalhadores e sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos e que se relacionem com o cumprimento deste contrato;
- d) Criar condições e incentivos que possibilitem o aumento da produtividade pela melhoria da formação profissional;
- e) Enviar aos sindicatos até ao dia 10 de cada mês o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, caso os trabalhadores o autorizem, de acordo com a legislação aplicável, acompanhados dos respectivos mapas de quotização devidamente preenchidos e assinados pelos delegados sindicais;
- f) Cumprir as disposições deste contrato e da lei;
- g) Passar certificados contendo informações de carácter profissional de acordo com a solicitação do trabalhador;
- h) Facilitar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicite;
- i) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo do normal funcionamento do sector;
- j) No caso de acidente ou doença profissional, garantir aos trabalhadores as condições pecuniárias existentes como se estivessem efectivamente ao serviço.

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar um comportamento correcto no trato com os órgãos de gestão e trabalhadores a qualquer nível de hierarquia;
- b) Comparecer pontualmente no local de trabalho;
- c) Executar com eficiência as tarefas que lhes sejam cometidas;
- d) Cumprir as ordens, instruções e regulamentos internos que emanem dos órgãos hierarquicamente competentes, salvo na medida em que se mostrem contrários aos seus direitos e garantias;
- e) Colaborar nas iniciativas tendentes ao progresso da formação profissional e na produtividade do trabalho;
- f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens e equipamentos que lhes forem confiados, dentro das limitações que decorram do exercício das funções profissionais, tendo em atenção o estado dos mesmos;

g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar um comportamento correcto com os trabalhadores que lhe sejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;

h) Cumprir as disposições deste contrato e da lei.

##### Cláusula 20.<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 beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias;
- d) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria e especialidade, salvo nos casos previstos neste contrato e na lei;
- e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens e prestação de serviços ao trabalhador;
- h) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- i) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato;
- j) A prática do *lock-out*;
- l) Não coarctar em medida alguma o exercício por parte do profissional de funções sindicais, funções em instituições de segurança social ou de quaisquer outras relacionadas com as estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites deste contrato e da lei;
- m) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais que não se encontrem em condições de segurança;
- n) Ter ao seu serviço trabalhadores sem retribuição certa mínima;
- o) Admitir ao seu serviço trabalhadores reformados.

2 — É garantido o direito à greve.

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como aí será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula.

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Comissões de trabalhadores

1 — A actividade das comissões de trabalhadores é exercida nos termos da Constituição e da Lei n.º 46/79.

2 — As comissões de trabalhadores e seus membros gozam dos direitos e garantias expressas na Constituição e na Lei n.º 46/79.

3 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para a defesa dos seus interesses.

4 — As comissões são eleitas em plenário de trabalhadores, por voto directo e secreto.

5 — O estatuto deve ser aprovado em plenário de trabalhadores.

6 — Os membros das comissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

7 — Podem ser criadas comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores.

8 — Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;
- c) Intervir na reorganização das unidades produtivas;
- d) Participar na elaboração da legislação de trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector.

## CAPÍTULO IV

### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

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

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

4 — A entidade patronal deve dispensar os delegados sindicais ou os dirigentes sindicais ao seu serviço quando o sindicato o solicite.

5 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegado sindical ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

6 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 8 desta cláusula.

7 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

8 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção

colectiva aplicável, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Instalações

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nas respectivas secções e em locais apropriados, para o efeito reservados pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

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

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito à retribuição.

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

4 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Composição das comissões sindicais

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

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

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis delegados;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados sindicais resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

2 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Legislação complementar

Em todo o omissio serão observadas as demais disposições na lei sindical.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de trabalho

1 — Dentro dos limites decorrentes do presente acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A todos os trabalhadores é garantido o trabalho a tempo completo.

3 — É no entanto lícita a prestação de trabalho a tempo parcial nas situações previstas neste contrato e na lei.

4 — A redução ou suspensão da laboração só poderá ser efectuada nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1 — A empresa deverá facilitar o emprego dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente, assim como o emprego dos deficientes em geral, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2 — Caso a redução de capacidade de trabalho, pelos motivos indicados, se verifique em trabalhadores já ao serviço da empresa, ser-lhes-á garantido o trabalho em condições adequadas, sem diminuição da retribuição.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Formas de trabalho interditas

A entidade patronal não pode manter trabalhadores ao seu serviço quando remunerados por trabalho à peça ou por tarefa.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2 — A fixação ou alterações do horário de trabalho, geral, sectorial ou individual, compete à empresa, depois de ouvida a comissão de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho é de 40 horas por semana e de 8 horas por dia, salvo o disposto nos números seguintes e sem prejuízo dos horários de menor duração acordados.

2 — A duração do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores dos serviços administrativos é de 37 horas e 30 minutos, sem prejuízo de períodos de menor duração por eles já praticados.

3 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração em quatro equipas é de 40 horas semanais de segunda-feira a sábado, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

4 — O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração contínua é de 37 horas e 30 minutos semanais, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

5 — A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira para os trabalhadores que não estejam em regime de laboração contínua ou de laboração em regime de quatro equipas, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 49.<sup>a</sup>



6 — O período normal de trabalho em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que numa instalação ou serviço o período de laboração seja de doze horas ou superior, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, que revestirão a forma de dois turnos rotativos e ou sobrepostos, ou de três turnos rotativos.

2 — Para o pessoal em regime de turnos o período normal de trabalho, em cada dia, deverá ser interrompido pelo intervalo de tempo indispensável a uma refeição, de sessenta minutos, assegurada que seja a continuidade da laboração.

3 — Para efeitos do número anterior, o trabalhador em regime de turnos não poderá prestar mais do que cinco horas seguidas de trabalho.

4 — O período correspondente ao intervalo para refeição é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5 — Os trabalhadores que por determinação da empresa permaneçam no seu posto de trabalho durante o intervalo para descanso ou refeição e, por esse facto, venham recebendo o valor correspondente a uma hora normal de trabalho, a título de compensação por falta de descanso, à data da entrada em vigor deste contrato, manterão essa regalia.

6 — Compete à empresa, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar anualmente, até dia 1 de Março, a escala de turnos a vigorar no ano económico seguinte.

7 — No caso de alteração do ano económico, que actualmente decorre de 1 de Abril a 31 de Março do ano seguinte, as escalas serão afixadas com uma antecedência mínima de um mês em relação ao início do ano económico.

8 — A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que as solicitem, desde que das mesmas não resultem prejuízos para o bom funcionamento dos serviços ou operacionalidade da laboração.

9 — Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal ou de dois turnos, será dada preferência, em caso de igualdade, aos trabalhadores de dois turnos ou de três turnos, respectivamente, que satisfaçam as condições mínimas exigidas ou que a elas se candidatem.

10 — Nenhum trabalhador pode ser admitido na empresa para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo por escrito.

11 — Quando qualquer trabalhador sofra de doença comprovada pelo médico da empresa que se revele incompatível com o regime de turnos mas que permita o seu ingresso no horário normal, compromete-se a empresa a assegurar a sua passagem a este último regime, mantendo o trabalhador direito ao subsídio de turno desde que tenha mais de 15 anos de trabalho em turno.

12 — Em caso de dúvida, e para o efeito previsto no número anterior, poderá o médico da empresa propor que o trabalhador seja sujeito a apreciação de equipa médica, composta por três elementos, sendo um designado pelo tra-

balhador e outro pela empresa, que por sua vez designarão por acordo o terceiro com voto de desempate.

13 — Se não existir sistema de transportes públicos que assegure o transporte de ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado de habitação permanente do trabalhador antes das 8 horas ou depois das 23 horas e 30 minutos, a esse trabalhador é assegurado pela empresa o custo dos transportes, nas condições que esta estipular, sem prejuízo do sistema de transportes já existente na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

14 — Quando o trabalhador estiver em regime de prestação normal de trabalho e, nos termos previstos neste AE, for afecto ao regime de turnos, ou quando estiver em prestação de trabalho por turnos, segundo determinado horário, e for afecto a turno de horário diferente, para além da rotação normal a que está obrigado, só poderá iniciar a nova prestação de trabalho a que foi afecto depois de decorrido um mínimo de doze horas sobre o termo da prestação de trabalho anterior, sem prejuízo de período de maior duração já praticado na empresa.

15 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade pode, se assim o entender, requerer a sua passagem ao regime normal de trabalho, comprometendo-se a empresa a assegurar essa passagem logo que exista posto de trabalho por preencher em horário geral para o qual o trabalhador tenha a competência técnica exigida, só mantendo o direito ao subsídio de turno se preencher as condições estipuladas no n.º 11 desta cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>-A

##### Laboração contínua

1 — A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração contínua extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2 — No caso de suspensão da laboração contínua por período superior a um ano ou a três anos, o período previsto no número anterior será alargado para 90 ou 180 dias, respectivamente.

3 — O sistema de laboração contínua efectivar-se-á, em princípio, através de um horário de cinco equipas em laboração, ou de quatro equipas e uma de reforço.

4 — A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração contínua do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no n.º 11 da cláusula 34.<sup>a</sup>, «Trabalho por turnos», não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>-B

##### Laboração em regime de quatro equipas

1 — A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração em regime de quatro equipas extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2 — O sistema de laboração em regime de quatro equipas efectivar-se-á através de um horário de quatro equipas em laboração.

3 — A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração em regime de quatro equipas do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no

n.º 11 da cláusula 34.<sup>a</sup>, «Trabalho por turnos», não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando se verificarem os motivos indicados no número seguinte, sendo o trabalhador deles informado.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

4 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, designadamente prejuízos importantes que recomendem a antecipação ou prolongamento do período de trabalho, circunstâncias em que não fica sujeito aos limites previstos no n.º 6 desta cláusula.

5 — A empresa fica obrigada a assegurar o transporte do trabalhador sempre que não existam transportes públicos à hora de entrada e saída do trabalho, quando suplementar, bem como a assegurar a sua alimentação dentro do período em que se efectue o referido trabalho, contando-se este como tempo de trabalho suplementar.

6 — A prestação de trabalho suplementar previsto no n.º 3 fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas por dia normal de trabalho, sete horas e trinta minutos em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 150 horas anuais.

7 — Nos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula serão sempre dispensados da realização de trabalho suplementar, a solicitação sua, os trabalhadores que por graves motivos pessoais ou familiares e de doença, devidamente comprovados, não o possam efectuar, as mulheres grávidas ou com encargos de família, os menores e os profissionais que frequentem cursos para valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário dos cursos.

8 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar na sequência do período normal de trabalho não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido um período mínimo de doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de dez horas entre jornadas de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, confere ao trabalhador um dia completo de descanso, à sua escolha, num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dia de feriado confere igualmente ao trabalhador um dia completo de descanso, a escolher por acordo entre o trabalhador e a empresa, salvo

o disposto na cláusula seguinte para os trabalhadores em laboração contínua nos feriados em que não está previsto o encerramento obrigatório.

3 — O disposto nos números anteriores é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar efectivamente prestado.

5 — O trabalhador que, por razões excepcionais, tiver de prestar oito ou mais horas suplementares seguidas na sequência do período normal de trabalho tem direito a um dia de descanso.

6 — O trabalho suplementar prestado em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 30 dias seguintes.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>-A

##### Laboração contínua e laboração em regime de quatro equipas Trabalho prestado em dia feriado

1 — O trabalho prestado em dia feriado de encerramento não obrigatório, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 130 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2 — O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, «Trabalho suplementar — Descanso compensatório», quanto ao descanso compensatório, e o disposto no n.º 1 da cláusula 69.<sup>a</sup>, «Retribuição por trabalho suplementar», quanto à respectiva retribuição.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído, desde que a ela corresponda uma alteração de natureza da tarefa a desempenhar pelo trabalhador substituto.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou 160 interpolados, no prazo de um ano civil, o substituto

manterá o direito à retribuição que passou a receber nas condições do número anterior, assim como adquirirá o direito à classificação profissional do substituído, mesmo que cessada a substituição.

3 — Se a substituição durar menos de 120 dias seguidos, o substituto que haja passado a receber retribuição superior nas condições do n.º 1 desta cláusula regressa à situação anterior à substituição.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Serviço de prevenção

1 — As entidades patronais poderão constituir equipas de prevenção quando entendam que a sua criação se justifica, em moldes a regulamentar internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

2 — Os trabalhadores que estejam inscritos em serviços ou equipas de prevenção, caso estes venham a constituir-se, após a data de entrada em vigor deste contrato, terão direito a uma compensação especial, que a empresa fixará internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

## CAPÍTULO VI

### Regulamento interno

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Dentro dos limites estipulados neste contrato e na lei, compete à empresa estabelecer as regras internas de organização.

2 — A entidade patronal deverá dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho.

3 — A entidade patronal ouvirá as comissões de trabalhadores e, na sua falta, os delegados sindicais sobre as normas internas de organização antes de as submeter ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para aprovação.

4 — O regulamento interno visará reunir as normas genéricas, extensivas à generalidade dos trabalhadores, sobre matérias cuja organização exija a formulação e aplicação de regras a observar por forma sistemática e que a empresa entenda deverem ser regulamentadas com base em critérios de uniformidade.

5 — Os trabalhadores poderão propor sugestões à entidade patronal sobre os regulamentos internos.

6 — Uma cópia do regulamento interno será facultada aos delegados sindicais, quando por eles solicitada.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Matérias de regulamentação

Constarão do regulamento interno da empresa, nomeadamente:

- a) Condições e formalidades de admissão;
- b) Exames médicos e psicotécnicos;
- c) Condições de concursos internos para preenchimento de vagas;
- d) Horários praticados;

e) Condições de pagamento de refeições ou outros produtos, quando fornecidos pela empresa;

f) Regime de faltas e sua justificação;

g) Assistência médica e medicamentosa.

## CAPÍTULO VII

### Transferências e deslocações

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Transferências de trabalhadores

1 — A transferência de que resulte prejuízo para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

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

3 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, a entidade patronal custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e do seu agregado familiar directamente impostas pela transferência.

4 — O ónus da prova sobre os prejuízos decorrentes da transferência cabe sempre à entidade patronal.

5 — Em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador poderá sempre optar pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações equivalentes aos casos de despedimento com justa causa por sua iniciativa.

6 — É vedado à entidade patronal, quando da transferência do trabalhador, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Deslocações

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

2 — Será pago como trabalho extraordinário o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação, que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da entidade patronal.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Abonos para transportes

1 — A entidade patronal assegurará sempre o pagamento das deslocações em serviço, nas seguintes condições, em alternativa:

a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador ou assegurando as despesas do transporte;

b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

2 — Para os casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa terá direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, de uma verba determinada pelo coeficiente 0,29 sobre o preço do litro de gasolina super que vigorar à data da deslocação.

3 — Verificando-se com regularidade a situação prevista no número anterior, a entidade patronal obriga-se a fazer um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em serviço no continente será abonada a importância diária de € 69 para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2 — Nas deslocações efectuadas para as ilhas ou estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respectivamente, de € 100,30 e € 180,30 para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3 — Aos trabalhadores que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço — € 41,40;

Pelo almoço ou jantar — € 17,80.

Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Áreas de trabalho

1 — A empresa obriga-se a definir, por escrito, se for caso disso, as áreas de trabalho dos trabalhadores em serviço externo permanente.

2 — No caso de alteração substancial das áreas de trabalho do trabalhador, a entidade patronal garantirá a esse trabalhador o vencimento base, acrescido do vencimento variável, correspondente à média mensal auferida nos 12 meses anteriores à data da alteração, durante os cinco meses subsequentes à data da referida alteração.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Seguro

1 — A empresa deverá assegurar aos trabalhadores de vendas, desde que em serviço externo permanente, seguro contra acidentes de trabalho que cubra o período em que o trabalhador deixa o local de trabalho a que está adstrito até ao seu regresso, durante as vinte e quatro horas do dia, com exclusão do período correspondente aos dias de descanso semanal, salvo se a deslocação de ida e volta se verificar durante esses dias, com autorização da entidade patronal.

2 — Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro e ilhas em serviço da entidade patronal, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a € 60 648,80.

3 — A entidade patronal e o trabalhador que se desloque no continente poderão concertar um seguro de acidentes pessoais, por mútuo acordo, quando o trajecto a percorrer pelo trabalhador o justifique.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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

2 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, excepto para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua para os quais serão os que por escala lhes competirem e para os trabalhadores em regime de quatro equipas para os quais será o domingo e um outro dia que por escala lhes competirem.

3 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a segunda-feira poderá constituir dia de descanso semanal em vez do sábado, só para os profissionais da manutenção que já tenham este regime, ou para aqueles que sejam admitidos nessas condições.

4 — Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua e para os trabalhadores em regime de quatro equipas, os dois dias de descanso semanal podem ser aferidos em termos médios anuais.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados, para todos os efeitos, como feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios mencionados no n.º 1 desta cláusula, serão observados os dias de terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde se situa o estabelecimento.

3 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4 — O feriado municipal será gozado em 24 de Dezembro, ou no dia útil imediatamente subsequente caso o dia

24 coincida com um dia de descanso semanal em situação de laboração contínua.

5 — O feriado municipal será gozado na segunda-feira de Carnaval e será atribuído um dia de dispensa a todos os trabalhadores respeitante à quadra Natalícia, a gozar no dia 24 ou no dia 31 de Dezembro, ou em dia oportuno consoante o regime de horário de trabalho e respectivo turno. Esta disposição é válida para a situação de laboração em regime de quatro equipas.

6 — Salvo acordo em contrário entre a empresa e os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua, a fábrica encerrará obrigatoriamente nos feriados de 1 de Maio, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa e 25 de Dezembro, podendo ainda a empresa, caso assim o entenda, encerrar, total ou parcialmente, a sua actividade em um ou mais dos feriados mencionados no n.º 1 desta cláusula. Se a empresa estiver em regime de laboração em quatro equipas a empresa encerrará no feriado de 1 de Janeiro por troca com o Domingo de Páscoa.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Férias — Período e época de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias de 23 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — O trabalhador admitido na empresa terá direito a gozar férias no ano da sua admissão pelo período correspondente a dois dias e meio por cada mês, desde que a admissão tenha lugar antes de 30 de Outubro.

4 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Cabe sempre à entidade patronal a elaboração do mapa de férias dos trabalhadores, ouvidos os seus órgãos representativos.

6 — A entidade patronal marcará o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, na falta de acordo com o trabalhador e seus órgãos representativos.

7 — O período de férias será em princípio gozado em dias seguidos, podendo, todavia, ser fraccionado em vários períodos por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, desde que um período corresponda pelo menos a metade do período total de férias.

8 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar as férias simultaneamente.

9 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, cabendo aos trabalhadores comunicar por escrito esse facto à entidade patronal, logo que convocados.

10 — O mapa de férias a elaborar pela entidade patronal, de harmonia com o n.º 5 desta cláusula, deverá ser afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano.

11 — Têm direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que pretendam gozá-las nas ilhas ou no estrangeiro.

12 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

13 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o seu adiamento, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador tem direito a receber, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Regime especial de férias para estabelecimentos fabris

1 — Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 51.<sup>a</sup> deste contrato pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento fabril, até 30 dias, entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

2 — Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a entidade patronal deverá comunicar aos trabalhadores qual o mês ou meses de encerramento, até ao dia 15 de Março do ano a que respeite, quando pretender usar da faculdade prevista no número anterior.

3 — Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Doença ou acidente no período de férias

1 — Sempre que em período de férias ocorrer doença ou acidente devidamente comprovado que coincida, no todo ou em parte, com o período de férias considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verificar a situação de interrupção de férias prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia de início da doença, bem como do seu termo.

3 — A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da segurança social ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, da verificação do facto pelo médico indicado pela entidade patronal.

4 — No caso de a impossibilidade do gozo de férias se manter até Dezembro desse ano, o trabalhador tem direito

a gozar férias no ano seguinte, em regime de acumulação com as férias vencidas nesse ano, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — O novo período será marcado imediatamente após o regresso ao trabalho.

6 — Se na data indicada para o início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, ou em situação de passagem à reforma, pode naquela data receber o subsídio de férias, se assim o desejar.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Regime de férias para os casos de regresso após impedimento prolongado ou de serviço militar**

1 — No ano em que regresse do serviço militar obrigatório o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio previstos neste contrato, tal como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço na empresa no ano transacto.

2 — Ao trabalhador que após impedimento prolongado motivado por doença ou acidente retome o serviço aplica-se igualmente o disposto no número anterior.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1 — A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, até 15 dias antes do início das férias, um subsídio em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Pagamento das férias não gozadas**

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração de férias vencidas mas não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano de cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

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

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

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

4 — Não será contado, para efeitos do n.º 2 desta cláusula, o período de tolerância de ponto que for fixado nas empresas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Participação de faltas**

1 — Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço deverá avisar a entidade patronal no mais curto espaço de tempo possível, o que pode ser feito através de interposta pessoa e ou pelo telefone, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 61.<sup>a</sup>

2 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de três dias.

3 — As faltas referidas na alínea g) da cláusula 61.<sup>a</sup> deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1 — Consideram-se faltas justificadas as que prévia ou posteriormente a entidade patronal autorize e as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente o cumprimento de obrigações legais em que haja convocatória expressa de entidades públicas para a comparência em dia e hora determinados;

b) Necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de doença, parto ou acidente;

c) Doença, parto ou acidente de trabalho;

d) Necessidade de comparecer a consultas médicas ou de receber tratamento receitado por médico;

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

f) Prática de actos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções em instituições de previdência ou autarquias locais;

g) Casamento, durante duas semanas de calendário;

h) Até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta;

i) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral ou por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

j) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

l) Prática de actos necessários e inadiáveis inerentes ao exercício de funções de bombeiro voluntário;

m) Doação de sangue a título gratuito durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

n) Até dois dias consecutivos por nascimento de filho.

2 — As faltas dadas ao abrigo das alíneas e) e f) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade, através de ofício comprovativo, pelos respectivos organismos, no prazo máximo de três dias a contar da falta.

3 — Nos casos previstos nas restantes alíneas do n.º 1 desta cláusula, a entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula torna a falta injustificada.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou quaisquer outras regalias.

2 — Determinam, no entanto, perda de retribuição as faltas, ainda que justificadas, dadas nos casos previstos nas alíneas e) e f) da cláusula 61.<sup>a</sup>, sem prejuízo do crédito de horas estabelecido neste contrato.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

1 — As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

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

a) Falte injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Falte injustificadamente com alegação de motivos de justificação comprovadamente falsos.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, serviço militar obrigatório ou outros motivos, o impedimento se prolongue por mais de 180 dias.

2 — Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — Poderão ser concedidas licenças sem retribuição por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta como antiguidade do trabalhador, para os efeitos dela derivados.

3 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especialmente para o efeito.

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

## CAPÍTULO IX

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Só se considera retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato e das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são asseguradas as remunerações certas mínimas mas constantes do anexo IV.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Tempo e prazo de pagamento

1 — O pagamento da retribuição de cada trabalhador deverá ser efectuado até ao dia 25 de cada mês.

2 — No acto do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um documento de onde constem o nome completo do trabalhador, a sua classificação profissional, o número de beneficiário da segurança social, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a especificação das importâncias relativas ao trabalho normal, as horas extraordinárias, o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro ou por transferência bancária, e, neste último caso, sempre com o acordo do trabalhador.

4 — O pagamento será sempre feito ao mês qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de três turnos rotativos de segunda a sábado — € 180,20;

b) Regime de dois turnos rotativos e ou sobrepostos — € 109,80;

c) Regime de laboração contínua e de laboração em quatro equipas — € 353,60.

2 — Os valores do subsídio de turno já incluem o subsídio de trabalho nocturno, devendo, todavia, este prevalecer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.

3 — O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho com base em regime de turnos, mantendo, todavia, o trabalhador o direito a recebê-lo em caso de férias, Natal, paragem técnica da laboração por determinação da empresa, faltas justificadas nos termos da cláusula 62.<sup>a</sup>, «Consequências das faltas justificadas», doença profissional, acidente de trabalho ou exercício de funções sindicais.

4 — O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agre-

gado familiar ou doença quando a empresa, através do seu representante, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.

5 — O trabalhador por turnos que se haja candidatado a posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal e que, para esse efeito, ingresse neste regime, manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.

6 — O trabalhador por turnos que, por iniciativa da empresa, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respectivo subsídio.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Retribuição por trabalho suplementar

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado é retribuído com um acréscimo de 100 % sobre o valor da retribuição horária.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno é retribuído com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

2 — O trabalho suplementar nocturno é retribuído pela acumulação do valor do trabalho nocturno previsto no número anterior, com a percentagem prevista na cláusula 69.<sup>a</sup>, «Retribuição do trabalho suplementar», para pagamento das horas suplementares.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Aos trabalhadores serão devidas diuturnidades sobre o vencimento base, calculadas nos termos dos números seguintes.

2 — Para os trabalhadores ao serviço da entidade patronal que à data da entrada em vigor deste contrato já recebem duas diuturnidades, o vencimento da 3.<sup>a</sup> reporta-se ao início do mês em que se perfaçam três anos sobre a atribuição da 2.<sup>a</sup> diuturnidade.

3 — Para os trabalhadores ao serviço da entidade patronal que à data da entrada em vigor deste contrato já recebam uma diuturnidade, o vencimento da 2.<sup>a</sup> reporta-se ao início do mês em que se perfaçam três anos sobre a atribuição da 1.<sup>a</sup> diuturnidade.

4 — Para os trabalhadores que ainda não recebam qualquer diuturnidade ou para os que não estejam ao serviço da entidade patronal à data da entrada em vigor deste contrato, o vencimento da 1.<sup>a</sup> reporta-se à data do vencimento de três anos de antiguidade e o vencimento da 2.<sup>a</sup> à data de vencimento de seis anos de antiguidade.

5 — Em nenhum caso pode um trabalhador receber mais de cinco diuturnidades, incluindo-se na contagem as já vencidas na data da entrada em vigor deste contrato.

6 — O valor da 1.<sup>a</sup> e da 2.<sup>a</sup> diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encon-

tram enquadrados nos termos do anexo iv deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	Diuturnidade (euros)
01 .....	57,80
02 .....	57,80
03 .....	57,80
04 .....	47,40
05 .....	42,20
06 .....	37,50
07 .....	33,90
08 .....	33,90
09 .....	33,90
10 .....	33,90
11 .....	33,90
Seguintes .....	33,90

7 — A 3.<sup>a</sup> diuturnidade é de € 33,90 para todos os trabalhadores.

8 — A 4.<sup>a</sup> diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 3.<sup>a</sup> diuturnidade e é de € 37,70 para todos os trabalhadores.

9 — A 5.<sup>a</sup> e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.<sup>a</sup> diuturnidade e é de € 37,70 para todos os trabalhadores.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham completado um ano de trabalho receberão a importância proporcional aos meses completos até 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias.

3 — O subsídio de Natal é concedido, segundo idêntico critério de proporcionalidade, aos trabalhadores que cessem a sua relação de trabalho.

4 — O subsídio de Natal é devido por inteiro ao trabalhador que se encontre em situação de baixa por doença, acidente ou doença profissional, mesmo quando em situação de impedimento prolongado.

5 — O subsídio de Natal é devido aos trabalhadores solteiros que, após a data de entrada em vigor deste contrato, venham a ingressar no serviço militar obrigatório, no valor proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil sobre a sua remuneração base.

6 — O subsídio de Natal é devido por inteiro aos trabalhadores casados que, após a data de entrada em vigor deste contrato, ingressem no serviço militar obrigatório.

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 90,30, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.



2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, os trabalhadores substitutos terão direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Prémio

1 — O trabalhador classificado a partir do grau 5, inclusive, até ao grau 16, inclusive, da tabela de enquadramento constante do anexo iii deste contrato tem direito, a partir da data de entrada em vigor deste contrato, a um prémio anual de assiduidade correspondente ao valor da retribuição de oito dias de trabalho, que será pago em Janeiro do ano seguinte, salvo se houver rescisão do contrato, caso em que será pago o valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2 — As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas a), c), com excepção de parto ou acidente, f), j), m) e n) do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup> não serão consideradas para os efeitos de dedução do prémio estipulado, a não ser quando no seu conjunto ultrapassem os 30 dias anuais.

3 — As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas c), no caso de parto ou acidente, d) e), f), g), h) e j) do n.º 1 da cláusula 61.<sup>a</sup> não serão consideradas em quaisquer circunstâncias para efeitos de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

4 — As faltas seguidas, motivadas por acidente de trabalho, que dêem origem a um período de baixa que exceda 60 dias ou que produzam qualquer tipo de incapacidade permanente para o trabalhador não serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

5 — As faltas dadas ao abrigo da alínea b) e as autorizadas pela entidade patronal serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula.

6 — As faltas que forem dadas pelo trabalhador dentro do limite de oito dias de trabalho anuais carecem sempre de autorização prévia do superior hierárquico do trabalhador e não poderão ser utilizadas em antecipação ou prolongamento do período de férias ou licença sem retribuição.

7 — O trabalhador terá direito ao prémio estipulado no n.º 1 desta cláusula no seu valor integral, caso não utilize, nas condições fixadas, os oito dias de faltas anuais, ou terá direito ao valor proporcional caso utilize parcialmente, nas condições fixadas, as faltas anuais indicadas.

8 — O trabalhador sujeito a regime de turnos tem direito ao prémio de assiduidade fixado nos termos desta cláusula, acrescido da percentagem de 30 %.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Retribuição horária

1 — Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

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

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

2 — O cálculo da retribuição normal/dia (RD) é obtido pela seguinte fórmula:

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

3 e 4 — (Eliminados.)

## CAPÍTULO X

### Regime disciplinar

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos estipulados neste contrato.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar a violação dos deveres consignados neste contrato.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — A entidade patronal só poderá aplicar sanções aos trabalhadores mediante processo disciplinar escrito e após a sua conclusão.

2 — O processo disciplinar, precedido ou não de averiguações preliminares, inicia-se com uma comunicação escrita ao trabalhador, acompanhada de uma nota de culpa contendo a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3 — A entidade patronal enviará aos órgãos representativos dos trabalhadores cópia da nota de culpa mencionada no número anterior.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5 — Os órgãos representativos dos trabalhadores pronunciar-se-ão seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias a contar do momento em que o processo lhes seja entregue por cópia.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá decisão, a qual deverá ter em conta o parecer dos órgãos representativos dos trabalhadores e todas as circunstâncias relevantes do caso, concluindo por propor sanção adequada ou o arquivamento do processo.

7 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias a contar da comunicação referida no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Nulidades do processo

A falta de audiência do trabalhador que não lhe seja imputável e a inexistência de nota de culpa constituem nulidades insanáveis do processo disciplinar.

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição até ao limite máximo de 15 dias por ano;
- d) Despedimento com justa causa.

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

### Cláusula 82.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

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

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

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento, mesmos com pré-aviso, ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

3 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento de trabalhadores nas condições expressas nos n.ºs 5 e 7 da cláusula 22.<sup>a</sup> deste contrato.

4 — Qualquer sanção aplicada sem existência de processo disciplinar é igualmente considerada abusiva.

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Consequências das sanções abusivas

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal as seguintes consequências:

- a) Se a sanção aplicada consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, o pagamento de uma indemnização correspondente ao dobro fixado neste contrato.

### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, de forma a poder verificar-se o cumprimento das cláusulas anteriores.

## CAPÍTULO XI

### Cessaçao do contrato de trabalho

### Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### Causas de cessação

1 — O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Denúncia unilateral por parte do trabalhador.

2 — Nenhum trabalhador pode ser despedido sem justa causa.

3 — Para além das indemnizações a que tenha direito pela cessação do contrato de trabalho, o trabalhador receberá:

- a) A importância correspondente às férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio, caso não o haja recebido anteriormente;
- b) A importância correspondente às férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente;
- c) A importância proporcional ao subsídio de Natal correspondente aos meses de trabalho do ano da cessação.

### Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Cessaçao do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a 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.

### Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Cessaçao do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

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

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

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

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à

data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção de outra parte.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Justa causa para rescisão por parte da entidade patronal**

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação 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 de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Justa causa para rescisão por parte do trabalhador**

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 90.<sup>a</sup> deste contrato.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador**

O trabalhador que se despeça com justa causa tem direito a 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.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Denúncia unilateral por parte do trabalhador**

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

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

3 — Se o trabalhador não cumprir 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 92.<sup>a</sup>

##### **Disposições complementares**

1 — Em todo o omissos observar-se-ão as disposições constantes da lei.

2 — Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

## CAPÍTULO XII

### **Condições especiais de trabalho**

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de mulheres — Princípios gerais**

É garantido às mulheres o direito de receber, em identidade de tarefas e qualificação e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais das mulheres trabalhadoras**

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias estipulados neste contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são ainda assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados e com salvaguarda, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grandes esforços físicos, trepidação, contacto com substâncias

tóxicas e radioactivas, sujeição a altas e baixas temperaturas, posições incómodas e transportes inadequados, casos em que deverão ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição e quaisquer subsídios correspondentes à sua categoria ou classe;

b) Faltar, no período da maternidade, durante 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 sê-lo antes, no todo ou em parte. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de parto;

c) Nos casos de aborto não provocado ou parto de nado-morto a licença referida na alínea anterior será de 30 dias. Sempre que a trabalhadora o deseje pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente depois da licença referida nesta alínea;

d) Interromper a licença referida na alínea b), em caso de internamento hospitalar da criança, a seguir ao parto e até à data em que cesse o internamento, podendo retomá-la a partir de então, até ao final do período;

e) Receber por inteiro a sua retribuição mensal durante o prazo da licença, como se estivesse ao trabalho, revertendo para a empresa o subsídio que, nesse caso, receba da segurança social;

f) Interromper o trabalho diário para assistir aos filhos pelo total de uma hora durante o primeiro ano após o parto, repartida pelo máximo de dois períodos, podendo utilizar este período antes do final do seu dia normal de trabalho sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias;

g) Ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, devendo para o efeito apresentar documento comprovativo;

h) Ser dispensada da comparência ao trabalho, quando o peça, até dois dias em cada mês, com perda de vencimento;

i) Não prestar trabalho antes das 8 e depois das 20 horas, nos casos em que não trabalhem em regime de turnos;

j) Não prestar trabalho antes das 7 e depois das 24 horas, nos casos em que trabalhem em regime de turnos, sem prejuízo dos horários praticados na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

2 — Para os efeitos previstos na presente cláusula e na cláusula 95.<sup>a</sup> deste contrato e nos casos em que a gravidez não seja notória, cumpre à trabalhadora dar conhecimento da existência da gravidez à entidade patronal, que poderá exigir prova adequada do facto.

3 — As entidades patronais obrigam-se a cumprir as demais disposições da lei que regulam esta matéria.

4 — Aos trabalhadores em geral serão asseguradas para além das regalias expressas nos números anteriores aquelas que constam na Lei n.º 4/84 e no Decreto-Lei n.º 136/85.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento da mulher grávida

1 — Salvo ocorrendo justa causa, é considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora durante a gravidez e no prazo de um ano após o parto.

2 — A inobservância do disposto no número anterior pela entidade patronal implicará o pagamento a esta das

retribuições que receberia se continuasse a trabalhar até ao termo do período considerado, sem prejuízo das indemnizações e sanções previstas neste contrato.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Trabalhadoras com responsabilidades familiares

1 — A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais procurarão criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos quando a dimensão da empresa o justifique.

2 — Consideram-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e de bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — A capacidade dos menores para contratar na relação de trabalho é a definida na lei.

2 — A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

3 — Os menores de 18 anos não serão obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7 e depois das 20 horas, no caso de as não frequentarem.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem cursos ou disciplinas de valorização ou aperfeiçoamento profissional terão os direitos especiais seguintes:

a) Dispensa, até duas horas, para frequência das aulas e nos dias de prestação de provas, bem como de 10 dias, consecutivos ou não, para a preparação destas, em qualquer dos casos sem perda de retribuição;

b) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que esta vise a preparação e efectivação de provas escolares.

2 — A fim de beneficiarem das regalias previstas na alínea anterior, os trabalhadores deverão, trimestralmente, fazer prova da sua condição de estudantes e dos resultados das provas efectuadas.

3 — As regalias previstas no n.º 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador reprove por duas vezes consecutivas o mesmo ano, salvo se lhe faltarem no máximo quatro cadeiras para completar o respectivo curso, ou em virtude de faltas injustificadas.

4 — Aos trabalhadores em regime de turnos serão facilitados horários que lhes permitam a frequência das aulas, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

## CAPÍTULO XIII

### Previdência complementar e outras regalias sociais

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Criação de seguro complementar da segurança social

1 — A entidade patronal, sem prejuízo dos regimes já existentes, deverá criar ou reforçar e uniformizar, na medida do possível, os benefícios assegurados pelas instituições da segurança social, em termos a concertar com as entidades representativas dos trabalhadores no seu âmbito.

2 — Os benefícios referidos no número anterior abrangerão as pensões de reforma por invalidez ou velhice, o subsídio por morte e as indemnizações a atribuir em virtude de doença profissional ou acidente de trabalho, podendo ainda incluir o pagamento do abono de família através da entidade patronal.

3 — Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Serviços sociais

1 — Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço onde estes possam tomar as suas refeições.

2 — As refeições a fornecer pela entidade patronal serão constituídas por bebida, pão, sopa, um prato (peixe, carne ou dieta), sobremesa (doce ou fruta) e café. A bebida será constituída alternativamente por água mineral, sumo, cerveja ou vinho.

3 — As condições de pagamento das refeições constarão de regulamento interno, a ajustar por acordo entre os órgãos representativos dos trabalhadores e a entidade patronal.

4 — O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 e as 8 horas do dia seguinte é de € 9,80.

5 — Em caso de encerramento temporário do refeitório em período normal de trabalho, a entidade patronal quando estiver impossibilitada de fornecer a refeição aos trabalhadores ajustará com os seus órgãos representativos o valor correspondente ao pagamento da mesma.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio escolar

1 — As entidades patronais contribuirão, por inteiro ou parcialmente, em regime de complemento dos subsídios a conceder para este efeito pelas entidades públicas ou isoladamente, no pagamento das despesas com os livros escolares cuja aquisição seja exigida pelos estabelecimentos de ensino aos filhos dos seus trabalhadores e aos seus trabalhadores estudantes, desde que sejam preenchidas as condições constantes dos números seguintes.

2 — A atribuição da aludida contribuição dependerá da prova anual do aproveitamento escolar do beneficiário.

3 — Para efeitos do número anterior, os montantes a atribuir no ano escolar de 2012-2013 são os seguintes:

1.º ciclo — € 26,80;

2.º ciclo — € 67,10;

3.º ciclo — € 131,40;

Secundário — € 201,60;

Universitário — € 597,90.

## CAPÍTULO XIV

### Higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3 — Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, da higiene e da saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei, não contrariando o exposto na cláusula 105.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores ficam obrigados ao cumprimento das prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis.

5 — A entidade patronal fornecerá um litro de leite por dia aos trabalhadores que estejam em contacto com produtos tóxicos nas respectivas secções.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Fiscalização

1 — Na fiscalização dos estabelecimentos industriais abrangidos, para os efeitos regulados no presente capítulo, bem como na aplicação de penalidades, observar-se-ão as normas estabelecidas na lei.

2 — A comissão de trabalhadores e os sindicatos têm o direito de apresentar à empresa ou à entidade fiscalizadora todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Riscos especiais

1 — Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização, armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes, bases ou alcalis fortes e solventes.

2 — Os produtos referidos no número anterior terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos e devendo ainda

instruir o pessoal encarregado da sua manipulação acerca dos riscos específicos e medidas de segurança a respeitar.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Prevenção e cuidados médicos

1 — As empresas deverão assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, afastando os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias, bem como exames periódicos para pesquisa de quaisquer indícios de lesões.

2 — Na medida das suas possibilidades, providenciarão as empresas pela formação de pessoal com o curso de primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas serão nomeadas comissões de segurança.

2 — Cada comissão de segurança será composta por elementos designados pela empresa e por elementos eleitos pelos trabalhadores para esse fim, em número igual e no mínimo de quatro no total.

3 — As comissões de segurança serão coadjuvadas pelos elementos da empresa que julgarem necessários para o bom desempenho das suas funções.

4 — A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor no estabelecido neste AE, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

5 — Não existindo comissão de segurança, a defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de higiene, segurança e saúde compete à vigilância simultânea da entidade patronal e dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão eleita entre os trabalhadores para esse fim.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Regulamento de higiene e segurança

1 — A comissão prevista na cláusula 105.<sup>a</sup> deste contrato deverá elaborar, no prazo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho e dos equipamentos e instalações que entrará em vigor depois de aprovado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

2 — Do regulamento elaborado pela empresa devem constar, nomeadamente, as seguintes matérias:

- a) Nome, nacionalidade e domicílio da entidade patronal;
- b) Localização do estabelecimento industrial;
- c) Identificação do despacho de autorização de instalações e laboração do estabelecimento industrial;
- d) Modalidade ou modalidades industriais em exploração;
- e) Processo e diagramas de fabrico;
- f) Matérias-primas utilizadas;
- g) Aparelhos, máquinas e demais equipamentos;

h) Dispositivos e meios previstos para suprimir ou atenuar os inconvenientes próprios da laboração;

i) Instalações de segurança, de primeiros socorros e de carácter social;

j) Sistema de abastecimento de água;

l) Número de lavabos, balneários, instalações sanitárias e sua localização;

m) Sistema e normas de prevenção de incêndios;

n) Postos de trabalho que exigem luz e equipamento individual e sua discriminação;

o) Formas de promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

p) Postos de trabalho que obrigam a normas específicas de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

3 — O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores, devendo a entidade patronal fornecer para o efeito, quando da sua entrada em vigor ou no acto de admissão, um exemplar do mesmo.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

As empresas disporão de equipamentos individuais para tarefas específicas, que incluirão, conforme os casos, fato de trabalho, capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras e botas impermeáveis ou calçado adequado, assegurando as despesas de limpeza e conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Legislação aplicável

Enquanto não sair nova legislação sobre a higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor.

## CAPÍTULO XV

### Medicina no trabalho

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — A empresa assegurará, directa ou por serviço externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 — O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a promoção da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas no seu trabalho.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Reclamações

Os trabalhadores têm o direito de apresentar ao médico de trabalho da empresa todas as reclamações e deficiências, quer da organização dos respectivos serviços médicos quer das condições de segurança e salubridade dos locais de trabalho.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### **Duração do trabalho**

Sempre que existam serviços médicos, a duração de trabalho prestado pelos médicos à entidade patronal será calculada nas seguintes bases:

- a) Nas empresas industriais uma hora por mês, pelo menos, por cada grupo de 15 trabalhadores ou fracção;
- b) Nenhum médico pode, porém, assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que corresponderem mais de cento e cinquenta horas de serviço por mês.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### **Atribuições**

1 — As obrigações e atribuições dos serviços médicos são as constantes do regulamento dos Serviços Médicos do Trabalho da Empresa (Decreto-Lei n.º 47 512), devendo as empresas, sempre que possível, criar condições que permitam o seu aperfeiçoamento e melhoramento em benefício dos trabalhadores.

2 — Se no decurso da vigência deste contrato vierem a ser introduzidas novas regulamentações que reforcem os direitos dos trabalhadores nesta matéria, elas serão imediatamente aplicáveis.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

Os exames e a participação dos trabalhadores em qualquer das actividades dos serviços médicos decorrerão dentro do período normal de trabalho e sem desconto de salário, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### **Exames médicos — Periodicidade**

1 — Os exames médicos periódicos realizam-se uma vez por ano para os trabalhadores em regime de horário normal e duas vezes para os trabalhadores em regime de turnos.

2 — As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas numa ficha própria.

3 — Quando o trabalhador deixar os serviços da empresa, a ficha médica é transferida para os serviços médico-sociais.

4 — Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos, prestando as informações necessárias sobre a sua condição e outros aspectos relevantes.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### **Elementos de trabalhos**

A entidade patronal deve fornecer ao médico de trabalho, sob segredo profissional, todos os elementos da técnica de produção e da composição de produtos empregados que o médico entenda interessarem à defesa da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### **Penalizações**

As infracções ao disposto na cláusula anterior serão punidas nos termos da legislação reguladora dos serviços médicos do trabalho.

### **CAPÍTULO XVI**

#### **Disposições finais e transitórias**

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### **Manutenção de regalias**

1 — Em tudo quanto no presente contrato se não previna, regularão as disposições legais aplicáveis.

2 — Manter-se-ão as regalias de carácter geral e permanente em tudo quanto não seja regulado nos termos deste contrato.

3 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição ao trabalhador.

4 — Consideram-se revogados por efeitos da entrada em vigor deste contrato todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que eram aplicados aos diferentes sectores, bem como os acordos de carácter geral ou sectorial que tenham como objecto matérias reguladas no presente contrato, o qual se considera, no seu conjunto, como proporcionando tratamento mais favorável ao trabalhador.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### **Reclassificações**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo I, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor.

2 — Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela.

3 — Se houver reclamação, esta será objecto de resolução pela administração, sob proposta da comissão prevista na cláusula 119.<sup>a</sup> do presente contrato.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente contrato.

5 — Da decisão proferida no n.º 3 o trabalhador pode recorrer para as entidades competentes.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### **Comissão de reclassificações**

1 — A comissão a que se refere o n.º 3 da cláusula 118.<sup>a</sup> deste contrato será composta por quatro elementos, sendo dois representantes da entidade patronal e os outros dois indicados pela comissão sindical.

2 — A comissão de reclassificações dissolver-se-á 60 dias após a entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 120.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1 — É criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a qual incluirá três representantes da empresa e três representantes dos sindicatos.

2 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar o presente contrato;
- b) Criar profissões e categorias profissionais nos termos do anexo i;
- c) Pronunciar-se sobre reclassificação de trabalhadores de harmonia com o disposto no presente contrato;
- d) Deliberar sobre o seu regulamento interno e a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio de paridade.

3 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer dos seus membros, mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de oito dias, ou, nos casos urgentes, de três dias.

4 — A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

5 — Qualquer dos membros da comissão paritária pode fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante e poderá fazer-se assessorar por técnicos, sem direito a voto.

6 — As deliberações da comissão paritária serão tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7 — As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do presente contrato, logo que publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 121.<sup>a</sup>**Ganho salarial mínimo**

No sentido de garantir a reposição e o aumento do poder de compra eventualmente perdido por força de aumentos da inflação superiores ao previsto, as partes acordaram na inclusão de uma cláusula de salvaguarda com o seguinte teor:

«1 — A empresa garante um ganho salarial mínimo de 0,25 % no ano de 2004 em relação à inflação média que venha a verificar-se.

2 — Se no final do ano de 2004 o índice de inflação média for superior a 2,8 %, a empresa acrescerá aos vencimentos um valor equivalente ao diferencial que se verificar. O acréscimo que ocorrer será integrado nos vencimentos e funcionará como base de cálculo para a revisão salarial de 2005.

3 — As diferenças que decorram do que acima foi referido serão pagas aos trabalhadores tendo como limite temporal máximo o pagamento das retribuições do mês de Fevereiro de 2005.»

**ANEXO I****Definição de funções****Profissionais de economia**

1 — Definição genérica da função de economista de empresa:

1.1 — Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros variáveis socio-económicos a nível sectorial e global;

1.2 — Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;

1.3 — Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

1.4 — Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;

1.5 — Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;

1.6 — Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;

1.7 — Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

1.8 — Elaborar modelos matemáticos de gestão;

1.9 — Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

1.10 — Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa, aos diferentes graus e áreas de decisão.

2 — Consideram-se funções deste grupo profissional, nomeadamente, as seguintes:

Análise da conjuntura económica;

Análise económica sectorial;

Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;

Planeamento estratégico;

Planeamento operacional;

Controlo dos planos;

Organização e métodos de gestão;

Estudo de estruturas organizacional;

Concepção, implantação e consolidação dos sistemas de informação para a gestão da empresa;

Organização e gestão administrativa;

Organização e gestão de contabilidade;

Controlo de gestão e análise de custos; auditoria;

Estudo e promoção de mercados;

Estudo de reconversão de actividades;

Estudo de projectos e investimentos e desinvestimentos;

Estudo dos mercados dos factores produtivos;

Avaliação de empresas;

Estabelecimento de políticas financeiras;

Estudo e selecção das fontes e aplicação dos recursos financeiros;

Controlo da rentabilidade dos meios financeiros;

Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa;

Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e *stocks*, pessoal, etc.

3 — Consideram-se seis graus como enquadramento das várias categorias profissionais.

4 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no grau 1 e a dois anos no grau 2.

5 — O período experimental vence pelo grau em que for admitido e, no caso dos graus 1 e 2, conta como tempo da permanência naqueles graus.



6 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um grau mencionado, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

7 — É suficiente que o profissional economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

7.1 — Graus 1 e 2. — Descrição geral de funções:

a) Não supervisa outros trabalhadores enquanto no grau 1;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo com alguma frequência questões que não são de rotina;

e) Toma decisões de responsabilidade com alguma frequência, tendo um impacto decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

7.2 — Grau 3. — Descrição geral de funções:

a) Supervisa directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;

b) Os contactos mantidos são frequentes, por vezes complexos e exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados, como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;

d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

7.3 — Grau 4. — Descrição geral de funções:

a) Supervisa normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;

b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;

c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e exterior, os quais exigem capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussão destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;

e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

7.4 — Grau 5. — Descrição geral de funções:

a) Pode supervisar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;

b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;

c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

7.5 — Grau 6. — Descrição geral de funções:

a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;

b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal funcionamento e desenvolvimento da empresa; aprova globalmente os diferentes planos elaborados para cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

#### Profissionais de engenharia

1 — São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções comerciais, administrativas ou técnicas licenciados em Engenharia, Farmácia e Ciências, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários e os oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

2 — Definição de funções:

2.1 — Graus 1-A e 1-B. — Descrição geral de funções:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controlo de um profissional de engenharia);

b) Executa a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e decisão dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia mas pode ter funções de coordenação de outros trabalhadores não profissionais de engenharia.

## 2.2 — Grau 2. — Descrição geral de funções:

a) Assistência a engenheiros mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Deverá actuar em funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

## 2.3 — Grau 3. — Descrição geral de funções:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de

tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

## 2.4 — Grau 4. — Descrição geral de funções:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Recomendações geralmente revista quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outros título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou técnico sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto a precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;

g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

## 2.5 — Grau 5. — Descrição geral de funções:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica; ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou autónomo;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispendio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revista quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

## 2.6 — Grau 6. — Descrição geral de funções:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnica de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu cargo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

#### Trabalhadores açucareiros

1 — *Encarregado geral*. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena os mestres de fabricação ou chefe de turno, contramestres e encarregados, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de fabrico que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores a seu cargo em que superintende visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

2 — *Mestre de fabricação ou chefe de turno*. — É o trabalhador que tem a seu cargo, durante o respectivo turno, os sectores de produção, desde a alimentação, de rama até à entrada do açúcar em armazém, pronto, para a expedição. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização na técnica da fabricação, devendo ser capaz de as executar e fazer executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos programas de fabricação, em quantidade e qualidade, pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal, bem como pelo registo e comunicação das anomalias detectadas, que esteja ou não na sua dependência, e respectiva resolução.

3 — *Encarregado geral de armazéns*. — É o trabalhador responsável pela recepção, armazenagem e controlo dos produtos acabados, matérias-primas e subsidiárias, fiscalizando e orientando a correcta execução dessas tarefas pelos encarregados e fiéis de armazém sob sua autoridade, para o que recebe os elementos de fabrico entrado e regista toda a movimentação verificada nos armazéns que supervisiona, sendo também responsável pela manutenção de limpeza, segurança e higiene nos armazéns da empresa.

4 — *Encarregado*. — É o trabalhador que tem a seu cargo um sector fabril, por cuja gestão é responsável sob

a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores, hierárquicos. Responde pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

5 — *Técnico de sala de controlo*. — É o trabalhador que tem a seu cargo a sala de controlo da fabricação provida de comandos, registos e indicadores e alarmes que vigia e sobre os quais actua de acordo com dados recebidos do laboratório e as instruções do seu chefe hierárquico directo. Regista em mapas as leituras dos aparelhos indicadores das condições nas várias fases do processo. O desempenho das suas funções exige um conhecimento completo da instalação fabril e do seu funcionamento, assim como do equipamento eléctrico e electrónico que irá comandar. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

6 — *Contramestre ou ajudante de chefe de turno*. — É o trabalhador que coadjuva o mestre de fabricação ou chefe de turno em todas as funções que lhe estão atribuídas, substituindo-o em todos os seus impedimentos ou ausências ao serviço. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe de linha hierárquica directa, pela utilização dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

7 — *Capataz ou supervisor*. — É o trabalhador que tem a seu cargo, em horário normal ou durante o respectivo turno, um sector fabril, que chefia sob orientação directa dos seus superiores hierárquicos na linha directa. No desempenho das suas funções tem de demonstrar uma elevada especialização, devendo ser capaz de as executar todas com o máximo rigor desejado para o sector fabril. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

8 — *Fiel de armazém de 1.ª*. — É o trabalhador que tem a seu cargo em horário normal ou ao respectivo turno qualquer dos armazéns de matérias-primas, produtos adicionais, materiais de embalagem ou produto acabado. Regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pela existência. É orientado pelo respectivo chefe na linha hierárquica directa.

9 — *Coordenador*. — É o trabalhador que desempenha todas as seguintes tarefas: preparação e programação do serviço segundo orientação recebida; separação da gestão de *stocks* das mais diversas matérias em curso; recolha de elementos sobre matérias em curso necessárias à contabilidade industrial; elaboração de registos de produção, consumos e rendimentos (em mapas ou em gráficos); preparação de outros elementos a fornecer mensalmente à contabilidade industrial; ligação com a secção do pessoal (assiduidade, substituições por doença, etc.); apoio a eventuais estudos da direcção industrial.

10 — *Cozedor*. — É o trabalhador executante das operações relacionadas com a cristalização (granulado, recuperação e refinado corrente), que incluem a recepção de xaropes ou licores prontos a cristalizar (tachos de vácuo), do equipamento auxiliar e dos recipientes de massa.

Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e o centrifugador. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

11 — *Apontador de registo de fabrico.* — É o trabalhador que efectua cálculos e registos diversos referentes a entradas e consumos de matérias-primas e subsidiárias, bem como produções e rendimentos.

12 — *Fiel de armazém de 2.ª* — É o trabalhador que tem a seu cargo uma parte de um armazém sob a chefia directa do respectivo responsável ou a totalidade de um armazém de menor movimento em relação a outros do mesmo tipo dentro da empresa, ou coadjuva o fiel de 1.ª em todas as suas tarefas, podendo substituí-lo temporariamente.

13 — *Fiel de balança.* — É o trabalhador que tem a seu cargo a pesagem dos veículos que entrem ou saiam das instalações fabris, transportando mercadorias, com vista ao controlo de entradas e saídas, e elabora relações quantitativas e qualitativas das mercadorias entradas ou saídas para posterior controlo contabilístico.

14 — *Centrifugador.* — É o trabalhador executante das operações de centrifugação dos magmas ou das massas cozidas, manobrando não só as centrífugas como o equipamento anexo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo, os cozedores e, conforme os casos, os operadores dos sectores de secagem e dissolução (fundição). É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

15 — *Operador de descoloração de xarope por carvão animal.* — É o trabalhador executante das operações na secção de carvão animal, que incluem a descarga do carvão exausto dos filtros, a alimentação e descarga dos fornos de regeneração, o enchimento dos filtros, com carvão novo ou regenerado, a alimentação dos filtros com xarope e as operações de desaçucaração e lavagem do carvão dos filtros.

16 — *Filtrador de xarope ou de licor para granulado e ou carbonatados.* — É o trabalhador executante das operações relacionadas com a filtração de xaropes ou de licores previamente depurados por carbonatação, sulfitação ou fosfatação e destinados à obtenção de açúcar granulado. Para esse efeito comanda os respectivos filtros e equipamento anexo. É igualmente responsável pela condução das operações de carbonatação, sulfitação e fosfatação, manobrando o respectivo equipamento. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico de sala de controlo. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

17 — *Concentrador.* — É o trabalhador que conduz e vigia o funcionamento de um conjunto de evaporadores e respectivos tanques e bombas, destinados a realizar a concentração dos xaropes. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

18 — *Operador de descoloração de xarope por resina.* — É o trabalhador executante das operações relacionadas com a condução do processo de descoloração por

resmas de permuta tónica que inclui a movimentação de xaropes a tratar, água tratada e salmoura e a condição das células de permuta nas suas diversas operações cíclicas. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o filtrador e cozedor. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

19 — *Chefe de ensaque.* — É o trabalhador que conduz e vigia as secções de ensaque de refinado corrente e açúcar granulado, coordenando e registando dentro do seu horário de trabalho toda a movimentação respeitante a esses sectores, sendo responsável pelo controlo das balanças de ensaque, devendo alertar o seu superior hierárquico sempre que se verifique alguma anomalia nos produtos, sacos, embalagens e equipamentos sob a sua responsabilidade, e pelo estado de higiene e limpeza dos seus sectores.

20 — *Operador de 1.ª* — É o trabalhador que conduz e vigia operações tecnológicas, que lhe exigem uma participação activa e um grau de especialização média, ou outras que lhe forem fixadas superiormente. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento, assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

21 — *Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura.* — É o trabalhador que comanda o sector de lavandaria e ou limpeza e costura. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento, assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

22 — *Guarda.* — É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que estejam confiados e faz o controlo e registo de entradas e saídas. Percorre, à noite, o itinerário de ronda, de acordo com as instruções, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

23 — *Operador de 2.ª* — É o trabalhador que conduz e opera em segurança máquinas simples, incluindo empilhadores, quando tal for necessário ao desempenho da suas funções; exerce funções de vigilância de equipamento, procede a cargas, descargas, limpezas e transportes ou coadjuva outros profissionais em funções especializadas, dentro das directrizes que lhe forem dadas. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela actualização correcta do equipamento que opera e pela sua limpeza.

24 — *Pessoal de lavandaria e ou limpeza e costura.* — É o trabalhador que executa tarefas relativas a limpeza, costura e lavagem, utilizando, quando necessário, máquinas adequadas a estas operações, pela condução das quais é responsável dentro das directrizes que lhe forem dadas pelo seu chefe na linha hierárquica directa. É responsável pelo estado de higiene e limpeza do sector onde exercer a sua actividade.

25 — *Jardineiro.* — É o trabalhador que cultiva flores, árvores, arbustos e outras plantas para embelezar parques, jardins públicos ou privados; semeia relvados, renova-lhes a zona danificada e apara-os mediante tesoura e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores; procede à limpeza e conservação dos armamentos e canteiros.

26 — *Operador de tratamento de águas.* — É o trabalhador que executa todas as seguintes funções: operações relacionadas com a condução do processo de tratamento

de águas (descalcificação) por resinas de permuta iónica, sistema de bombagem e refrigeração de água de condensação necessária aos tachos de vácuo, compressores de ar comprimido e preparação de salmoura concentrada pela utilização cíclica na regeneração das resinas; actua em estreita colaboração com a central térmica e instalação de descoloração por resinas. É o responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

27 — *Empregado de balcão*. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos, certificando-se previamente da exactidão dos registos, colabora na verificação dos produtos ou alimentos recebidos e entregues e vê se correspondem em quantidade, qualidade e apresentação aos padrões estabelecidos, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda. Procede às operações de abastecimento da secção, elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria. Efectua os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa.

28 — *Operador de máquinas de embalagem «Hesser Drohmann»*. — É o trabalhador que executa todas as seguintes funções: condução de máquinas do conjunto Hesser Drohmann, procedendo à alimentação da máquina com bobina de papel não impresso, tintas e colas nas locais apropriados, removendo no final dos períodos de laboração tintas e colas e limpando os respectivos tabuleiros. Procede à limpeza periódica da máquina conforme programação estabelecida superiormente e sempre que necessário em pontos determinados de acordo com a sua observação no decorrer do turno, bem como lubrifica pontos específicos de certos movimentos exteriores. Colabora com o mecânico afinador nas reparações do equipamento que conduz, executando as necessárias limpezas profundas e de peças atingidas pelo açúcar. No decorrer do seu turno assinala anomalias que detecta e informa o seu superior ou o mecânico ou o electricista. Colabora estritamente com a zona de paletização automática e, quando necessário, procede ao comando da alimentação mecanizada de açúcar ao silo da sua máquina. É responsável perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente pela impressão, colagem, aspecto geral da mesma e peso. Relativamente a este último ponto, procede a colheitas periódicas de amostras, cujo peso controla em balança apropriada, registando os desvios verificados e ajustando as balanças aos comandos exteriores, se necessário. Regista a produção obtida no seu turno na máquina e comunica ao seu superior as anomalias e as interrupções verificadas durante o mesmo. Procede à limpeza da zona circundante e movimenta os materiais necessários. Em caso de avaria do sistema de paletização automática, colabora activamente na arrumação final sobre paletes das embalagens colectivas (embalagens

de 10 kg × 1 kg ou 15 kg × 1 kg). Todas estas funções são exercidas sob a orientação do seu superior hierárquico.

29 — *Oficial principal*. — É o trabalhador que no desempenho das suas funções revela uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector fabril. Poderá ser responsável por um número restrito de trabalhadores e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina e higiene do pessoal.

30 — *Operador de bombagem*. — É o trabalhador que conduz e vigia tarefas de bombagem simultânea centralizada numa secção, nomeadamente bombagem alternada dos xaropes da centrifugação de granulado, afinação e recuperação; bombagem de águas doces e de lavagens de açúcar, regulação e bombagem de pé de cristalização, bombagem de xaropes e lamas provenientes da filtração. É, nalguns casos, também o responsável pela secção de secagem do açúcar e condensados e pode igualmente ser responsável pelo sistema de dissolução de rama afinada. Actua em estreita ligação com várias secções sob a orientação do respectivo chefe, na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta do equipamento, assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

31 — *Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte*. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda a sua limpeza.

32 — *Operador geral de embalagem*. — É o trabalhador que conduz correctamente e em segurança as linhas de embalagem de açúcar granulado branco ou açúcar areado amarelo, dentro das directrizes que lhe forem dadas. É responsável pela alimentação dos diversos materiais às máquinas. Cumpre com todas as rotinas estabelecidas para a linha de embalagem, actuando em conformidade sempre que tiver necessidade de corrigir problemas que possam surgir, reportando ao seu superior hierárquico. Responde também perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente em relação ao aspecto geral, forma, impressão, colagem, soldaduras, peso, envoltórios e paletização. Sempre que solicitado paletiza manualmente ou acondiciona o produto paletizado no armazém. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o mecânico afinador e outros operadores.

33 — *Operador geral de processo*. — É o trabalhador executante e vigilante de operações relacionadas com a centrifugação ou filtração ou produção de açúcar areado amarelo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e outros operadores, conforme os casos. É responsável pela utilização correcta e em segurança do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector. É também responsável por manter e otimizar os parâmetros de processo adstritos à sua função de forma a produzir eficientemente açúcares, xaropes e licores com o máximo de qualidade.

34 — *Operador de empilhadores e similares*. — É o trabalhador que conduz pás mecânicas, empilhadores ou

máquinas similares para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, fazendo as tarefas inerentes à necessária identificação dos materiais. Actua sobre a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e da sua limpeza.

#### Trabalhadores cobradores

**Cobrador.** — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a pagamentos, recebimentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que exerce funções análogas, relacionadas com escritório, nomeadamente de fiscalização e informações.

#### Trabalhadores construtores civis

1 — Grau 1. — Descrição geral das funções:

1.1 — Realiza tarefas de carácter técnico simples e ou de rotina (concepção e elaboração pequenos projectos);

1.2 — Estuda a aplicação de técnicas e seus processos;

1.3 — Participa em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador, sendo as decisões tomadas ao nível hierárquico a que a resolução dos problemas diga respeito;

1.4 — O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

1.5 — Não exerce funções de chefia.

2 — Grau 2. — Descrição geral de funções:

2.1 — Dá assistência a técnicos mais qualificados em cálculos, análises, projectos, estimativas ou actividade técnica comercial;

2.2 — Participa em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante e podendo receber o encargo para a execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais ou projectos de desenvolvimento;

2.3 — Utiliza conhecimentos teóricos e práticos para identificar e resolver os problemas que se manifestam no decurso dos seus trabalhos, tais como: montagens, manutenção e obras;

2.4 — Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia sobre métodos e processos;

2.5 — Elabora estimativas sob a orientação e controlo de um profissional técnico mais qualificado.

3 — Grau 3. — Descrição geral das funções:

3.1 — Elabora projectos, cadernos de encargos, medições, orçamentos em trabalhos de equipa ou individuais;

3.2 — Presta assistência técnica a técnicos mais qualificados na direcção ou fiscalização de obras;

3.3 — Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina.

4 — Grau 4. — Descrição geral das funções:

4.1 — Os trabalhadores deverão ser entregues com a simples identificação do seu objectivo de prioridade;

4.2 — Responde pelos orçamentos, pormenores e prazos desses trabalhos;

4.3 — Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa na condução de obras;

4.4 — Elabora e planifica programas de trabalho, supervisionando os mesmos a curto e médio prazos;

4.5 — Chefia e coordena e exerce as actividades, estudos e desenvolvimento de um departamento;

4.6 — Toma decisões de responsabilidade a curto e médios prazos.

1 — **Encarregado geral.** — É o trabalhador que superintende na execução de um conjunto de obras da empresa.

2 — **Encarregado.** — É o trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de uma obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

3 — **Pintor.** — É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

4 — **Estucador.** — É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

5 — **Carpinteiro de limpos.** — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

6 — **Pedreiro.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

7 — **Carpinteiro de tosco ou cofragem.** — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

8 — **Ajudante.** — É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

9 — **Auxiliar menor.** — É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

#### Trabalhadores contínuos e porteiros

1 — **Contínuo.** — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los e informá-los; estampilhar e entregar correspondências; executa diversos serviços, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos. Eventualmente transporta, distribui e recolhe expediente, documentos e objectos de serviço de ou para entidades exteriores à empresa.

2 — **Porteiro.** — É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência; atende chamadas telefónicas (de noite, domingos e feriados); controla a entrada e saída do pessoal; assegura, em geral, em colaboração com o guarda de serviço, a defesa e colaboração com o guarda de serviço, a defesa e vigilância das instalações, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

3 — **Guarda.** — É o trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados e faz o controlo de entradas e saídas. Percorre, à noite, o itinerário de ronda, de acordo com as instruções, assinalando quaisquer anomalias e tomando as providências que o caso exija.

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

#### Trabalhadores despachantes privativos

**Despachante privativo.** — É o trabalhador técnico que, representando a empresa e devidamente habilitado me-

diante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades legais conducentes ao desembaraço fiscal e aduaneiro das mercadorias ou outros bens importados e exportados, bem como à promoção de qualquer documentação que às mesmas diga respeito.

#### Trabalhadores electricistas

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparações e montagens, em quantidade e qualidade, e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

2 — *Subencarregado*. — É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo os trabalhos de um grupo de profissionais electricistas.

3 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência directa dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta um grupo de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

4 — *Oficial principal*. — É o trabalhador de maior nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

5 — *Técnico de electrónica*. — É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade. Pode orientar e chefiar, no seu serviço, um grupo restrito de profissionais.

6 — *Oficial*. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

7 — *Pré-oficial*. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

8 — *Ajudante*. — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

9 — *Aprendiz*. — É o trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos profissionais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### Trabalhadores enfermeiros

1 — *Enfermeiro-coordenador*. — É o trabalhador que se responsabiliza pelo serviço; orienta, coordena e supervisa os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

2 — *Enfermeiro*. — É o trabalhador que administra a terapêutica e os trabalhos prescritos pelos médicos; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e os profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

3 — *Auxiliar de enfermagem*. — É o trabalhador que coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este profissional.

#### Trabalhadores de escritório

1 — *Director de serviços*. — É o trabalhador 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 da empresa; planejar 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 da política financeira e exercer a verificação dos custos.

2 — *Chefe de departamento, de serviços ou de divisão*. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a 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 as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. A classificação nestas funções depende do âmbito da chefia exercida.

3 — *Inspector administrativo*. — É o trabalhador que tem como principal função a inspecção de delegações, agências, escritórios e empresas associadas, no que respeita à contabilidade e administração das mesmas.

4 — *Analista de sistemas*. — É o trabalhador que tem a concepção e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis.



Consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático de informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas e pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

5 — *Contabilista*. — É o trabalhador que dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; 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 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 a 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.

6 — *Chefe de secção*. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla, o trabalho de um grupo de profissionais.

7 — *Programador*. — É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; preparar os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os 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).

8 — *Tesoureiro*. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levanta-

mentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

9 — *Subchefe de secção/escriturário principal*. — É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisão correntes ou que, executando as tarefas atrás descritas, coordena o trabalho de escriturários, sendo neste caso designado por subchefe de secção, colaborando directamente com o chefe de secção e substituindo-o nos seus impedimentos.

10 — *Correspondente em línguas estrangeiras*. — É o trabalhador 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 ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

11 — *Secretário de administração ou de direcção*. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da 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 diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. A classificação nestas categorias depende do órgão perante quem elas se efectivem.

12 — *Caixa*. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

13 — *Escriturário*. — 1) Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora



dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2) Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas, verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos indicados nas fichas de trabalho corresponde às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

14 — *Estagiário*. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhado, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

15 — *Técnico administrativo*. — É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planifica meios técnicos de actuação numa área especializada e elabora procedimentos ocasionais.

16 — *Operador de computador*. — É o trabalhador que acciona e vigia um computador para o 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; 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 de diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade; pode ainda fazer recolha de dados. A promoção de operador de computador de 2.ª a operador de computador de 1.ª basear-se-á, entre outros factores, no especial mérito e competência do trabalhador.

17 — *Técnico administrativo principal*. — É o trabalhador que possui elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupando-se da organização das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Elabora a definição dos seus programas de trabalho dentro da sua área de actividade, de acordo com as directrizes recebidas, garantindo a sua correcta implementação. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

18 — *Técnico administrativo principal qualificado*. — É o trabalhador que na área administrativa executa funções de nível complexo, relacionadas com a sua actividade; desenvolve e executa tarefas de maior qualificação e res-

pensabilidade, tendo em conta a consecução dos objectivos determinados pela hierarquia; prepara e elabora documentos de suporte para decisão superior e mantém contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa; aplica conhecimentos resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos adequados; pode coordenar as actividades de profissionais de nível de qualificação inferior.

#### Trabalhadores fogueiros

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os serviços da central de vapor, incluindo toda a rede de vapor existente na mesma, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

2 — *Fogueiro-chefe*. — É o trabalhador que no respectivo turno, e sem prejuízo da execução das funções que lhe competem como fogueiro, é responsável pela utilização correcta dos meios humanos, pela orientação e controlo do serviço na central de vapor e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

3 — *Fogueiro*. — É o trabalhador 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 conservação e manutenção dos geradores de vapor, auxiliares e acessórios da central de vapor. Pode ser igualmente responsável pela operação nas estações de recepção e preparação de combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores.

4 — *Fogueiro de 1.ª (operador de turboalternador e seus auxiliares)*. — É o trabalhador que conduz turbinas de vapor destinadas e accionar geradores de energia eléctrica e auxiliares, tendo a seu cargo a manutenção e conservação das mesmas e reparações inerentes quando necessário.

5 — *Ajudante de fogueiro (chegador)*. — É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível líquido ou sólido e do tratamento de águas para os geradores de vapor, procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce igualmente 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.

#### Trabalhadores de garagens

*Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo, ainda, fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

#### Trabalhadores gráficos

*Impressor de litografia*. — Regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, indirectamente a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Faz o alceamento; estica a chapa e abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do

papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas, a perfeição do ponto nas meias tintas, efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura as lavagens dos tinteiros, rolos, tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado a utilizar.

#### Trabalhadores de hotelaria

1 — *Encarregado de refeitório*. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições. Pode concomitantemente exercer as funções de chefe de cozinha se habilitado profissionalmente ou com experiência demonstrada para o exercício do cargo.

2 — *Chefe de cozinha*. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos da cozinha. Elaborar ou contribui para a elaboração das ementas e das listas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios da cozinha; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas. Pode concomitantemente exercer as funções de encarregado do refeitório.

3 — *Empregado de refeitório*. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras de forma mais conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; emprata e distribui refeições; levanta os tabuleiros das mesas transportando-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar tarefas de limpeza e asseio dos diversos sectores.

#### Trabalhadores metalúrgicos

1 — *Encarregado*. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla directamente o subencarregado, chefes ou outros trabalhadores. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparação e construção em quantidade e qualidade e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

2 — *Subencarregado*. — É o trabalhador que substitui o encarregado nos seus impedimentos e o coadjuva directamente executando ou não trabalhos da sua especialidade, orientando directamente pelos seus superiores hierárquicos e dirigindo grupos de trabalhadores da sua profissão ou outros.

3 — *Oficial principal metalúrgico*. — É o trabalhador com alto nível de especialização na sua profissão e que na dependência dos seus superiores hierárquicos pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

4 — *Chefe de equipa*. — É o trabalhador que, executando ou não funções desta profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo constituído no máximo por cinco profissionais, podendo orientar, simultaneamente, trabalhadores que exerçam profissões com qualificação técnica ou prática inferiores à da sua.

5 — *Serralheiro mecânico*. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

6 — *Torneiro mecânico*. — É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

7 — *Mecânico de automóveis*. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

8 — *Soldador*. — É o trabalhador que, pelos processos de soldadura e electroarco ou oxiacetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ao enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costuras e topo).

9 — *Serralheiro civil*. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar e vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

10 — *Afinador de máquinas*. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas peças.

11 — *Canalizador*. — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou materiais afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

12 — *Ferreiro ou forjador*. — É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldea-

mento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

13 — *Pintor de veículos, máquinas ou móveis*. — É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos e seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

14 — *Lubrificador*. — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

15 — *Lubrificador de veículos automóveis*. — É o trabalhador especialmente incumbido de proceder a lubrificação dos veículos automóveis, mudanças de óleo no motor, caixa de velocidades e diferencial ou atesta os mesmos, vê os níveis da caixa de direcção, bateria e depósito de óleo dos travões, podendo fazer a lavagem dos veículos.

16 — *Maçariqueiro*. — É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxiacetilénicos ou outros processos de fusão, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

17 — *Ferramenteiro*. — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

18 — *Entregador de ferramentas, materiais ou produtos*. — É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo do controlo das existências dos mesmos. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que, em linhas de montagem, procedem à distribuição de materiais e produtos pelos postos de trabalho.

19 — *Ajudante*. — É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

20 — *Fiel de armazém*. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências e é orientado pelo chefe na linha hierárquica directa.

21 — *Chefe de armazém*. — É o trabalhador que tem a seu cargo o armazém de peças de reserva e materiais de consumo corrente, exigindo-se-lhe um conhecimento aprofundado das características e especificações desses materiais. Recebe, armazena e entrega os materiais do seu armazém, sendo responsável pela verificação da concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, facturas e outros documentos, pela sua arrumação e conservação, pela manutenção de registos de entradas e saídas e sua concordância com os elementos contabilísticos. Colabora com o respectivo chefe na linha hierárquica directa na gestão dos stocks.

22 — *Encarregado geral da conservação e manutenção*. — É o trabalhador que, no serviço de conservação e manutenção da empresa, dirige, controla e coordena, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos, os encarregados e subencarregados das respectivas oficinas, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de manutenção que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores em que

superintende, visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

23 — *Apontador*. — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados a produção, podendo, acessoriamente, ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

24 — *Técnico metalúrgico*. — É o trabalhador com o mais alto nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

#### Trabalhadores químicos

1 — *Experimentador de investigação*. — É o trabalhador que, nas empresas em que haja os departamentos de investigação e sob direcção dos seus superiores hierárquicos, orienta e ou executa experimentações laboratoriais de investigação, dirigindo, se necessário, analistas e preparadores.

2 — *Chefe de laboratório de rotina*. — É o trabalhador que, além de executar análises quantitativas, qualitativas e microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos comprovadamente especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, chefia e orienta os laboratórios de controlo de rotina.

3 — *Analista principal*. — É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas, microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orientando e coordenando outros analistas e preparadores.

4 — *Analista*. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, nas condições de utilização e aplicação.

5 — *Preparador*. — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um analista, procedendo, nomeadamente, à colheita e preparação de matérias-primas, semiprodutos e produtos acabados. Prepara bancadas, manuseia reagentes, faz titulações e zela pela manutenção do equipamento e executa outras tarefas acessórias.

#### Trabalhadores rodoviários

1 — *Motorista (pesados ou ligeiros)*. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga, verificação diária dos níveis de óleos e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

2 — *Ajudante de motorista*. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as

mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

#### Trabalhadores técnicos de desenho

1 — *Desenhador projectista*. — É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos. Pode fazer o acompanhamento da obra projectada.

2 — *Desenhador*. — É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, *croquis*) os adapta para a necessária execução dos desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode fazer o acompanhamento da obra.

3 — *Tirocinante*. — É o trabalhador que, possuindo o curso elementar técnico ou outro equiparado, se prepara para o exercício da categoria de desenhador.

#### Trabalhadores técnicos de vendas

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

2 — *Inspector de vendas*. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, promotores de venda, prospectores de vendas ou vendedores especializados, visita os clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pela nota de encomenda.

3 — *Promotor de vendas*. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

4 — *Prospecor de vendas*. — É o trabalhador que verifica as possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público e que os produtos ou serviços se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

5 — *Vendedor especializado*. — É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

#### Trabalhadores telefonistas

*Telefonista*. — É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

## ANEXO II

### Condições específicas

#### Profissionais de economia

##### Preenchimento de lugares e cargos

1 — Aos trabalhadores licenciados em Economia, Gestão e Administração de Empresas e Finanças será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciados, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3 — Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais economistas que a empresa pretende admitir, deverá ser dada preferência aos candidatos com maior experiência profissional no sector pretendido, independentemente da idade.

4 — No provimento dos lugares por promoção dar-se-á preferência aos profissionais, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

#### Profissionais de engenharia

1 — Categorias profissionais:

1.1 — Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o grau 1-B seguindo-se ao grau 1-A;

1.2 — Os licenciados em Engenharia não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis em Engenharia poderão ser admitidos nos graus 1-A e 1-B;

1.3 — Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação de profissionais de engenharia com grau académico, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1-A, um ano no grau 1-B e três anos no grau 2;

1.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

1.5 — É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2 — Preenchimento de lugares e cargos:

2.1 — Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão;

2.2 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciado, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

2.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar, em caso algum, procedimento de lugares e cargos por quaisquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d);

2.4 — O procedimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar;

2.5 — Só podem ser admitidos no serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas para cada profissão. Como norma geral só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

a) Possuírem as habilitações escolares mínimas propostas por lei ou outras que se entendam equivalentes;

b) Possuírem carteira ou cédula profissional devidamente actualizada. Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e normas específicas relativas ao ingresso na respectiva profissão ou especialidade, a observância de tais normas prevalece sobre as normas genéricas ou particulares previstas neste contrato.

3 — Promoções e acessos:

3.1 — São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, pela ordem indicada:

a) Estar ao serviço da empresa;

b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;

c) Competência profissional específica para o desempenho das funções;

d) Antiguidade na função anterior.

3.2 — O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

3.3 — Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretenda admitir, deverão preferir-se os candidatos com maior experiência profissional no campo pretendido, independentemente da idade.

#### **Trabalhadores açucareiros**

1 — Admissão. — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

a) Ter a idade mínima de 16 anos;

b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei;

c) A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental, findo o qual a admissão se torna definitiva com a categoria de operador de 2.<sup>a</sup> e o vencimento respectivo constante do anexo iv do presente contrato.

2 — Carreira profissional:

2.1 — Os profissionais operadores de 2.<sup>a</sup> que à data da entrada em vigor deste contrato trabalhem com máquinas simples passarão a operadores de 1.<sup>a</sup> 12 meses após a data da entrada em vigor deste acordo;

2.2 — Os profissionais de máquina de embalagem *Hes-ser Drohmann* que exerçam todas as tarefas constantes da definição de funções passarão ao nível do enquadramento imediatamente superior a seis meses após a data de entrada em vigor deste contrato;

2.3 — As entidades patronais observarão, no prazo de 12 meses a contar da data de entrada vigor deste contrato, a seguinte relação percentual entre operadores de 1.<sup>a</sup> e operadores de 2.<sup>a</sup>:

Os operadores de 1.<sup>a</sup> deverão atingir a percentagem de 65 % em relação à soma total dos profissionais operadores de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>;

Os operadores de 2.<sup>a</sup> não poderão exceder a percentagem de 35 % em relação à soma total dos profissionais operadores de 1.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup>.

As percentagens indicadas só se aplicarão 12 meses após a entrada em vigor deste acordo.

Na passagem de operador de 2.<sup>a</sup> para operador de 1.<sup>a</sup>, por efeito da aplicação das percentagens indicadas, atender-se-á prevalentemente à antiguidade do trabalhador;

2.4 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de operador de empilhadores e similares, após perfazerem três anos no desempenho efectivo das respectivas tarefas, passam automaticamente ao nível 10 com a designação de operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte;

2.5 — Os trabalhadores do processo e da embalagem abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de operador geral de processo e de operador geral de embalagem, passam automaticamente ao nível 10 e às respectivas categorias profissionais após perfazerem três anos no desempenho efectivo da função;

2.6 — Os trabalhadores enquadrados na nova função «Operador de 2.<sup>a</sup>» (nível 12) e que desenvolvam as necessárias competências para exercer funções de nível 11 passam automaticamente ao nível 11 após perfazerem três anos no desempenho efectivo da função.

#### **Trabalhadores cobradores**

Condições de admissão. — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas são a escolaridade obrigatória.

#### **Trabalhadores construtores civis**

1 — Condições especiais de admissão:

1.1 — Construtor civil é todo o trabalhador habilitado com o curso de mestranga de construtor civil, ou outro legalmente equivalente pela legislação em vigor e que o sindicato reconheça e aceite para o exercício da profissão em conformidade com a definição contida no estatuto do sindicato;

1.2 — Aos trabalhadores construtores civis será sempre exigida a carteira profissional passada pelo sindicato.

2 — Regimes especiais de promoção e acesso:

2.1 — Os construtores civis ingressam directamente na respectiva carreira com a categoria de:

a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;

b) Competência profissional;

c) Antiguidade;

2.2 — Os profissionais construtores civis devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que desempenham;

2.3 — No provimento dos lugares por promoção, dar-se-á preferência aos profissionais, tendo em atenção os seguintes critérios:

- a) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

3 — Deontologia profissional. — A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras e elaboração de projectos e estimativas de custos e orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

1) Admissão e carreira profissional:

1.1) Condições específicas de admissão:

1.1.1) Nas categorias profissionais a seguir indicadas só poderão ser admitidos trabalhadores com escolaridade obrigatória e de idade não inferior a:

a) 18 anos para todas as categorias profissionais do sector da construção civil em que não haja aprendizagem, salvo para a categoria de auxiliar menor;

b) 16 anos para todas as outras categorias;

1.1.2) As condições referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que, à da entrada em vigor do presente contrato, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas;

1.2) Aprendizagem:

1.2.1) A aprendizagem far-se-á sob a responsabilidade de um profissional com a categoria de oficial sempre que as empresas não possuam serviços autónomos para a formação profissional;

1.2.2) Sem prejuízo do disposto no n.º 1.2.4), os aprendizes não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;

1.2.3) Aos aprendizes admitidos com mais de 18 anos de idade será reduzida a aprendizagem para um ano;

1.2.4) Para os efeitos do disposto nos n.ºs 1.2.2) e 1.2.3) contar-se-á o tempo de aprendizagem em empresa diferente daquela em que se acha o aprendiz, desde que o facto conste expressamente no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta, para o efeito, os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de aprendizagem da indústria da construção civil, oficialmente reconhecidos;

1.2.5) Ingressarão obrigatoriamente como aprendizes do 1.º ano todos os auxiliares menores que tenham completado dois anos de serviço, salvo se completarem entretanto 18 anos, caso em que passarão a aprendizes do 2.º ano ou ajudantes;

1.3) Ajudantes:

1.3.1) Após três anos de permanência na categoria, poderá o ajudante requerer à entidade patronal exame de ingresso em profissão por ele indicada;

1.3.2) Caso não se verifique aprovação no exame e tendo decorrido um ano, o trabalhador poderá requerer novo exame à entidade patronal;

1.3.3) Para efeito do estipulado no n.º 1.3.1) contar-se-á o tempo prestado em empresa do sector diferente daquela

em que o trabalhador se encontra no momento em que requer o exame;

1.4) Profissões da construção civil com aprendizagem. — Haverá aprendizagem nas categorias profissionais seguintes:

- a) Carpinteiro de limpos;
- b) Carpinteiro de tosco ou cofragem;
- c) Estucador;
- d) Pedreiro;
- e) Pintor;

1.5) Oficiais:

1.5.1) Os oficiais de 2.ª serão promovidos automaticamente a oficiais de 1.ª ao fim de quatro anos de serviço na mesma categoria;

1.5.2) Para efeito do estipulado no número anterior, considerar-se-á o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal desde que devidamente comprovado.

2) Dotações:

2.1) A proporção entre o número de oficiais de 1.ª e o de oficiais de 2.ª não pode ser inferior a 50 % dos primeiros em relação aos segundos;

2.2) O número de encarregados de 1.ª não pode ser inferior a 20 % dos encarregados de 2.ª;

2.3) Em qualquer categoria profissional o número de aprendizes e auxiliares menores, considerados globalmente, não poderá ser superior ao dos oficiais.

#### **Trabalhadores contínuos e porteiros**

1 — Condições de admissão:

1.1 — Habilitações — habilitações literárias mínimas legais;

1.2 — Idade mínima de admissão. — As idades mínimas de admissão são as seguintes:

Paquete — 16 anos;

Restantes categorias — 18 anos.

2 — Acesso:

2.1 — Os contínuos, porteiros e guardas terão prioridade no preenchimento de vagas nas categorias de profissionais de escritório desde que completem as habilitações mínimas requeridas para o referido ingresso;

2.2 — Os paquetes ingressam na carreira de profissionais de escritório logo que completem as habilitações mínimas requeridas para o referido ingresso;

2.3 — Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

#### **Trabalhadores despachantes**

Condições específicas de admissão. — É obrigatória, para o exercício de actividade de despachante, a posse de uma cédula emitida numa das sedes das alfândegas do continente e ilhas e cuja passagem está definida no livro v, título iii, artigos 434.º, 435.º, 436.º e 437.º da Reforma Aduaneira, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 46 311, de 27 de Abril de 1965.

#### **Trabalhadores electricistas**

1 — Princípio geral:

1.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) A idade mínima de admissão dos aprendizes é de 16 anos;

b) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de serviço efectivo na profissão ou, sendo maiores de 16 anos, desde que provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais nocturnos de electricista, na parte de especialização;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria ou, sendo maiores de 17 anos, desde que tenham completado qualquer dos cursos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1.2;

d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem dois anos de serviço naquela categoria;

1.2:

a) Os trabalhadores electricistas diplomados nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista ministrados pelas escolas oficiais portuguesas do ensino técnico profissional, Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º grau;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

2 — Dotações:

2.1 — O número total de aprendizes e ajudantes não poderá ser superior a 50 % do total de profissionais ao serviço da mesma entidade patronal;

2.2 — O número total de pré-oficiais não poderá ser superior a 30 % do número total de profissionais ao serviço da mesma entidade patronal;

2.3 — Nos estabelecimentos em que haja um só profissional terá de ser qualificado no mínimo como oficial;

2.4 — Nas empresas que tiverem mais de cinco profissionais terá de existir um encarregado.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a escusar-se de cumprir ordens cuja execução ponha em risco a sua segurança pessoal ou a daqueles que com ele trabalham ou venham a utilizar a instalação em causa;

3.2 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

#### **Trabalhadores enfermeiros**

1 — Condições de admissão. — Só poderão exercer funções de enfermeiro os profissionais com carteira profissional.

2 — Dotações mínimas. — Haverá obrigatoriamente um enfermeiro-coordenador sempre que haja ao serviço três ou mais profissionais de enfermagem em regime de horário normal ou cinco ou mais em regime de turnos ou regime misto.

#### **Trabalhadores de escritório**

1 — Condições de ingresso na profissão. — Só podem ingressar na profissão ao serviço de qualquer entidade

patronal indivíduos de ambos os sexos com o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio e os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou menos equivalentes, salvo a seguinte excepção:

1.1 — Como programador, contabilista, chefe de secção, chefe de divisão, analista de sistemas, chefe de serviços e director de serviços só poderão ingressar na profissão indivíduos com o curso superior de Contabilidade e Administração (ex-institutos comerciais), ou equivalente legal, ou com conhecimentos ou experiência profissional adequados e mínimo de 21 anos de idade;

1.2 — É vedada às entidades patronais a admissão na profissão de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos desta cláusula, excepto nos casos em que se trate de trabalhadores de escritório já sindicalizados;

1.3 — Só poderão ser admitidos nas empresas como técnicos administrativos trabalhadores que tenham como habilitações académicas mínimas o 12.º ano complementar e o mínimo de 21 anos de idade. Tratando-se de promoção à categoria de técnico administrativo, exige-se, como habilitações académicas mínimas, o curso complementar dos liceus e ou conhecimentos e experiência profissional adequados ao preenchimento da função.

2 — *Estágio*. — O estágio para operador-mecanográfico, perfurador-verificador e operador de máquinas contabilísticas terá a duração máxima de quatro meses.

3 — Acesso e promoções:

3.1 — Os estagiários serão promovidos à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade;

3.2 — Os dactilógrafos serão promovidos à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos na categoria ou atinjam 21 anos de idade, sem prejuízo de continuarem adstritos à função de dactilógrafos;

3.3 — Os terceiros-escriturários e os segundos-escriturários, o perfurador-verificador de 2.ª, o operador de máquinas de contabilidade de 2.ª e o operador mecanográfico de 2.ª ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço naquelas categorias.

4 — Dotações mínimas:

4.1 — Quando as entidades patronais tenham estabelecimentos, filiais ou quaisquer outras dependências num ou mais distritos, serão os trabalhadores ao serviço nestas e no estabelecimento central sempre considerados no seu conjunto para efeitos de classificação;

4.2 — Na elaboração dos quadros de pessoal observar-se-ão as seguintes regras específicas:

a) Nas empresas com 20 ou mais trabalhadores é obrigatória a existência de um profissional que exerça funções correspondentes às de chefe de serviços ou de categoria superior;

b) Nas empresas com 10 ou mais trabalhadores é obrigatória a existência de um profissional que exerça funções correspondentes às de chefe de divisão ou de categoria superior;

c) O número de chefes de secção nunca será inferior a 10 % do número total de profissionais de escritório;

d) O número total de estagiários e dactilógrafos não poderá exceder 25 % do de escriturários;

e) O número total de escriturários principais não será inferior a 10 % do total de escriturários.

5 — Quadros de densidades. — Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Escriturários	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros .....	—	—	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundos .....	—	1	1	1	2	2	3	3	3	4
Terceiros .....	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4

*Observação.* — Quando o número de trabalhadores for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

#### Trabalhadoras fogueiros

1 — Admissão. — Só poderão ingressar na profissão os indivíduos do sexo masculino maiores de 18 anos, com as habilitações mínimas legais, que provem, de acordo com o estipulado no artigo 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, possuir as condições físicas indispensáveis para o exercício da profissão.

2 — Aprendizagem. — A aprendizagem da condução de geradores de vapor será feita de acordo com as disposições do Regulamento referido no número anterior.

3 — Categorias profissionais:

3.1 — *Encarregado.* — Esta categoria profissional só poderá existir nas empresas em que haja no mínimo quatro fogueiros com a categoria de fogueiro de 1.ª No entanto, as respectivas funções podem ser desempenhadas por trabalhadores de habilitações técnicas superiores adequadas à direcção, coordenação e controlo dos serviços da central de vapor e respectiva rede, de acordo com o estipulado nos artigos 33.º, n.º 4, 34.º, n.º 4, e 35.º, n.º 1, do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

3.2 — *Fogueiro-chefe.* — Nas empresas em que existam três ou mais fogueiros de 1.ª, em cada turno, um deles terá a categoria de fogueiro-chefe. Os trabalhadores da energia e água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 8, que desenvolvam competências para exercer as funções de fogueiro-chefe, passam automaticamente ao nível salarial superior — nível 7 — após perfazerem três anos no desempenho efectivo da respectiva função.

3.3 — *Fogueiro.* — As categorias de fogueiro são as estabelecidas pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966. Fogueiro de 1.ª classe é o profissional habilitado a conduzir geradores de vapor de qualquer categoria. Fogueiro de 2.ª classe é o profissional habilitado a conduzir apenas geradores de vapor de 2.ª e 3.ª categorias. Fogueiro de 3.ª classe é o profissional habilitado a conduzir apenas geradores de vapor de categoria.

É o desempenho das funções correspondentes à categoria de fogueiro de 1.ª classe que confere aos profissionais com essa categoria o direito à remuneração correspondente nos termos deste contrato.

3.3.1 — *Fogueiro de 1.ª* — Os trabalhadores da energia e água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 9, que desenvolvam competências para exercer as funções de fogueiro de 1.ª, passam automaticamente ao nível salarial superior — nível 8 — após perfazerem três anos no desempenho efectivo da respectiva função.

3.4 — *Chegador ou ajudante de fogueiro.* — O chegador ou ajudante de fogueiro terá acesso à categoria de fogueiro de 1.ª classe desde que o quadro das empresas tenha vagas e uma vez cumpridas as disposições legais em vigor.

#### Trabalhadores de garagens

Condições de admissão:

1 — É obrigatória, para o exercício de qualquer actividade gráfica, a posse do título profissional.

2 — Por título profissional considera-se:

a) Cartão profissional para os trabalhadores dos serviços de apoio e no período de aprendizagem;

b) Carteira profissional para os restantes trabalhadores.

3 — A emissão do título profissional é da única e exclusiva competência do sindicato da área a que pertence o trabalhador.

#### Trabalhadores de hotelaria

1 — Condições de admissão:

1.1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos;

1.2 — Quando obrigatório para o exercício da profissão, a posse da carteira profissional é factor preferencial para a admissão;

1.3 — Os trabalhadores admitidos pela primeira vez na profissão com menos de 18 anos de idade têm de cumprir um período de aprendizagem de um ano;

1.4 — Os trabalhadores admitidos para as funções de cozinheiro, desde que ingressem pela primeira vez na profissão, independentemente da sua idade, têm de cumprir um período de aprendizagem de dois anos, seguido do período de estágio de um ano, findo o qual ascenderão à categoria de cozinheiro de 3.ª

2 — Direito à alimentação (direito irrenunciável, praticado já há muitos anos):

2.1 — Os trabalhadores de hotelaria têm direito às refeições servidas ou confeccionadas no seu local de trabalho;

2.2 — Para todos os efeitos deste contrato, o valor da alimentação não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

#### Quadro de densidades dos cozinheiros

Cozinheiros	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe .....	—	—	—	—	—	—	—	1	1	1
De 1.ª .....	—	—	—	—	1	1	1	1	1	1
De 2.ª .....	—	—	1	2	2	2	3	3	3	4
De 3.ª .....	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

*Observação.* — Quando o número de trabalhadores for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.



**Trabalhadores metalúrgicos****1 — Aprendizagem:**

1.1 — Só poderão ser admitidos como aprendizes menores dos 16 aos 17 anos destinados ao ingresso em profissão que admita aprendizagem;

1.2 — As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem;

1.3 — Quando não funcionem centros de aprendizagem, as empresas obrigam-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho;

1.4 — As empresas darão conhecimento aos interessados em Outubro de cada ano dos programas de aprendizagem e respectivos responsáveis;

1.5 — Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral;

1.6 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada;

1.7 — Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;

1.8 — Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão que admite aprendizagem, podendo essa percentagem ser arredondada para a unidade imediatamente superior;

1.9 — O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional.

**2 — Duração da aprendizagem:**

2.1 — A duração da aprendizagem não poderá exceder dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 16 e 17 anos;

2.2 — Ao completar 18 anos de idade, o aprendiz será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que tenha permanecido um mínimo de seis meses nessa situação.

**3 — Antiguidade dos aprendizes:**

3.1 — O tempo de aprendizagem para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido realizada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade de aprendizagem desde que seja certificada nos termos do número seguinte;

3.2 — Em caso de cessação do contrato deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

4 — Promoção dos aprendizes. — Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

**5 — Tirocínio:**

5.1 — Idade mínima de admissão é de 16 anos;

5.2 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino

técnico, oficial ou particular equiparado, ou de estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada, bem como aqueles que ingressem em profissão para a qual não esteja prevista aprendizagem;

5.3 — As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes, de acordo com as disposições aplicáveis à aprendizagem.

**6 — Duração do tirocínio:**

6.1 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de:

a) Dois anos nas profissões que exigem aprendizagem;

b) Dois ou um ano nas restantes profissões, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 ou mais anos;

6.2 — O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeito de antiguidade e para efeitos de promoção, desde que seja certificado nos termos do número seguinte;

6.3 — Em caso de cessação do contrato, deverá a entidade patronal passar ao praticante um certificado referente ao período de aprendizagem, realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita;

6.4 — Os praticantes que tenham completado o seu período de tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

**7 — Promoções automáticas:**

7.1 — Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

7.2 — Os profissionais do 2.º escalão que completem três anos na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador;

7.3 — Os prazos previstos nos números anteriores contam-se a partir de 1 de Junho de 1975;

7.4 — Independentemente das promoções resultantes dos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e quatro anos de antiguidade no mesmo escalão no exercício da mesma profissão, ao serviço da mesma empresa, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão;

7.5 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, nos termos dos n.ºs 7.1, 7.2 e 7.4, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho;

7.6 — Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

8 — Admissão de ajudantes. — A idade mínima de admissão de ajudantes é de 18 anos.

9 — Quadro de densidades. — Na organização dos quadros de pessoal, as empresas deverão observar as proporções mínimas do quadro seguinte:

Ajudantes	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro .....	—	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Segundo .....	1	—	—	1	1	1	2	2	3	3
Terceiro .....	—	1	—	1	2	2	2	2	2	3
Praticante .....	—	1	1	2	2	2	2	2	2	2

*Observação.* — As proporções mínimas para o número de profissionais superior a 10 estabelecem-se projectando a proporção indicada no quadro de densidades para o número de profissionais existentes.

#### Trabalhadores químicos

1 — Habilitações mínimas:

1.1 — Experimentador de investigação e chefe de laboratório de rotina — curso de Química Laboratorial do Instituto Superior de Engenharia ou conhecimentos ou experiência profissionais equivalentes adquiridos no sector;

1.2 — Analista principal — curso de Química das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes adquiridos no sector;

1.3 — Preparador — escolaridade obrigatória.

2 — Carreira profissional:

*Estagiário.* — O trabalhador será classificado com esta categoria durante o período máximo de ano para adaptação e integração nos laboratórios da empresa; findo este período, ascende automaticamente à classe de 3.<sup>a</sup>

3 — Promoções automáticas:

Dois anos na passagem de analista de 3.<sup>a</sup> a analista de 2.<sup>a</sup>;

Três anos na passagem de analista de 2.<sup>a</sup> a analista de 1.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores rodoviários

1 — Condições específicas de admissão. — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Terem idade não inferior a 21 anos;
- b) Possuírem carta de condução profissional;
- c) A idade mínima de admissão para ajudante de motorista é de 18 anos e as habilitações mínimas são as correspondentes à escolaridade obrigatória.

2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;

b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo;

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito;

2.3 — O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos para proceder a quaisquer registos;

2.4 — A passagem de um livrete para substituição de outro, com validade, que se tenha extraviado implica para o trabalhador o pagamento de uma taxa suplementar de € 1,25;

2.5 — Se o extravio se verificar por facto imputável à entidade patronal, será esta a responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 2.4;

2.6 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição dos livretes, são suportados pela entidade patronal, excepto nos casos previstos no n.º 2.4.

#### Trabalhadores técnicos de desenho

Acesso e promoções:

1 — Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da categoria profissional de desenhador serão classificados como tirocinantes, devendo possuir o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado.

2 — Salvo o disposto no número seguinte, o período máximo de tirocínio será de dois anos de serviço efectivo, findos os quais serão promovidos à categoria de desenhador.

3 — Os trabalhadores que, para além do curso elementar técnico, possuam:

a) O curso de especialização de desenhador ministrado nas escolas técnicas serão classificados como tirocinantes do 2.º ano e ascenderão a desenhadores ao fim de seis meses de tirocínio;

b) O curso de formação profissional ministrado no serviço de formação profissional serão classificados como tirocinantes do 2.º ano.

#### Trabalhadores telefonistas

Condições de admissão. — A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas são as correspondentes à escolaridade obrigatória.

### ANEXO III

#### Enquadramento

##### Profissões e categorias

01:

Profissionais de engenharia de grau 6;  
Profissional de economia de grau 6.

02:

Profissional de engenharia de grau 5;  
Profissional de economia de grau 5.

03:

Profissional de engenharia de grau 4;  
Profissional de economia de grau 4;  
Director de serviços (escritórios).

04:

Profissional de engenharia de grau 3;  
Profissional de economia de grau 3;

Chefe de serviços (escritórios);  
Inspector administrativo (escritórios);  
Analista de sistemas (escritórios).

05:

Profissional de engenharia de grau 2;  
Profissional de economia de grau 2;  
Encarregado-geral (açucareiros);  
Construtor civil de grau 4;  
Chefe de divisão (escritórios);  
Encarregado-geral da conservação e manutenção (metalúrgicos);  
Encarregado (fogueiro);  
Técnico administrativo principal qualificado.

06:

Profissional de engenharia de grau 1-B;  
Profissional de economia de grau 1-B;  
Chefe de turno ou mestre (açucareiros);  
Encarregado geral de armazéns (açucareiros);  
Chefe de secção (escritórios);  
Programador (escritórios);  
Contabilista (escritórios);  
Tesoureiro (escritórios);  
Encarregado (metalúrgicos);  
Encarregado (electricistas);  
Técnico de electrónica (electricistas);  
Encarregado (fogueiros);  
Encarregado geral (construção civil);  
Enfermeiro-coordenador (enfermeiros);  
Desenhador projectista (técnico de desenho);  
Chefe de secção de vendas (técnico de vendas);  
Despachantes privativos (despachantes);  
Construtor civil de grau 3;  
Experimentador de investigação (químicos);  
Chefe de laboratório de rotina (químicos);  
Técnico administrativo principal;  
Secretário de administração principal (escritórios).

07:

Profissional de engenharia de grau 1-A;  
Profissional de economia de grau 1-A;  
Contramestre e encarregado (açucareiros);  
Secretário de administração (escritórios);  
Subchefe de secção (escritórios);  
Técnico administrativo (escritórios);  
Subencarregado (metalúrgicos);  
Subencarregado (electricistas);  
Encarregado de 1.ª (construção civil);  
Inspector de vendas (técnico de vendas);  
Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria);  
Construtor civil de grau 2;  
Técnico electricista;  
Técnico metalúrgico;  
Analista-chefe;  
Foguetiro-chefe.

08:

Capataz ou supervisor (açucareiros);  
Oficial principal (açucareiros);  
Técnico de sala de controlo (açucareiros);

Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas);

Encarregado de 2.ª (construção civil);  
Construtor civil de grau i;  
Chefe de armazém (metalúrgicos);  
Foguetiro-chefe (foguetiros);  
Enfermeiro (enfermeiros);  
Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho);  
Escriturário principal (escritórios);  
Analista principal (químicos);  
Secretário de direcção (escritórios);  
Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios);  
Operador de computador;  
Oficial principal pedreiro;  
Oficial principal carpinteiro;  
Oficial principal pintor;  
Foguetiro de 1.ª;  
Serralheiro mecânico principal.

09:

Analista de 1.ª (químicos);  
Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros);  
Cozedor (açucareiros);  
Coordenador (açucareiros);  
Escriturário de 1.ª (escritórios);  
Caixa (escritórios);  
Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos);  
Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos);  
Fiel de armazém (metalúrgicos);  
Mecânico de automóveis de 1.ª (metalúrgicos);  
Soldador de 1.ª (metalúrgicos);  
Pintor de 1.ª (metalúrgicos);  
Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos);  
Canalizador de 1.ª (metalúrgicos);  
Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos);  
Ferreiro ou forjador de 1.ª (metalúrgicos);  
Oficial (electricistas);  
Foguetiro de 1.ª (foguetiros);  
Operador de turbo-alternador (foguetiros);  
Pedreiro de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
Pintor de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
Estucador de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
Carpinteiro de limpos de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
Carpinteiro de toscos de 1.ª com mais de três anos (construção civil);  
Motorista de pesados (rodoviários);  
Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho);  
Vendedor especializado (técnico de vendas);  
Prospector de vendas (técnico de vendas);  
Promotor de vendas (técnico de vendas);  
Impressor litográfico (gráficos);  
Técnico de higiene e qualidade;  
Centrifugador principal;  
Operador de descoloração de xarope para resina principal.

10:

Apontador de registo de fabrico (açucareiros);  
Operador de tratamento de águas (açucareiros);  
Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros);

Fiel de balança (açucareiros);  
 Centrifugador (açucareiros);  
 Operador de descoloração de xarope para carvão animal (açucareiros);  
 Filtrador de xarope ou licor por granulado ou operador de carbonatação (açucareiros);  
 Operador de bombagem (açucareiros);  
 Operador geral de embalagem;  
 Operador geral de processo;  
 Concentrador (açucareiros);  
 Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros);  
 Operador de descoloração de xarope para resina (açucareiros);  
 Chefe de ensaio (açucareiros);  
 Operador de máquina *Hesser Drohmann* (açucareiros);  
 Fogueiro de 2.ª (fogueiros);  
 Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);  
 Escriturário de 2.ª (escritórios);  
 Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos);  
 Serralheiro civil de 2.ª (metalúrgicos);  
 Ferramenteiro de 1.ª (metalúrgicos);  
 Maçariqueiro de 1.ª (metalúrgicos);  
 Soldador de 2.ª (metalúrgicos);  
 Ferreiro ou forjador de 2.ª (metalúrgicos);  
 Pintor de 2.ª (metalúrgicos);  
 Canalizador de 2.ª (metalúrgicos);  
 Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos);  
 Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos);  
 Mecânico de automóveis de 2.ª (metalúrgicos);  
 Lubrificador de 1.ª (metalúrgicos);  
 Lubrificador de veículos automóveis de 1.ª (metalúrgicos);  
 Apontador (metalúrgicos);  
 Analista de 2.ª (químicos);  
 Motorista de ligeiros (rodoviários);  
 Cobrador (cobradores);  
 Pintor de 1.ª (construção civil);  
 Pedreiro de 1.ª (construção civil);  
 Estucador de 1.ª (construção civil);  
 Carpinteiro de limpos de 1.ª (construção civil);  
 Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.ª (construção civil);  
 Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho);  
 Operador de máquinas *Rovena*;  
 Operador de compressoras  $CO_2$ , leite de cal e carvão activado;  
 Operador de filtros de prensa.

11:

Guarda (açucareiros);  
 Jardineiro (açucareiros);  
 Operador de 1.ª (açucareiros);  
 Operador de empilhadores e similares (açucareiros);  
 Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros);  
 Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos);  
 Serralheiro civil de 3.ª (metalúrgicos);  
 Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos);  
 Lubrificador de veículos automóveis de 2.ª (metalúrgicos);

Lubrificador de 2.ª (metalúrgicos);  
 Ferramenteiro (metalúrgicos);  
 Torneiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos);  
 Ferreiro ou forjador de 3.ª (metalúrgicos);  
 Soldador de 3.ª (metalúrgicos);  
 Pintor de 3.ª (metalúrgicos);  
 Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos);  
 Mecânico de automóveis de 3.ª (metalúrgicos);  
 Canalizador de 3.ª (metalúrgicos);  
 Maçariqueiro de 2.ª (metalúrgicos);  
 Preparador e analista de 3.ª (químicos);  
 Pré-oficial do 2.º ano (electricistas);  
 Fogueiro de 3.ª (fogueiros);  
 Tiocinante do 2.º ano (técnico de desenho);  
 Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios);  
 Porteiro (contínuos e porteiros);  
 Guarda (contínuos e porteiros);  
 Pedreiro de 2.ª (construção civil);  
 Guarda (contínuos e porteiros);  
 Pintor de 2.ª (construção civil);  
 Estucador de 2.ª (construção civil);  
 Carpinteiro de limpos de 2.ª (construção civil);  
 Carpinteiro de toscos de 2.ª (construção civil);  
 Ajudante de motorista (garagens e rodoviários);  
 Telefonista (telefonista e escritórios).

12:

Ajudante (metalúrgicos);  
 Praticante do 2.º ano (metalúrgicos);  
 Ajudante (construção civil);  
 Operador de 2.ª (açucareiros);  
 Empregado de balcão (açucareiros);  
 Pré-oficial do 1.º ano (electricistas);  
 Estagiário do 2.º ano (escritórios);  
 Tiocinante do 1.º ano (técnico de desenho);  
 Chegador do 2.º ano (fogueiros);  
 Preparador estagiário do 2.º ano (químicos).

13:

Empregado de refeitório (hotelaria);  
 Pessoal de limpeza e ou lavandaria e ou costura (açucareiros ou hotelaria);  
 Estagiário do 1.º ano (escritórios);  
 Praticante do 1.º ano (metalúrgicos);  
 Preparador estagiário do 1.º ano (químicos);  
 Ajudante do 2.º ano (electricistas);  
 Chegador do 1.º ano (fogueiros);  
 Aprendiz do 2.º ano (construção civil).

14:

Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios);  
 Aprendiz do 1.º ano (construção civil);  
 Ajudante 2.º ano (metalúrgicos e electricistas);  
 Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil).

15:

Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios);  
 Aprendiz do 1.º ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas);  
 Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil).

## ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
1	Profissional de engenharia de grau 6 . . . . . Profissional de economia de grau 6 . . . . .	2 789
2	Profissional de engenharia de grau 5 . . . . . Profissional de economia de grau 5 . . . . .	2 467
3	Profissional de engenharia de grau 4 . . . . . Profissional de economia de grau 4 . . . . . Director de serviços (escritórios) . . . . .	2 033
4	Profissional de engenharia de grau 3 . . . . . Profissional de economia de grau 3 . . . . . Chefe de serviços (escritórios) . . . . . Inspector administrativo (escritórios) . . . . . Analista de sistemas (escritórios) . . . . .	1 707
5	Profissional de engenharia de grau 2 . . . . . Profissional de economia de grau 2 . . . . . Encarregado geral (açucareiros) . . . . . Construtor civil de grau 4 . . . . . Chefe de divisão (escritórios) . . . . . Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos) . . . . . Encarregado (fogueiro) . . . . . Técnico administrativo principal qualificado . . . . .	1 478
6	Profissional de engenharia de grau 1-B . . . . . Profissional de economia de grau 1-B . . . . . Mestre de fabricação ou chefe de turno (açucareiros) . . . . . Encarregado geral de armazéns (açucareiros) . . . . . Chefe de secção (escritórios) . . . . . Programador (escritórios) . . . . . Contabilista (escritórios) . . . . . Tesoureiro (escritórios) . . . . . Encarregado (metalúrgicos) . . . . . Encarregado (electricistas) . . . . . Técnico de electrónica (electricistas) . . . . . Encarregado (fogueiros) . . . . . Encarregado geral (construção civil) . . . . . Enfermeiro-coordenador (enfermeiros) . . . . . Desenhador projectista (técnico de desenho) . . . . . Chefe de secção de vendas (técnico de vendas) . . . . . Despachante privativo (despachantes) . . . . . Construtor civil de grau 3 . . . . . Experimentador de investigação (químicos) . . . . . Chefe de laboratório de rotina (químicos) . . . . . Técnico administrativo principal . . . . . Secretário de administração principal . . . . .	1 264
7	Profissional de engenharia de grau 1-A . . . . . Profissional de economia de grau 1-A . . . . . Encarregado (açucareiros) . . . . . Contramestre ou ajudante de chefe de turno (açucareiros) . . . . . Secretário de administração (escritórios) . . . . . Subchefe de secção (escritórios) . . . . . Técnico administrativo (escritórios) . . . . . Subencarregado (metalúrgicos) . . . . . Subencarregado (electricistas) . . . . . Encarregado de 1.ª (construção civil) . . . . . Inspector de vendas (técnico de vendas) . . . . . Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria) . . . . . Construtor civil de grau 2 . . . . . Técnico electricista . . . . . Técnico metalúrgico . . . . . Analista-chefe . . . . . Foguetiro-chefe . . . . .	1 132

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
8	Capataz ou supervisor (açucareiros) . . . . . Oficial principal (açucareiros) . . . . . Técnico de sala de controlo (açucareiros) . . . . . Chefe de equipa e oficial principal (metalúrgicos e electricistas) . . . . . Encarregado de 2.ª (construção civil) . . . . . Construtor civil de grau 1 . . . . . Chefe de armazém (metalúrgicos) . . . . . Enfermeiro (enfermeiros) . . . . . Foguetiro-chefe (foguetiros) . . . . . Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho) . . . . . Escriturário principal (escritórios) . . . . . Analista principal (químicos) . . . . . Secretário de direcção (escritórios) . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios) . . . . . Operador de computador . . . . . Oficial principal pedreiro . . . . . Oficial principal carpinteiro . . . . . Oficial principal pintor . . . . . Foguetiro de 1.ª com mais de três anos (foguetiros) . . . . . Serralheiro mecânico principal . . . . .	1 052
9	Analista de 1.ª (químicos) . . . . . Fiel de armazém de 1.ª (açucareiros) . . . . . Cozedor (açucareiros) . . . . . Coordenador (açucareiros) . . . . . Escriturário de 1.ª (escritórios) . . . . . Caixa (escritórios) . . . . . Serralheiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Serralheiro civil de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Fiel de armazém (metalúrgicos) . . . . . Mecânico de automóveis de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Soldador de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Pintor de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Torneiro mecânico de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Canalizador de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Afinador de máquinas de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Ferreiro ou forjador de 1.ª (metalúrgicos) . . . . . Oficial (electricistas) . . . . . Foguetiro de 1.ª (foguetiros) . . . . . Operador de turboalternador (foguetiros) . . . . . Pedreiro de 1.ª com mais de três anos (construção civil) . . . . . Pintor de 1.ª com mais de três anos (construção civil) . . . . . Estucador de 1.ª com mais de três anos (construção civil) . . . . . Carpinteiro de limpos de 1.ª com mais de três anos (construção civil) . . . . . Carpinteiro de toco ou cofragem de 1.ª com mais de três anos (construção civil) . . . . . Motorista de pesados (rodoviários) . . . . . Desenhador de dois a seis anos (técnico de desenho) . . . . . Vendedor especializado (técnico de vendas) . . . . . Prospector de vendas (técnico de vendas) . . . . . Promotor de vendas (técnico de vendas) . . . . . Impressor litográfico (gráficos) . . . . . Técnico de higiene e qualidade . . . . . Centrifugador principal . . . . . Operador de descoloração de xarope por resina principal (açucareiros) . . . . .	999
10	Apontador de registo de fabrico (açucareiros) . . . . . Operador de tratamento de águas (açucareiros) . . . . . Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros) . . . . . Fiel de balança (açucareiros) . . . . . Centrifugador (açucareiros) . . . . . Operador de descoloração de xarope por carvão animal (açucareiros) . . . . . Filtrador de xarope ou de licor para granulado e ou carbonatados (açucareiros) . . . . . Operador de bombagem (açucareiros) . . . . .	939

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
10	<p>Operador geral de embalagem . . . . .</p> <p>Operador geral de processo . . . . .</p> <p>Concentrador (açucareiros) . . . . .</p> <p>Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros) . . . . .</p> <p>Operador de descoloração de xarope por resina (açucareiros) . . . . .</p> <p>Chefe de ensaio (açucareiros) . . . . .</p> <p>Operador de máquinas de embalagem <i>Hesser Drohmann</i> (açucareiros) . . . . .</p> <p>Fogoeiro de 2.<sup>a</sup> (fogoeiros) . . . . .</p> <p>Auxiliar de enfermagem (enfermeiros) . . . . .</p> <p>Escriturário de 2.<sup>a</sup> (escritórios) . . . . .</p> <p>Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Maçaqueiro de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Soldador de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Ferreiro ou forjador de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Pintor de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Canalizador de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Lubrificador de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Lubrificador de veículos automóveis de 1.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Apontador (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Analista de 2.<sup>a</sup> (químicos) . . . . .</p> <p>Motorista de ligeiros (rodoviários) . . . . .</p> <p>Cobrador (cobradores) . . . . .</p> <p>Pintor de 1.<sup>a</sup> (construção civil) . . . . .</p> <p>Pedreiro de 1.<sup>a</sup> (construção civil) . . . . .</p> <p>Estucador de 1.<sup>a</sup> (construção civil) . . . . .</p> <p>Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup> (construção civil) . . . . .</p> <p>Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.<sup>a</sup> (construção civil) . . . . .</p> <p>Desenhador de zero a dois anos (técnico de desenho) . . . . .</p> <p>Operador de máquinas <i>Rovena</i> . . . . .</p> <p>Operador de compressoras CO<sub>2</sub>, leite de cal e carvão activado . . . . .</p> <p>Operador de filtros de prensa . . . . .</p>	939
11	<p>Guarda (açucareiros) . . . . .</p> <p>Jardineiro (açucareiros) . . . . .</p> <p>Operador de 1.<sup>a</sup> (açucareiros) . . . . .</p> <p>Operador de empilhadores e similares (açucareiros) . . . . .</p> <p>Chefe de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros) . . . . .</p> <p>Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Entregador de ferramentas, materiais ou produtos (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Lubrificador de veículos automóveis de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Lubrificador de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Ferramenteiro (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Ferreiro ou forjador de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Soldador de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Pintor de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Afinador de máquinas de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Mecânico de automóveis de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Canalizador de 3.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Maçaqueiro de 2.<sup>a</sup> (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Preparador e analista de 3.<sup>a</sup> (químicos) . . . . .</p> <p>Pré-oficial do 2.<sup>o</sup> ano (electricistas) . . . . .</p> <p>Fogoeiro de 3.<sup>a</sup> (fogoeiros) . . . . .</p> <p>Tirocinante do 2.<sup>o</sup> ano (técnico de desenho) . . . . .</p> <p>Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios) . . . . .</p> <p>Porteiro (contínuos e porteiros) . . . . .</p> <p>Guarda (contínuos e porteiros) . . . . .</p> <p>Pedreiro de 2.<sup>a</sup> (construção civil) . . . . .</p>	884

Níveis	Categorias profissionais	Tabela (euros)
11	<p>Pintor de 2.<sup>a</sup> (construção civil) . . . . .</p> <p>Estucador de 2.<sup>a</sup> (construção civil) . . . . .</p> <p>Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup> (construção civil) . . . . .</p> <p>Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.<sup>a</sup> (construção civil) . . . . .</p> <p>Ajudante de motorista (garagens e rodoviários) . . . . .</p> <p>Telefonista (telefonista e escritórios) . . . . .</p>	884
12	<p>Ajudante (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Praticante do 2.<sup>o</sup> ano (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Ajudante (construção civil) . . . . .</p> <p>Operador de 2.<sup>a</sup> (açucareiros) . . . . .</p> <p>Empregado de balcão (açucareiros) . . . . .</p> <p>Pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano (electricistas) . . . . .</p> <p>Estagiário do 2.<sup>o</sup> ano (escritórios) . . . . .</p> <p>Tirocinante do 1.<sup>o</sup> ano (técnico de desenho) . . . . .</p> <p>Chegador do 2.<sup>o</sup> ano (fogoeiros) . . . . .</p> <p>Preparador estagiário do 2.<sup>o</sup> ano (químicos) . . . . .</p>	838
13	<p>Empregado de refeitório (hotelaria) . . . . .</p> <p>Pessoal de lavandaria e ou limpeza e costura (açucareiros ou hotelaria) . . . . .</p> <p>Estagiário do 1.<sup>o</sup> ano (escritórios) . . . . .</p> <p>Praticante do 1.<sup>o</sup> ano (metalúrgicos) . . . . .</p> <p>Preparador estagiário do 1.<sup>o</sup> ano (químicos) . . . . .</p> <p>Ajudante do 2.<sup>o</sup> ano (electricistas) . . . . .</p> <p>Chegador do 1.<sup>o</sup> ano (fogoeiros) . . . . .</p> <p>Aprendiz do 2.<sup>o</sup> ano (construção civil) . . . . .</p>	777
14	<p>Paquete de 17 anos (contínuos, porteiros e escritórios) . . . . .</p> <p>Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano (construção civil) . . . . .</p> <p>Ajudante do 2.<sup>o</sup> ano (metalúrgicos e electricistas) . . . . .</p> <p>Auxiliar menor do 2.<sup>o</sup> ano (construção civil) . . . . .</p>	690
15	<p>Paquete de 16 anos (contínuos, porteiros e escritórios) . . . . .</p> <p>Aprendiz do 1.<sup>o</sup> ano (16 anos) (metalúrgicos e electricistas) . . . . .</p> <p>Auxiliar menor do 1.<sup>o</sup> ano (construção civil) . . . . .</p>	620

Nota. — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2012.

## ANEXO V

### Estrutura dos níveis de qualificação

#### 1 — Quadros superiores:

Profissional de engenharia;  
 Profissional de economia;  
 Director de serviços (escritórios);  
 Chefe de serviços (escritórios);  
 Inspector administrativo (escritórios);  
 Analista de sistemas (escritórios).

#### 2 — Quadros médios:

##### 2.1 — Técnicos administrativos:

Programador (escritórios);  
 Contabilista (escritórios);  
 Tesoureiro (escritórios);  
 Chefe de secção (escritórios);

##### 2.2 — Técnicos da produção e outros:

Construtor civil;  
 Encarregado geral (açucareiros);

Despachante privativo (despachantes);  
Desenhador projectista (técnico de desenho);  
Experimentador de investigação (químicos);  
Chefe de secção de vendas (técnicos de vendas).

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

Chefe de turno ou mestre (açucareiros);  
Encarregado geral de armazéns (açucareiros);  
Encarregado (metalúrgicos);  
Encarregado (electricistas);  
Técnico de electrónica (electricistas);  
Encarregado (fogueiros);  
Encarregado geral (construção civil);  
Enfermeiro-coordenador (enfermeiros);  
Chefe de laboratório de rotina (químicos);  
Subchefe de secção (escritórios);  
Contramestre e encarregado (açucareiros);  
Subencarregado e chefe de equipa (metalúrgicos e electricistas);  
Encarregado (construção civil).

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário de administração (escritórios);  
Escrutário principal (escritórios);  
Secretário de direcção (escritórios);  
Correspondente em línguas estrangeiras (escritórios);  
Inspector de vendas (técnicos de vendas);  
Desenhador (técnicos de desenho);  
Enfermeiro (enfermeiros);  
Encarregado de refeitório ou chefe de cozinha (hotelaria);

4.2 — Produção:

Capataz ou supervisor (açucareiros);  
Oficial principal (açucareiros);  
Técnico de sala de controlo (açucareiros);  
Chefe de armazém (metalúrgicos);  
Oficial principal (metalúrgicos e electricistas);  
Fogueiro-chefe (fogueiros);  
Analista principal (químicos).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escrutário (escritórios);  
Caixa (escritórios);

5.2 — Comércio:

Vendedor especializado (técnicos de vendas);  
Prospector de vendas (técnicos de vendas);  
Promotor de vendas (técnicos de vendas);

5.3 — Produção:

Analista (químicos);  
Fiel de armazém (açucareiros);  
Cozedor (açucareiros);  
Coordenador (açucareiros);  
Apontador de registo de fabrico (açucareiros);

Fiel de balança (açucareiros);  
Centrifugador (açucareiros);  
Serralheiro (metalúrgicos);  
Fiel de armazém (metalúrgicos);  
Mecânico de automóveis (metalúrgicos);  
Soldador (metalúrgicos);  
Pintor (metalúrgicos);  
Torneiro (metalúrgicos);  
Canalizador (metalúrgicos);  
Afinador de máquinas (metalúrgicos);  
Ferreiro ou forjador (metalúrgicos);  
Oficial (electricistas);  
Fogueiro (fogueiros);  
Operador de turboalternador (fogueiros);  
Pedreiro (construção civil);  
Pintor (construção civil);  
Estucador (construção civil);  
Carpinteiro de limpos (construção civil);  
Carpinteiro de toscos (construção civil);  
Ferramenteiro (metalúrgicos);  
Maçaqueiro (metalúrgicos);  
Concentrador (açucareiros);  
Operador de tratamento de águas (açucareiros);  
Filtrador de xarope ou licor para granul. ou operador carbonatador (açucareiros);

5.4 — Outros:

Motorista de pesados e ligeiros (rodoviários);  
Impressor litográfico (gráficos).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de enfermagem (enfermeiros);  
Cobrador (cobradores);  
Contínuo (contínuos, porteiros e escritórios);  
Porteiro (contínuos e porteiros);  
Guarda (contínuos, porteiros e açucareiros);  
Telefonista (telefonistas);  
Ajudante de motorista (garagens e rodoviários);  
Jardineiro (açucareiros);  
Chefe de lavand. e ou limp. e cost. (açucareiros);  
Empregado de balcão (açucareiros);  
Ajudante (construção civil);

6.2 — Produção:

Oper. descol. xarope para carvão animal (açucareiros);  
Operador de bombagem (açucareiros);  
Cond. máq. apar. elev. e transporte, (açucareiros);  
Operador descol. xarope para resina (açucareiros);  
Chefe de ensaie (açucareiros);  
Lubrificador (metalúrgicos);  
Lubrificador de veic. automóveis (metalúrgicos);  
Operador de máquinas *Hesser Drohmann* (açucareiros);  
Operador (açucareiros);  
Entregador de ferram., mat. ou prod. (metalúrgicos);  
Preparador (químicos);  
Pré-oficial (electricistas);  
Ajudante (metalúrgicos);  
Chegador (fogueiros);  
Operador de empilhadores e similares (açucareiros).

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):  
7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Empregado de refeitório (hotelaria);  
Paquete (contínuos, porteiros e escritórios);  
Pessoal de limp. e ou lav. e ou cost. (açucareiros);  
Auxiliar menor (construção civil);

7.2 — Produção:

Ajudante (electricistas).  
Estágio e aprendizagem

A — Praticantes e aprendizes:

A.1 — Praticantes administrativos:

Estagiário (escritórios);

A.2 — Aprendizes da produção;

A.3 — Praticantes da produção:

Tirocinante (técnicos de desenho);  
Praticante (metalúrgicos);  
Preparador estagiário (químicos);

A.4 — Aprendizes da produção:

Aprendiz (construção civil);  
Aprendiz (metalúrgicos);  
Aprendiz (electricistas).

#### **Declaração final dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 199 trabalhadores.

Lisboa, 20 de Março de 2012.

Pela Sidul Açúcares, Unipessoal, L.<sup>da</sup>:

*Manuel Tomás Bexiga Espinho*, gerente.

*Pedro João Sousa Conde*, gerente.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

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

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicatos das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros Técnicos de Desenho:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente:

*Moisés José Barata Caetano*, mandatário.

#### **Credencial**

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, pessoa colectiva n.º 504771299, com sede no Páteo do Salema, 4, 3.º, 1150-062 Lisboa, representada por Joaquim Pereira Pires e Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, membros da direcção nacional, com poderes para o acto, mandata Moisés José Barata Caetano para, em seu nome, proceder à assinatura do texto final do AE Sidul Açúcares, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Sindicato filiado na Federação:

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

Lisboa, 10 de Abril de 2012. — A Direcção Nacional:  
*Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

#### **Credencial**

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representada por Maria de Fátima Marques Messias e José Alberto Valério Dinis, na qualidade de membros da direcção nacional desta Federação, credenciam a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal para a representarem na assinatura do texto final do AE Sidul Açúcares/2012.

Lisboa, 28 de Março de 2012. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis*.

#### **Declaração**

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

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

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

STRAMM — Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

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

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;



SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

Oficiais/Mar — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 27 de Março de 2012. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

#### **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, Madeiras, Pedreiras Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

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

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

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, 28 de Março de 2012. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 20 de abril de 2012, a fl. 124 do livro n.º 11, com o n.º 30/2012, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **DECISÕES ARBITRAIS**

...

## **AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS**

...

## **ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS**

...

## **JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 15 de Janeiro de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 16, de 30 de Agosto de 1989.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, âmbito e sede**

###### **Artigo 1.º**

A Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca é a associação sindical constituída pelos sindicatos representativos de trabalhadores que exerçam a sua actividade no sector das pescas.

###### **Artigo 2.º**

A Federação exerce a sua actividade em todo o território nacional.

###### **Artigo 3.º**

A sede da Federação é em Lisboa.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Princípios fundamentais e objectivos**

###### **Artigo 4.º**

A Federação orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

###### **Artigo 5.º**

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela Federação, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

###### **Artigo 6.º**

1 — A democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna da Federação, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2 — A democracia sindical em que a Federação assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de cada associado de participar activamente na actividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seu seio, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

###### **Artigo 7.º**

A Federação defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

###### **Artigo 8.º**

1 — A Federação, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao sindicato e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

###### **Artigo 9.º**

A Federação desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

###### **Artigo 10.º**

A Federação reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e a solida-

riedade de interesses existentes entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da denominação imperialista.

#### Artigo 11.º

A Federação é uma estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical do sector das pescas.

#### Artigo 12.º

A Federação poderá manter relações e cooperar com organizações sindicais de outros países ou internacionais, bem como filiar-se em organizações sindicais internacionais, tendo em conta o carácter unitário do movimento sindical português, a sua orientação e a contribuição que deve dar à unidade do movimento sindical internacional.

#### Artigo 13.º

A Federação tem por objectivo, em especial:

- a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos dos associados e dos trabalhadores por eles representados;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- d) Lutar em estreita cooperação com as demais associações sindicais pela emancipação dos trabalhadores e construção da sociedade sem classes;
- e) Estudar as questões que interessam aos seus associados e procurar soluções para elas.

#### Artigo 14.º

À Federação compete, nomeadamente:

- a) Coordenar, dirigir e dinamizar a actividade sindical ao nível do sector de actividade que representa;
- b) Celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que abranjam filiados nos sindicatos associados;
- c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitada para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- d) Apoiar e promover iniciativas em colaboração com outras associações sindicais, com vista à formação sindical e profissional e à promoção económica, social e cultural dos trabalhadores filiados nos sindicatos associados;
- e) Reforçar a capacidade de intervenção dos sindicatos associados, apoiando e desenvolvendo as medidas necessárias de reestruturação e organização sindical;
- f) Reforçar a organização e unidade do movimento sindical, participando e fundamentando a participação dos sindicatos associados nas suas diferentes actividades e acções;

- g) Declarar a greve e solidarizar-se com as acções colectivas promovidas pelos sindicatos associados, por outras organizações sindicais e pelo movimento sindical, de acordo com os princípios e objectivos que orientam a sua acção;
- h) Participar na elaboração da legislação do trabalho, bem como no controle da execução dos planos económico-sociais;
- i) Participar, em colaboração com outras associações sindicais, na gestão e administração das instituições que visem satisfazer os interesses das classes trabalhadoras.

### CAPÍTULO III

#### Associados

#### Artigo 15.º

Têm o direito de se filiar na Federação os sindicatos que estejam nas condições previstas no artigo 1.º e exerçam a sua actividade no território nacional.

#### Artigo 16.º

O pedido de filiação deve ser dirigido ao secretariado, acompanhado de:

- a) Declaração de adesão de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta da eleição dos corpos dirigentes em exercício;
- d) Último relatório e contas aprovados;
- e) Declaração do número de trabalhadores do sector filiados no sindicato.

#### Artigo 17.º

1 — A aceitação ou recusa da filiação é da competência do secretariado, cuja decisão deverá ser rectificada pelo plenário na sua primeira reunião após deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pelo secretariado, o sindicato interessado poderá participar do plenário referido no número anterior, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

#### Artigo 18.º

São direitos dos associados:

- a) Participar na actividade da vida da Federação, nomeadamente nas reuniões do congresso e do plenário, requerendo, apresentando discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- b) Eleger e destituir o órgão dirigente da Federação nos termos definidos nos presentes estatutos;
- c) Beneficiar da acção desenvolvida pela Federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- d) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela Federação;
- e) Formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos órgãos da Federação, mas sempre no seio desta e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

## Artigo 19.º

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades da Federação e manter-se delas informadas;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- d) Fortalecer a acção sindical na área da sua actividade e a respectiva organização sindical, criando condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- e) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos da Federação, com vista ao alargamento da sua influência;
- f) Apoiar activamente a actividade da Federação na prossecução dos seus objectivos;
- g) Divulgar pelos trabalhadores as actividades da Federação, assim como as suas publicações;
- h) Pagar mensalmente a quotização, nos termos fixados nos presentes estatutos;
- i) Comunicar ao secretariado, no prazo de 15 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes e os nomes dos elementos que os compõem;
- j) Manter a Federação informada dos aspectos principais da sua actividade, reforçando assim a capacidade de intervenção e acção da Federação;
- k) Manter a Federação informada do número de trabalhadores sindicalizados;
- l) Enviar anualmente ao secretariado, no prazo de 15 dias, o relatório e contas.

## Artigo 20.º

Perdem a qualidade de associados os sindicatos que:

- a) Se retirarem voluntariamente da Federação, desde que o façam por forma idêntica à da adesão;
- b) Forem punidos com a pena de expulsão;
- c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

## Artigo 21.º

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições para adesão, salvo o caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

## CAPÍTULO IV

### Órgãos da Federação

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

## Artigo 22.º

Os órgãos da Federação são:

- a) Congresso;
- b) Plenário;

- c) Secretariado;
- d) Comissão de fiscalização.

## SECÇÃO II

### Congresso

## Artigo 23.º

O congresso é o órgão deliberativo máximo da Federação.

## Artigo 24.º

1 — O congresso rege-se-á pelo regulamento que vier a ser aprovado pelo plenário com, pelo menos, 15 dias de antecedência sobre a data do seu início.

2 — O congresso é constituído pelos sindicatos filiados na Federação.

## Artigo 25.º

1 — A representação dos sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores do sector neles sindicalizados.

2 — O número de delegados por cada sindicato e a forma da sua designação serão definidos no regulamento do congresso.

3 — Caberá ao plenário decidir da participação, ou não, no congresso dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir a forma dessa participação.

4 — Os membros do secretariado são, por inerência de funções, delegados ao congresso.

## Artigo 26.º

Compete ao congresso:

- a) Apreciar a actividade desenvolvida pelo secretariado ou por qualquer dos órgãos da Federação;
- b) Discutir e aprovar o programa de acção da Federação;
- c) Aprovar e alterar os estatutos; eleger e destituir o secretariado;
- d) Deliberar sobre a fusão, integração, extinção ou dissolução da Federação e consequente liquidação do seu património;
- e) Deliberar sobre a filiação em associações ou organizações sindicais internacionais.

## Artigo 27.º

1 — O congresso reúne, em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas no artigo 25.º

2 — O congresso reúne, em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário;
- b) Quando o secretariado o entender necessário;
- c) A requerimento de, pelo menos, um terço dos sindicatos filiados.

## Artigo 28.º

As deliberações do congresso são tomadas por maioria simples dos votos, salvo disposição em contrário.

## Artigo 29.º

1 — A ordem de trabalhos do congresso é estabelecida pelo secretariado e ratificada pelo plenário.

2 — No caso de a reunião do congresso ser convocada nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 26.º, a ordem de trabalhos deverá incluir, pelo menos, os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

#### Artigo 30.º

1 — A convocação do congresso compete ao secretariado e deverá ser enviada a todos os sindicatos filiados e não filiados, no caso de estes participarem, e publicada num dos jornais mais lidos de divulgação nacional.

2 — A convocação do congresso é feita com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data do seu início.

#### Artigo 31.º

O processo relativo à apresentação dos documentos a submeter à aprovação do congresso, sua discussão, envio de propostas e respectivos prazos constará do regulamento do congresso.

#### Artigo 32.º

O plenário que aprovar o regulamento do congresso poderá, se o entender conveniente, eleger uma comissão organizadora, da qual fará parte integrante o secretariado.

#### Artigo 33.º

1 — A mesa do congresso é constituída pelo secretariado ou pela comissão organizadora, se esta tiver sido constituída, e presidida por um dos seus elementos a escolher entre si.

2 — Compete à mesa do congresso dirigir os trabalhos de acordo com os respectivos regulamentos.

3 — No caso de o congresso destituir o secretariado, deverá eleger imediatamente uma mesa do congresso, que incluirá os restantes membros da comissão organizadora se esta tiver sido constituída.

#### Artigo 34.º

1 — Podem apresentar listas de candidatura para o secretariado:

- a) O secretariado;
- b) Um terço dos sindicatos participantes no congresso;
- c) 25 % dos delegados do congresso.

2 — As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes dos sindicatos participantes no congresso, membros do secretariado da Federação, dirigentes sindicais do sector na estrutura do movimento sindical unitário e delegados ao congresso.

3 — Cada lista integrará, obrigatoriamente, dois terços de dirigentes sindicais, destes, dois terços serão obrigatoriamente dirigentes de sindicatos associados da Federação, sendo as fracções arredondadas para o número imediatamente superior.

4 — A eleição é por voto directo e secreto, sendo eleita a lista que obtiver maioria simples dos votos validamente expressos.

5 — O processo eleitoral constará de regulamento a aprovar pelo congresso.

### SECÇÃO III

#### Plenário

#### Artigo 35.º

1 — O plenário é constituído pelos sindicatos na Federação.

2 — Poderá participar no plenário os sindicatos não associados, desde que assim o deliberem os sindicatos associados, que deverão também definir a forma dessa participação.

#### Artigo 36.º

1 — A representação de cada sindicato caberá aos respectivos corpos gerentes ou a delegados por si mandatados e nele sindicalizados.

2 — Nas reuniões do plenário cada sindicato será representado, no máximo, por três delegados, sem prejuízo de poderem estar presentes, embora sem direito a nele participarem, outros representantes do sindicato.

#### Artigo 37.º

Compete ao plenário:

a) Pronunciar-se sobre todas as questões que venham a ser submetidas à sua apreciação pelo secretariado ou por qualquer dos associados e que não sejam da competência exclusiva do congresso;

b) Acompanhar a aplicação prática das deliberações do congresso;

c) Ratificar os pedidos de filiação;

d) Deliberar sobre a readmissão de associados que tenham sido expulsos;

e) Exercer o poder disciplinar;

f) Aprovar o regulamento do congresso e, se o entender conveniente, eleger a comissão organizadora;

g) Deliberar sobre a participação ou não nas reuniões do congresso e do plenário dos sindicatos não filiados e a forma dessa participação;

h) Apreciar a actuação do secretariado ou dos seus membros;

i) Aprovar, modificar ou rejeitar, até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividade e o orçamento para o ano seguinte e, até 31 de Março de cada ano, o relatório da actividade e as contas do ano anterior.

#### Artigo 38.º

1 — O plenário reúne, em sessão ordinária:

a) Até 31 de Dezembro e 31 de Março de cada ano, para exercer as atribuições previstas na alínea i) do artigo 36.º;

b) Quadrienalmente, para exercer as atribuições previstas nas alíneas f) e g) do artigo 36.º

2 — O plenário reúne, em sessão extraordinária:

a) Por deliberação do plenário;

b) Sempre que o secretariado o entender necessário;

c) A requerimento de, pelo menos, três sindicatos filiados.

#### Artigo 39.º

1 — A convocação do plenário é feita pelo secretariado com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada a convenção do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de três dias e pelo meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — No caso de a reunião do plenário se realizar nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 37.º, o secretariado deverá proceder à sua convocação no prazo de 15 dias após a recepção do requerimento.

4 — Compete aos responsáveis pela convocação do plenário apresentar ao secretariado a proposta de ordem de trabalhos.

#### Artigo 40.º

A mesa do plenário é constituída pelo secretariado que escolherá de entre si quem presidirá.

#### Artigo 41.º

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos apurados, salvo disposição em contrário.

2 — A votação é por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados, cabendo um voto a cada sindicato, mais os votos encontrados, dentro da proporção de um voto por cada fracção de 100 trabalhadores sindicalizados.

4 — Os sindicatos não filiados, no caso de participarem e de poderem votar, terão os votos referidos no número anterior, devendo para tanto apresentar uma declaração com o respectivo número de trabalhadores sindicalizados.

5 — Não é permitido o voto por procuração ou correspondência.

#### Artigo 42.º

O plenário só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos sindicatos associados.

### SECÇÃO IV

#### Secretariado

#### Artigo 43.º

O secretariado é composto por um máximo de 19 e um mínimo de 9 membros.

#### Artigo 44.º

A duração do mandato do secretariado é de quatro anos, podendo ser eleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 45.º

Compete ao secretariado dirigir e coordenar a actividade da Federação de acordo com os princípios nos presentes estatutos, com o programa de acção aprovado pelo congresso e com as deliberações do plenário.

#### Artigo 46.º

1 — O secretariado, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger entre si uma comissão executiva, fixando o número dos seus membros;
- b) Definir as funções de cada um dos seus membros.

2 — O secretariado poderá, se assim o entender conveniente, eleger um secretário-geral de entre os seus membros.

3 — A comissão executiva, que será presidida pelo secretário-geral, caso exista, terá por função assegurar a execução das deliberações do secretariado nacional.

#### Artigo 47.º

1 — O secretariado reúne sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez de dois em dois meses.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes.

3 — O secretariado só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4 — Poderá assistir às reuniões do secretariado e nelas participar, embora sem direito a voto, os membros suplentes.

#### Artigo 48.º

A convocação do secretariado incumbe à comissão executiva e deverá ser enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias.

#### Artigo 49.º

A comissão executiva é constituída por um máximo de sete e um mínimo de três membros.

#### Artigo 50.º

Sem prejuízo de outros poderes que lhe venha a conferir, o secretariado delega na comissão executiva, com carácter permanente, as seguintes funções e competências:

- a) O regular funcionamento e gestão corrente da Federação;
- b) A concretização das deliberações dos demais órgãos da Federação;
- c) A representação externa da Federação, nomeadamente em juízo e fora dele, activa e passivamente, no âmbito das suas competências próprias, ou das que lhe tenham sido delegadas pelo secretariado;
- d) Convocar reuniões do plenário ou do secretariado;
- e) Presidir às sessões do congresso e às reuniões do plenário e do secretariado;
- f) Propor ao secretariado e ao plenário a discussão das grandes questões que se coloquem na actividade da Federação e do movimento sindical;
- g) Elaborar anualmente o relatório justificativo das contas, bem como o plano de actividades e o orçamento, e submetê-los à comissão de fiscalização para a emissão de parecer e ao secretariado para votação;
- h) Definir as funções dos seus membros.

#### Artigo 51.º

1 — A comissão executiva reúne sempre que necessário e, em princípio, pelo menos, uma vez em cada mês, sendo

as suas deliberações tomadas por maioria de voto dos membros presentes.

2 — A comissão executiva só pode deliberar validamente estando presente a maioria dos seus membros.

3 — A comissão executiva poderá ainda reunir a pedido de um terço dos seus membros.

#### Artigo 52.º

O secretariado poderá criar, com vista ao desenvolvimento da sua actividade, comissões específicas ou grupos de trabalho de carácter ou eventual, bem como convocar encontros, seminários e conferências para debater e definir orientações sobre questões específicas.

#### Artigo 53.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte das remunerações do seu trabalho têm direito ao reembolso, pela Federação, das importâncias correspondentes, bem como das despesas efectuadas em representação da Federação.

#### Artigo 54.º

1 — Para obrigar a Federação em tudo o que não depender de deliberação do congresso ou do plenário são bastantes as assinaturas de dois membros do secretariado.

2 — O secretariado poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes referidos.

### SECÇÃO V

#### Comissão de fiscalização

#### Artigo 55.º

1 — A comissão de fiscalização é composta por três membros efectivos e dois suplentes eleitos pelo plenário de entre os corpos gerentes dos sindicatos filiados na Federação.

2 — Os membros do secretariado não podem integrar a comissão de fiscalização.

#### Artigo 56.º

A duração do mandato da comissão de fiscalização é de quatro anos.

#### Artigo 57.º

Compete à comissão de fiscalização:

a) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos, bem como fiscalizar a gestão e as contas;

b) Emitir parecer sobre o orçamento e o relatório de actividades, bem como as contas da Federação e sobre o seu relatório justificativo;

c) Solicitar ao secretariado a convocação do plenário de sindicatos quando, no âmbito das suas competências, considere haver matéria que deveria ser apreciada por aquele órgão.

#### Artigo 58.º

1 — A comissão de fiscalização reúne sempre que necessário e anualmente para exercer as competências na alínea b) do artigo 54.º

2 — A comissão de fiscalização poderá ainda reunir por proposta de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da Federação.

3 — A comissão de fiscalização só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

4 — Das reuniões da comissão de fiscalização serão elaboradas actas conclusivas.

### CAPÍTULO V

#### Fundos

#### Artigo 59.º

Constituem fundos da Federação.

a) As quotizações;

b) As contribuições extraordinárias;

c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas a angariação de fundos.

#### Artigo 60.º

1 — A quotização mensal de cada sindicato associado é de 10 % da sua receita proveniente da sua receita proveniente da quotização dos trabalhadores sindicalizados.

2 — A quotização deverá ser enviada à Federação até ao último dia do mês seguinte àquele a que respeita.

#### Artigo 61.º

1 — O relatório e as contas, bem como o orçamento, deverão ser enviados aos sindicatos filiados até 30 dias antes da data da realização do plenário que os apreciará.

2 — Os sindicatos não filiados poderão participar nas deliberações sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento.

### CAPÍTULO VI

#### Regime disciplinar

#### Artigo 62.º

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

#### Artigo 63.º

Incorrem na sanção de repreensão os sindicatos que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

#### Artigo 64.º

Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos que:

a) Reincidam na infracção prevista no artigo 63.º;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses da Federação e dos trabalhadores.

#### Artigo 65.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato filiado sejam dadas todas as possibilidades de defesa.

#### Artigo 66.º

O poder disciplinar será exercido pelo plenário, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

### CAPÍTULO VII

#### Alterações dos estatutos

#### Artigo 67.º

Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso.

### CAPÍTULO VIII

#### Símbolo e bandeira

#### Artigo 68.º

O símbolo da Federação é de forma circular, contornada, simbolizando do sector, por um peixe, em cor cinzenta, do lado direito, e, na parte superior e do lado esquerdo, por parte de uma roda de leme, em cor castanha, e por parte de um carreto, em cor dourada. Na parte inferior, o círculo é fechado por uma faixa de água, em tons de azul, que se prolonga pelo seu interior. Ao centro figura uma embarcação de pesca, simbolizando os trabalhadores do mar do sector, sobre o qual se eleva uma caneta, simbolizando os trabalhadores de terra do sector. Na parte superior da embarcação figuram algumas gaivotas. A embarcação é de cor vermelha, com uma faixa em verde, simbolizando o País e tem desenhado na chaminé uma estrela vermelha, representando a solidariedade internacionalista. A caneta é vermelha, com o aparo em amarelo. Na parte interior do símbolo, está escrito, em forma de semicírculo, a designação completa da Federação.

#### Artigo 69.º

A bandeira da Federação é em cor vermelha, contendo ao centro o símbolo descrito no artigo 68.º

Registados em 18 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 146 do livro n.º 2.

### **Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional CGTP-IN — Alteração.**

Alteração, aprovada no 12.º Congresso, realizado em 27 e 28 de Janeiro de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2004.

### **Declaração de princípios e objectivos programáticos**

#### **Introdução**

Toda a história da humanidade, todo o caminho milenário do homem na busca do progresso e da liberdade lançam raízes no trabalho, no esforço criador e produtivo.

É no trabalho, na vida e na solidariedade e entrelaçada dos trabalhadores que a humanidade encontra os mais sólidos, mais generosos e mais humanos dos seus valores éticos.

A dimensão e profundidade da participação dos trabalhadores na vida política, económica, social e cultural, de cada sociedade e de cada país constituem desde sempre o mais seguro índice da capacidade mobilizadora das energias nacionais, da amplitude da liberdade, das realidades e das esperanças de felicidade dos homens.

O movimento sindical é um contributo dos trabalhadores não apenas para a defesa dos seus direitos e interesses, mas também para o desenvolvimento e libertação das sociedades de que fazem parte. A CGTP-IN, criação histórica dos trabalhadores portugueses, constitui um contributo determinante para o progresso e a liberdade e é um património comum de quantos trabalham e lutam por um Portugal de prosperidade, justiça e liberdade.

A identidade da CGTP-IN é definida pelas raízes históricas da sua cultura e experiência sindicais, pela sua natureza de classe e pelo carácter dos princípios por que se rege na sua estrutura e formas orgânicas e na sua acção político-sindical.

#### **I — As raízes**

A CGTP-IN, organização sindical de classe, unitária, democrática, independente e de massas, tem as suas raízes e assenta os seus princípios nas gloriosas tradições de organização e de luta da classe operária e dos trabalhadores portugueses.

Os princípios orientadores e os objectivos proclamados pelo nosso movimento sindical alicerçam-se e fundam-se desde as últimas décadas do século passado, designadamente, nas reivindicações consignadas no programa de acção aprovado pelas «associações de classe» em 1894 e na experiência da luta de sucessivas gerações de sindicalistas e trabalhadores.

Ao longo de mais de um século de existência, vivido nas condições mais diversas, o movimento operário português acumulou uma vasta experiência colectiva própria que, enriquecida pelos ensinamentos, história, e pela acção do movimento operário internacional, lhe permite afirmar-se como força social determinante na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, na resolução dos problemas nacionais, nas tarefas da construção de uma sociedade mais justa e fraterna e no reforço dos laços de solidariedade entre os trabalhadores de todo o mundo.

A CGTP-IN, conquista histórica do movimento operário português, é legítima herdeira e continuadora da luta heroica dos trabalhadores.

A exigência de uma política de verdadeiro alcance social a empreender pela República, a luta contra a participação de Portugal na Primeira Guerra Mundial, a resistência activa à implantação do fascismo, o prosseguimento em plena ditadura da luta de massas através de novas formas de intervenção na defesa dos interesses dos trabalhadores e das



massas exploradas, pela paz e pela liberdade, são etapas de uma longa e contínua luta que teve nova expressão organizada, em Outubro de 1970, com a criação da Intersindical Nacional pelos trabalhadores que, no âmbito dos sindicatos corporativos, lutavam e assumiam a defesa dos interesses da classe trabalhadora, num contexto de luta contra o fascismo, a guerra colonial e pela descolonização.

A criação da Intersindical Nacional constituiu um marco de grande significado no longo, difícil e heróico percurso do movimento operário e sindical para se afirmar como força de progresso social e de emancipação dos trabalhadores.

A instauração e consolidação do regime democrático em Portugal são indissociáveis da acção da CGTP-Intersindical Nacional e do movimento sindical que congrega.

A revolução de 25 de Abril de 1974, como expressão de soberania popular, contou com a intervenção decisiva da Intersindical Nacional nas transformações políticas e económicas e sociais então realizadas, como as nacionalizações, a reforma agrária, o controlo operário, a autogestão, o reforço do movimento associativo, e na conquista e defesa dos mais importantes direitos políticos, económicos e sociais dos trabalhadores que vieram a ser consagrados na Constituição da República de 1976.

Na continuação da sua herança histórica, na aplicação dos princípios e na prossecução dos objectivos, na luta permanente contra a exploração e pela promoção das condições de vida e laborais dos trabalhadores, na luta pelo aprofundamento da democracia política, económica, social e cultural, a CGTP-IN é e continuará a ser, a central sindical dos trabalhadores portugueses e a merecer por parte destes todo o empenho, apoio e confiança.

## II — A natureza de classe da CGTP-IN

Fiel às suas raízes históricas e coerente com a experiência, herança e objectivos da luta dos trabalhadores em todo o mundo, a CGTP-IN assume-se como uma organização sindical de classe.

De classe, porque reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e visa defender os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais das trabalhadoras e dos trabalhadores portugueses, nas suas múltiplas dimensões de cidadãos e criadores de riqueza material e espiritual, e visa promover a sua emancipação cívica, económica, social e cultural, combatendo as injustiças, as desigualdades, as discriminações, as exclusões, o egoísmo, o racismo, a xenofobia, a alienação cultural e a exploração económica do sistema capitalista, na perspectiva histórica da edificação de uma sociedade sem classes.

Uma sociedade sem classes, construída através do alargamento das liberdades, do aprofundamento da democracia e no desenvolvimento económico, social, cultural, ecologicamente sustentado, no sentido de consagrar uma genuína sociedade de justiça porque baseada na igualdade de cidadania, no direito à diferença, na solidariedade humana e na fraternidade universal entre os povos, a qual assentará na assunção da paz, dos direitos do homem e da soberania das nações como valores superiores e universais.

## III — Os princípios da CGTP-IN

Da natureza de classe da CGTP-IN resulta a sua necessidade de assumir um conjunto de princípios, indissociáveis

e interdependentes, que orientam e caracterizam as suas opções, tanto no plano da definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, como na definição das suas formas de acção e luta, como ainda no modo como se estrutura e se organiza.

Esses princípios são: a unidade, a democracia, a independência, a solidariedade e o sindicalismo de massas.

### A unidade

A CGTP-IN é um movimento sindical unitário porque reconhece a liberdade de sindicalização de todos os trabalhadores, quaisquer que sejam as suas opções políticas ou religiosas, sem discriminação de sexo ou de orientação sexual, raça, etnia ou nacionalidade, e visa representar os interesses individuais e colectivos do conjunto nacional dos assalariados, sindicalizados ou não, independentemente da diversidade das suas profissões, qualificações, situação social e vínculo laboral.

O carácter unitário da CGTP-IN tem, por isso, como pressuposto o reconhecimento da existência no seu seio da pluralidade do mundo laboral, o que não impede, antes exige, a defesa da unidade orgânica do movimento sindical como etapa superior de unidade na acção baseada em interesses de classe comuns e o combate de todas as acções tendentes à sua divisão.

### A democracia

A CGTP-IN é uma organização democrática porque considera o exercício da democracia sindical como um direito e um dever de todos os trabalhadores, na sua acção político-sindical, exercitando a prática duma democracia, simultaneamente, representativa e participativa.

A vida democrática que a CGTP-IN preconiza tem como alicerces a participação activa dos trabalhadores na vida das estruturas sindicais, na definição das reivindicações e objectivos programáticos, na decisão sobre as formas de intervenção e luta, na eleição e destituição dos órgãos dirigentes, na responsabilização colectiva dos dirigentes perante os militantes e dos órgãos superiores da estrutura perante os órgãos inferiores, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize os contributos de todos.

### A independência

A CGTP-IN é uma organização independente, porque define os seus objectivos e determina a sua actividade com total autonomia face ao patronato, ao Estado, às confissões religiosas, aos partidos políticos ou quaisquer outros agrupamentos de natureza não sindical e que combate todas as tentativas de ingerência como condição para o reforço da sua própria unidade.

### A solidariedade

O movimento sindical expressa de forma organizada a solidariedade entre todos os trabalhadores.

A CGTP-IN enraíza a sua actividade ao nível dos locais de trabalho e cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista que enformaram a génese do movimento sindical e propugna pela sua materialização,

combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo, pela superação da dualidade no desenvolvimento entre o Norte e o Sul, pela descolonização, pela erradicação da guerra, da fome, da miséria, da doença e do analfabetismo, pela universalização da paz e dos direitos humanos na sua dimensão política, económica, social e cultural e lutando pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

#### Sindicalismo de massas

A CGTP-IN é uma organização de massas porque nela se organizam e participam todos os trabalhadores, independentemente da sua raça, crença religiosa ou do partido a que pertençam e porque assenta a sua acção numa permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

#### IV — Objectivos

Promover um Portugal democrático, desenvolvido, solidário e soberano

Um Portugal democrático, desenvolvido, solidário e soberano assente nos valores, ideais e conquistas da Revolução do 25 de Abril de 1974, consagrados na Constituição da República de 1976 — texto que contribuiu de modo relevante para enformar o pensamento político-sindical da CGTP-IN — terá como objectivo responder às aspirações e anseios da classe trabalhadora e do povo português expressas ao longo da História nas suas lutas pela liberdade e pela democracia.

Para a CGTP-IN, estes valores são, igualmente, as referências em que se alicerça a defesa da identidade e da soberania de Portugal, assim como, a resposta sindical face ao processo de integração europeia e de globalização capitalista de cariz neoliberal em curso, combatendo a ofensiva contra os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores que os mesmos comportam.

Para a perseguição destes objectivos é essencial a existência de uma CGTP-IN actuante, combativa, portadora de princípios e impulsionadora de formas de acção e intervenção que contribua para que o futuro de Portugal e do nosso Povo seja o de uma sociedade sem exploradores e sem explorados.

Contribuir para a construção de uma democracia política, económica, social e cultural

A CGTP-IN, herdeira do património da classe trabalhadora portuguesa, respeitando as suas raízes e a sua natureza de classe, considera que a democracia é um valor intrínseco à emancipação dos trabalhadores e trabalhadoras que é insubstituível no desenvolvimento sustentado da sociedade:

Uma democracia, entendida como síntese das liberdades individuais e colectivas, conjugando o seu carácter pluralista com o desenvolvimento económico, ao serviço das necessidades materiais e espirituais do ser humano;

Uma democracia, assente no princípio da igualdade e na participação dos cidadãos e cidadãs, em todas as variadas formas de organização e funcionamento da sociedade, em que o modelo de representação política pluripartidária no parlamento, eleito por sufrágio universal, não esgota, antes potencia, a intervenção crítica e responsável a todos os níveis da vida em sociedade;

Uma democracia política, económica, social e cultural em que se conjugam o respeito pelos direitos humanos com evolução sustentada em todas as dimensões de vida humana, na valorização do trabalho e na dignificação dos trabalhadores;

É o desenvolvimento da democracia com a plena efectivação dos direitos, liberdades e garantias e a utilização permanente e exaustiva dos mecanismos de funcionamento democrático, que permitirá a superação das injustiças económicas e sociais existentes na sociedade.

Para a CGTP-IN a democracia económica exige a subordinação do poder económico ao poder político, a recusa da formação de monopólios privados e de latifúndios, a apropriação colectiva dos principais meios de produção, solos e recursos naturais e o desenvolvimento da propriedade social.

O sector público administrativo e produtivo tem de assegurar a igualdade de acesso e serviço universal, ser factor dinamizador da economia, do emprego e da satisfação das necessidades da população, dando assim um conteúdo concreto à democracia económica e social.

No âmbito da economia social, as cooperativas e as mútuas devem ser promovidas como formas potencialmente mais participativas e solidárias de desenvolvimento económico e social.

A CGTP-IN entende que a democracia, para ser real e completa, carece da intervenção organizada dos trabalhadores e dos cidadãos, da transparência nas decisões económicas, da coexistência das diversas formações económicas (sector público, sector privado, sector cooperativo), da planificação democrática da economia e do efectivo controlo do poder económico pelo poder político democrático, e que estas continuam a ser as condições centrais para garantir um desenvolvimento económico sustentável, equilibrado e mais justo que tenha por base a solidariedade e se oriente para a satisfação das necessidades humanas de toda a população.

A empresa tem de ter uma dimensão social, isto é, tem de ser um lugar de realização pessoal e profissional dos trabalhadores e de expressão da democracia e não um espaço de repressão e de exclusão, sob o arbítrio patronal.

A democracia social assenta nos direitos e garantias sócio-económicas, designadamente o direito ao trabalho, ao sistema de segurança social, à protecção da saúde, à habitação, a um ambiente e uma qualidade de vida humana sadios e ecologicamente equilibrados, aprofundados pela via da democracia participada, constituindo a protecção à família (elemento fundamental da sociedade), à paternidade, à maternidade, às crianças, aos jovens, aos deficientes e aos idosos, obrigações do Estado que devem ser assumidas de forma plena.

Uma efectiva democracia cultural implica o direito à informação, uma política de comunicação social que garanta a liberdade de informação, e de opinião, o direito à cultura, ao ensino, à igualdade de direitos e oportunidades entre

homens e mulheres, à fruição e criação cultural, à defesa do património cultural, à cultura física e ao desporto.

As responsabilidades do Estado neste domínio são imprescindíveis para a sua garantia e desenvolvimento, cabendo-lhe o papel decisivo na garantia de uma escola pública de qualidade para todos, que forme cidadãos qualificados e cultos, na salvaguarda e promoção da cultura portuguesa sob todas as formas.

#### Defender os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras e a democracia

Os direitos dos trabalhadores são uma parte integrante e indispensável do sistema democrático. O seu pleno exercício é um factor de dinamização e enriquecimento da vida política, social e cultural e do desenvolvimento económico-social do país.

A CGTP-IN desenvolve a sua acção, nos planos da teoria e da prática, da actividade reflexiva e reivindicativa, e no campo da luta, de modo a assegurar:

O efectivo direito ao trabalho, à segurança no emprego, à livre escolha da profissão;

A garantia do direito à retribuição do trabalho, observando o princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual; o aumento do poder de compra dos salários e a melhoria do peso dos salários na distribuição do rendimento; a actualização anual do salário mínimo nacional tendo presente os seus fins de natureza social;

A redução progressiva da duração do tempo de trabalho, a fixação de horários que permitam a articulação entre vida profissional e familiar e de horários mais reduzidos para os trabalhadores que, em consequência da insalubridade, perigosidade ou penosidade do trabalho, sofram maior desgaste físico e psíquico;

A garantia do exercício dos direitos colectivos e individuais dos trabalhadores e o livre exercício da acção sindical nos locais de trabalho;

O livre exercício do direito à greve como direito inalienável dos trabalhadores e a proibição legal do *lock-out*;

A promoção e o efectivo exercício do direito de contratação colectiva a todos os trabalhadores, sem qualquer excepção e com total autonomia por parte destes;

A garantia e efectiva participação na elaboração da legislação do trabalho, na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores, nos planos económico-sociais e na definição das políticas de rendimentos;

A promoção da cidadania, nomeadamente na igualdade de oportunidades, no acesso ao emprego, na carreira, na qualificação e na promoção profissionais;

A democratização do ensino, a valorização profissional permanente dos trabalhadores e uma política de cultura e de desporto que assegure o seu bem-estar e contribua para formar e reforçar a sua consciência social e cultural;

Uma política de justiça célere, eficaz e democrática;

Uma política fiscal socialmente justa, com carácter único e progressivo, que tenha em conta as necessidades e os rendimentos do agregado familiar, visando o desagravamento fiscal dos rendimentos do trabalho e a diminuição das desigualdades;

Um sistema de segurança social unificado e descentralizado, coordenado e subsidiado pelo Estado e gerido com

a participação dos trabalhadores, que garanta uma efectiva e eficaz protecção dos cidadãos na doença, velhice, invalidez e orfandade, bem como no desemprego e em todas as situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho;

Um sistema de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho que, através da prevenção dos riscos profissionais da reparação dos sinistrados e da reabilitação, concorra para a melhoria das condições de trabalho e para o aumento da competitividade das empresas;

Uma política de saúde de gestão descentralizada e participada pelos trabalhadores que garanta o direito à protecção da saúde de todos os cidadãos, através da implementação de um serviço nacional de saúde universal, geral e gratuito;

Uma política de habitação sustentada nas responsabilidades prioritárias e fundamentais que cabem ao Estado, tendo em vista a concretização do direito à habitação por parte de todos os cidadãos e cidadãs;

Uma política de transportes e comunicações que contribua para o desenvolvimento económico e responda às necessidades sociais das populações;

Uma política de meio ambiente que compatibilize o desenvolvimento com a salvaguarda do património nacional e dos bens e recursos naturais e a preservação das espécies;

Uma política de defesa do consumidor que salvede a saúde, o meio ambiente e a identidade cultural dos cidadãos e cidadãs.

#### V — A acção e a intervenção

A CGTP-IN, organização de trabalhadores não tem outros objectivos que não sejam a defesa dos seus direitos e condições de vida e de trabalho, assumindo a defesa face a tudo o que os afecta como classe, trava as batalhas presentes com os olhos no futuro de Portugal, na construção de um país mais próspero, democrático e progressista.

A CGTP-IN, reconhecendo o papel determinante da luta dos trabalhadores na prossecução dos seus objectivos programáticos, desenvolve a sua acção, visando, em especial:

Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;

Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;

Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;

Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo o desfiguramento do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social aberto com a revolução de Abril;

Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação, com a participação dos trabalhadores, na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna, sem exploração do homem pelo homem.

## **Proposta de alteração**

### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, âmbito e sede**

##### **Artigo 1.º**

###### **Denominação e âmbito**

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, com a sigla CGTP-IN, é constituída pelas associações sindicais nela filiadas que exercem a sua actividade no território nacional.

##### **Artigo 2.º**

###### **Sede**

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional tem a sua sede em Lisboa.

### **CAPÍTULO II**

#### **Natureza, princípios fundamentais e objectivos**

##### **Artigo 3.º**

###### **Natureza de classe**

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

##### **Artigo 4.º**

###### **Princípios fundamentais**

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

##### **Artigo 5.º**

###### **Objectivos**

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional tem, em especial, como objectivo:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática e inseridas na luta geral de todos os trabalhadores;
- c) Promover e efectivar, directa ou indirectamente, acções de formação sindical e de formação profissional, bem como outras de natureza solidária, designadamente, no âmbito da denominada economia social;

d) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;

e) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a revolução de Abril;

f) Desenvolver os contactos e ou a cooperação com as organizações sindicais dos outros países e internacionais e, consequentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo na base do respeito pelo princípio da independência de cada organização;

g) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação, com a participação dos trabalhadores, na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.

### **CAPÍTULO III**

#### **Estrutura e organização**

##### **Artigo 6.º**

###### **Estrutura**

As associações sindicais que constituem a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional são os sindicatos, as federações e as uniões.

##### **Artigo 7.º**

###### **Sindicato**

1 — O sindicato é a associação de base da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do sindicato, a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresas, de unidade de produção ou de serviço.

##### **Artigo 8.º**

###### **Federação**

A federação é a associação sindical intermédia da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, constituída pelos sindicatos representativos de um determinado ou mais ramos e ou sectores de actividade económica ou profissão, a quem cabe a direcção e coordenação da actividade sindical no respectivo âmbito.

##### **Artigo 9.º**

###### **União**

A união é a associação sindical intermédia da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, constituída pelos sindicatos nela filiados que exercem a sua actividade em determinada área geográfica, a quem cabe a direcção e coordenação da actividade sindical no respectivo âmbito.

## CAPÍTULO IV

### Associados

#### Artigo 10.º

##### Filiação

Têm o direito de se filiar na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional os sindicatos que aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

#### Artigo 11.º

##### Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido ao conselho nacional, em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta da eleição dos corpos gerentes em exercício;
- d) Último relatório e contas aprovado;
- e) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados.

#### Artigo 12.º

##### Aceitação ou recusa de filiação

1 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência do conselho nacional, cuja decisão deverá ser sempre ratificada pelo plenário de sindicatos na sua primeira reunião após a deliberação.

2 — Em caso de recusa de filiação pelo conselho nacional, o sindicato interessado, sempre que o pretender, far-se-á representar no plenário de sindicatos para ratificação dessa decisão usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

#### Artigo 13.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, a todos os níveis, nomeadamente, nas reuniões do congresso e plenário de sindicatos, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional em defesa dos interesses económico-sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- f) Deliberar sobre o orçamento e o plano geral de actividades bem como sobre as contas e o seu relatório justificativo a apresentar, anualmente, pelo conselho nacional;

g) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;

h) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno com respeito pelos princípios da defesa da unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e gestão democráticas das associações sindicais;

i) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 14.º

##### Direito de tendência

1 — A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional pela sua própria natureza unitária reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

#### Artigo 15.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar activamente nas actividades da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais da solidariedade internacionalista;
- f) Fortalecer a organização e acção sindical na área da sua actividade criando as condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- h) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- i) Pagar mensalmente a quotização fixada nos presentes estatutos;
- j) Comunicar à comissão executiva do conselho nacional, com a antecedência suficiente para que esta possa

dar o seu parecer, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de 20 dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer modificação;

k) Enviar anualmente à comissão executiva do conselho nacional, no prazo de 20 dias após a sua aprovação, o relatório e contas e orçamento.

#### Artigo 16.º

##### Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado aqueles que:

a) Se retirarem voluntariamente, mediante comunicação escrita ao Conselho Nacional com a antecedência mínima de 30 dias;

b) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;

c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente, em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução, por vontade expressa dos associados.

#### Artigo 17.º

##### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo o caso de expulsão em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário de sindicatos e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

### CAPÍTULO V

#### Órgãos

##### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 18.º

##### Órgãos

Os órgãos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional são:

- a) Congresso;
- b) Plenário de sindicatos;
- c) Conselho nacional;
- d) Conselho fiscalizador;
- e) Comissão executiva do conselho nacional;
- f) Secretariado do conselho nacional.

#### Artigo 19.º

##### Funcionamento dos órgãos

O funcionamento interno dos órgãos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, sem prejuízo do que se encontrar especialmente estabelecido, observará os princípios democráticos que orientam a sua actividade, a saber:

a) Convocação de reuniões, de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respectiva ordem de trabalhos;

b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;

c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum quando se justifique devendo, neste caso, ser explicitamente definido;

d) Exigência de quórum para as reuniões;

e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, de maioria qualificada;

f) Obrigatoriedade do voto presencial;

g) Elaboração de actas das reuniões;

h) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões;

i) Direcção eleita pelo respectivo órgão com a responsabilidade da condução dos trabalhos;

j) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão perante quem os elegeu pela acção desenvolvida;

k) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

#### Artigo 20.º

##### Gratuidade do exercício do cargo

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho têm direito exclusivamente ao reembolso das importâncias correspondentes.

#### Artigo 21.º

##### Vinculação

Para obrigar a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional é necessária a assinatura de, pelo menos, dois membros da comissão executiva do conselho nacional ou do secretariado do conselho nacional.

##### SECÇÃO II

##### Congresso

#### Artigo 22.º

##### Natureza

O congresso é o órgão deliberativo máximo da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

#### Artigo 23.º

##### Composição

1 — O congresso é composto pelos sindicatos filiados na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

2 — Cabe ao plenário de sindicatos deliberar sobre a participação ou não no congresso dos sindicatos não filiados, os quais, no caso afirmativo, participam em igualdade de direitos com os sindicatos filiados, à excepção

do previsto nas alíneas *a)*, *c)*, *d)* e *f)* do artigo 28.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 24.º

##### Representação

1 — A representação dos sindicatos é proporcional ao número de trabalhadores neles sindicalizados.

2 — O número de delegados a atribuir a cada sindicato será determinado pela aplicação da seguinte fórmula:

- a)* Até 1500 trabalhadores — 2 a 3 delegados;
- b)* Acima de 1500 trabalhadores, mais 1 delegado por cada fracção de 1500 trabalhadores.

3 — Os sindicatos com âmbito nacional e pluridistrital, que tenham estrutura de direcção descentralizada com âmbito igual ou superior ao distrito, têm direito a um acréscimo de delegados, obrigatoriamente provenientes do âmbito daqueles distritos, não podendo o número destes delegados ultrapassar metade dos delegados do sindicato, determinados nos termos do n.º 2 deste artigo.

4 — A fixação do número de delegados previsto na alínea *a)* do número anterior é efectuada pelo plenário de sindicatos até 90 dias antes da realização do congresso.

#### Artigo 25.º

##### Participação do conselho nacional

Os membros do conselho nacional participam no congresso como delegados de pleno direito.

#### Artigo 26.º

##### Participação de outras estruturas

1 — As uniões distritais e das regiões autónomas, bem como as federações participam no congresso, obedecendo a sua representação à seguinte fórmula:

- a)* Até 10 000 trabalhadores — 1 delegado;
- b)* Acima de 10 000 trabalhadores, mais 1 delegado por cada fracção de 12 500 trabalhadores, no máximo de 4 delegados.

2 — O número de delegados a atribuir às demais estruturas da CGTP-IN são os seguintes:

- a)* INTERJOVEM até seis delegados;
- b)* Inter-Reformados até três delegados;
- c)* Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens até quatro delegados.

3 — A fixação do número de delegados a que se referem os n.ºs 1 e 2, do presente artigo, é efectuada pelo plenário de sindicatos até 90 dias antes da realização do congresso, não podendo esse número ultrapassar 10 % do total de delegados do congresso.

#### Artigo 27.º

##### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos apurados, salvo disposição em contrário.

2 — A cada delegado cabe um voto não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência.

#### Artigo 28.º

##### Competência

Compete ao congresso:

- a)* Aprovar, quadrienalmente, o relatório da actividade desenvolvida pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- b)* Definir as orientações para a actividade sindical da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- c)* Alterar os estatutos;
- d)* Eleger e destituir o conselho nacional;
- e)* Apreciar a actividade desenvolvida pelo conselho nacional ou por qualquer dos outros órgãos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- f)* Deliberar sobre a fusão ou a dissolução da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e consequente liquidação do património, bem como o destino dos respectivos bens.

#### Artigo 29.º

##### Reuniões

- 1 — O congresso reúne, em sessão ordinária, quadrienalmente, para exercer as atribuições previstas no artigo 28.º
- 2 — O congresso reúne em sessão extraordinária:

- a)* Por deliberação do plenário de sindicatos;
- b)* Quando o conselho nacional o entender necessário;
- c)* A requerimento de sindicatos representativos de, pelo menos, um quinto dos trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.

3 — Em caso de urgência comprovada na reunião do congresso, os prazos previstos nos artigos 31.º e 32.º dos presentes estatutos poderão ser reduzidos para metade, por deliberação do plenário de sindicatos.

#### Artigo 30.º

##### Data e ordem de trabalhos

1 — A data do congresso bem como a sua ordem de trabalhos são fixadas pelo plenário de sindicatos.

2 — No caso da reunião do congresso ser convocada nos termos da alínea *c)* do n.º 2 do artigo 29.º, a ordem de trabalhos deverá incluir, pelo menos, os pontos propostos pelos sindicatos requerentes.

#### Artigo 31.º

##### Convocação

A convocação do congresso incumbe ao conselho nacional e deverá ser enviada aos sindicatos filiados, uniões e federações e publicada em, pelo menos, dois dos jornais nacionais mais lidos, com a antecedência mínima de 80 dias.

#### Artigo 32.º

##### Regulamento

1 — Para além do disposto nos presentes estatutos, e complementarmente aos mesmos, o plenário de sindicatos aprovará com, pelo menos, 90 dias de antecedência sobre

a data do início do congresso, um conjunto de normas de natureza funcional.

2 — Das normas referidas no número anterior constará, nomeadamente, o processo relativo à apresentação dos documentos a submeter à apreciação do congresso, à sua discussão, ao envio de propostas e respectivos prazos, por forma a assegurar a possibilidade de todos os trabalhadores participarem activamente no congresso e a garantia a qualquer associação sindical o direito de apresentar propostas.

### Artigo 33.º

#### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é constituída pelos membros da comissão executiva do conselho nacional e do secretariado do conselho nacional, sendo presidida por um dos seus membros, a designar de entre si.

2 — Poderão, ainda, fazer parte da mesa do congresso outros membros do conselho nacional e ou delegados eleitos pelo congresso por proposta do conselho nacional.

3 — No caso dos membros do conselho nacional serem destituídos pelo congresso, este deverá eleger uma mesa do congresso constituída por, pelo menos, cinco delegados.

### Artigo 34.º

#### Eleição do conselho nacional

O processo de eleição do conselho nacional consta do regulamento eleitoral do conselho nacional, anexo aos presentes estatutos.

## SECÇÃO III

### Plenário de sindicatos

### Artigo 35.º

#### Composição

1 — O plenário de sindicatos é composto pelos sindicatos filiados.

2 — Participam no plenário de sindicatos as federações e as uniões.

3 — Participam ainda no plenário de sindicatos a INTERJOVEM, a Inter-Reformados e a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens.

4 — Os sindicatos não filiados na CGTP-IN poderão participar no plenário de sindicatos, se assim o deliberarem os sindicatos filiados, em igualdade de direitos com estes, à excepção dos previstos nas alíneas d), e), f) h), i), l) e n) do artigo 37.º dos presentes estatutos.

### Artigo 36.º

#### Representação

1 — A representação das associações sindicais no plenário de sindicatos incumbe aos respectivos corpos gerentes, devendo no mínimo serem representados por:

- a) Sindicatos até 1000 associados — 1 membro;
- b) Sindicatos de 1001 a 3000 associados — 2 membros;
- c) Sindicatos de 3001 a 5000 associados — 3 membros;
- d) Sindicatos de 5001 a 10 000 associados — 4 membros;
- e) Sindicatos com mais de 10 000 associados — 5 membros.

2 — As representações das associações sindicais no plenário de sindicatos deverão incluir, sempre que possível, os respectivos presidentes ou coordenadores.

### Artigo 37.º

#### Competência

Compete em especial ao plenário de sindicatos:

- a) Apreciar a situação político-sindical e, em conformidade, definir as grandes orientações político-sindicais da CGTP-IN, nos intervalos do congresso;
- b) Acompanhar a aplicação prática das deliberações do congresso;
- c) Pronunciar-se sobre todas as questões que se colocam ao movimento sindical e sobre aquelas que o conselho nacional ou a comissão executiva do conselho nacional entendam dever submeter à sua apreciação;
- d) Ratificar os pedidos de filiação;
- e) Deliberar sobre a readmissão dos associados que tenham sido expulsos;
- f) Apreciar os recursos interpostos das decisões do conselho nacional em matéria disciplinar;
- g) Deliberar, sob proposta do conselho nacional, da convocação de conferências nacionais da CGTP-IN, para debate de temas específicos, aprovando a respectiva agenda de trabalhos e o regulamento de funcionamento;
- h) Fixar a data e a ordem de trabalhos do congresso;
- i) Aprovar o regulamento do congresso;
- j) Deliberar sobre a participação, ou não, no congresso, dos sindicatos não filiados;
- k) Apreciar a actuação do conselho nacional e da comissão executiva do conselho nacional;
- l) Aprovar, modificar ou rejeitar as contas relativas ao exercício do ano anterior bem como o seu relatório justificativo e o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte;
- m) Vigiar pelo cumprimento dos presentes estatutos;
- n) Eleger e destituir o conselho fiscalizador.
- o) e p) (Eliminadas.)

### Artigo 38.º

#### Reuniões

1 — O plenário de sindicatos reúne, em sessão ordinária:

a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar as contas do exercício anterior e o seu relatório justificativo e efectuar o balanço da actividade desenvolvida pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;

b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o orçamento e o plano geral de actividades para o ano seguinte.

2 — O plenário de sindicatos reúne, em sessão extraordinária:

- a) Por deliberação do plenário de sindicatos;
- b) Sempre que o conselho nacional ou a comissão executiva do conselho nacional o entender necessário;
- c) O requerimento de 20 sindicatos ou de sindicatos representativos de, pelo menos, um décimo dos trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados.



3 — A mesa do plenário de sindicatos é constituída pelos membros da comissão executiva do conselho nacional, sendo presidida por um dos seus membros, a designar de entre si.

#### Artigo 39.º

##### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria dos votos, salvo disposto em contrário.

2 — A votação é por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

3 — O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados correspondendo a cada 1000 trabalhadores 1 voto, sendo as fracções inferiores a 500 trabalhadores arredondadas por defeito e as superiores por excesso.

4 — Cada sindicato terá direito, no mínimo, a um voto.

5 — As federações e as uniões, bem como a INTERJOVEM, a Inter-Reformados e a Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, não têm direito a voto.

#### Artigo 40.º

##### Convocação

1 — A convocação do plenário de sindicatos é feita pela comissão executiva do conselho nacional, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada a convocação do plenário de sindicatos pode ser feita com a antecedência mínima de três dias e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3 — Compete aos responsáveis pela convocação do plenário de sindicatos apresentar à mesa do plenário de sindicatos uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Com a convocatória para o plenário de sindicatos serão enviados os documentos de apoio indispensáveis a uma prévia discussão dos assuntos a debater por forma a que os representantes dos sindicatos possam assumir a vontade colectiva desses mesmos sindicatos.

### SECÇÃO IV

#### Conselho nacional

#### Artigo 41.º

##### Composição

O conselho nacional é constituído por 147 membros, eleitos quadrienalmente pelo congresso e podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 42.º

##### Competência

Compete, em especial, ao conselho nacional:

a) Dirigir e coordenar a actividade da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional de acordo com as orientações definidas pelos órgãos competentes e contribuir para a estabilidade de toda a estrutura sindical;

b) Dinamizar e acompanhar a aplicação prática pela estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes;

c) Aprofundar a reflexão sobre a direcção político-sindical da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional exercida, com carácter permanente, pela comissão executiva do conselho nacional;

d) Assegurar e desenvolver a ligação entre as associações sindicais e os trabalhadores a todos os níveis;

e) Propor ao plenário de sindicatos a convocação de conferências nacionais de CGTP-IN para debate de temas específicos, apresentando a proposta da respectiva agenda de trabalhos e de regulamento de funcionamento;

f) Discutir e aprovar as propostas de relatório e contas, bem como do plano de actividades e do orçamento, a submeter a aprovação final do plenário de sindicatos;

g) Deliberar sobre a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis;

h) Apreciar regularmente a actividade desenvolvida pela comissão executiva do conselho nacional, pelo secretariado do conselho nacional ou por qualquer um dos seus membros;

i) Exercer o poder disciplinar;

j) Apreciar os pedidos de filiação;

k) Fixar o número de membros da comissão executiva do conselho nacional;

l) Eleger e destituir o secretário-geral;

m) Eleger e destituir a comissão executiva do conselho nacional;

n) Eleger e destituir o secretariado do conselho nacional;

o) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas, de carácter permanente ou eventual, e de comissões nacionais, definindo a sua composição e atribuições;

p) Convocar o congresso;

q) Celebrar com os sindicatos contratos programas nos termos do artigo 76.º

r) Representar a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, em juízo e fora dele, activa e passivamente.

#### Artigo 43.º

##### Definição de funções

1 — O conselho nacional, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

a) Eleger, entre si, a comissão executiva do conselho nacional e o secretariado do conselho nacional, fixando o número dos respectivos membros;

b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — O conselho nacional, deverá, por proposta da comissão executiva do conselho nacional, eleger de entre os membros desta um secretário-geral, cujas funções de coordenação, representação e articulação da actividade dos órgãos, inseridas no trabalho colectivo destes, serão fixadas nos respectivos regulamentos.

3 — Para além dos poderes delegados expressamente previstos nos artigos 63.º e 67.º, o conselho nacional poderá delegar outros poderes que entenda necessários na comissão executiva do conselho nacional e ou no secretariado do conselho nacional, bem como constituir mandatário para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 44.º

##### Reuniões

1 — O conselho nacional reúne, no mínimo, de dois em dois meses.

2 — O conselho nacional reúne, extraordinariamente:

- a) Por deliberação do conselho nacional;
- b) Sempre que a comissão executiva do conselho nacional o entender necessário;
- c) O requerimento de um terço dos seus membros.

#### Artigo 45.º

##### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos seus membros.

2 — O conselho nacional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### Artigo 46.º

##### Participação nas reuniões

1 — Quando convidados pelo conselho nacional, os membros dos órgãos da INTERJOVEM, da Inter-Reformados e da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens, poderão assistir às suas reuniões e nelas participar, não tendo porém direito a voto.

2 — Os membros do conselho fiscalizador participam nas reuniões do conselho nacional referentes à discussão e aprovação das propostas de orçamento, relatório e contas, não tendo porém direito a voto.

3 — O conselho nacional poderá convidar a participar nas suas reuniões, sem direito a voto, dirigentes sindicais que não pertençam a este órgão.

#### Artigo 47.º

##### Convocação

1 — A convocação do conselho nacional incumbe à comissão executiva do conselho nacional e deverá ser enviada, a todos os membros, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência a convocação do conselho nacional pode ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz e no prazo possível e que a urgência exigir.

#### Artigo 48.º

##### Mesa

1 — A mesa do conselho nacional é constituída pela comissão executiva do conselho nacional que escolherá, entre si, quem presidirá.

2 — Com vista a assegurar o normal funcionamento do conselho nacional, a comissão executiva do conselho nacional deverá, no seu regulamento, definir com precisão as funções dos seus membros a quem for atribuída essa responsabilidade.

3 — Nas reuniões do conselho nacional referentes à discussão e aprovação de orçamento, relatório e contas, a mesa do conselho nacional é ainda constituída pelo presidente do conselho fiscalizador.

#### Artigo 49.º

##### Perda de mandato

1 — Perderão o mandato os candidatos eleitos para os órgãos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional que não tomem posse, injustificadamente, no prazo de 60 dias a contar da data da tomada de posse dos demais titulares.

2 — Perderão ainda o mandato os titulares que faltem injustificadamente a cinco reuniões do respectivo órgão, bem como os que deixem de estar sindicalizados.

3 — As perdas de mandato previstas nos números anteriores são declaradas pelo conselho nacional, só se efectuando se, após solicitação escrita dirigida aos interessados com aviso de recepção, não for apresentada, no prazo de 30 dias, a adequada justificação.

#### Artigo 50.º

##### Organizações específicas

No âmbito da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional existem, dotadas de órgãos específicos próprios, as seguintes organizações:

a) INTERJOVEM — organização de jovens trabalhadores, constituída por quadros sindicais jovens;

b) Inter-Reformados — organização dos reformados e pensionistas, constituída por quadros e activistas sindicais reformados;

c) Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens — organização para a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, constituída por quadros sindicais em representação de associações sindicais de sector e de região e por membros do conselho nacional.

#### Artigo 51.º

##### Estrutura e funcionamento das organizações específicas

1 — A estrutura, os órgãos e o funcionamento das organizações específicas são objecto de regulamento a apresentar pelo conselho nacional ao plenário de sindicatos, mediante proposta das conferências nacionais das respectivas organizações.

2 — A CGTP-IN procederá à dotação de meios financeiros adequados ao funcionamento das organizações específicas, bem como à prestação de apoios técnico e administrativo.

#### Artigo 52.º

##### Competência das organizações específicas

1 — Competência genérica — compete às organizações específicas, na observância dos princípios e objectivos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e tendo em conta as deliberações tomadas pelos órgãos competentes desta:

a) Manter em toda a estrutura sindical da CGTP-IN uma dinâmica permanente de discussão dos problemas específicos dos trabalhadores a que se dirigem, no quadro da luta pela resposta aos problemas dos trabalhadores em geral, propondo formas de intervenção e participação próprias nas acções a desenvolver;

b) Afirmar os valores e ideais do sindicalismo junto dos trabalhadores a quem se dirigem;

c) Assegurar a representação institucional e incrementar a participação dos trabalhadores a quem se dirigem, em todos os níveis da estrutura sindical;

d) Dinamizar e incentivar, nos sindicatos e nas suas estruturas regionais e locais, acções, iniciativas e convívios próprios para os trabalhadores a quem, respectivamente, se dirigem.

2 — Competência específica — para além das competências genéricas definidas no número anterior, compete, em especial, à:

**a) INTERJOVEM:**

Incentivar a análise das condições de trabalho e das discriminações que afectam os jovens trabalhadores;

Dinamizar acções e iniciativas reivindicativas que promovam a melhoria das condições de trabalho e de vida dos jovens e que conduzam à eliminação das discriminações existentes;

**b) Inter-Reformados:**

Afirmar os valores e ideais de solidariedade social com os reformados e pensionistas e, simultaneamente, denunciar os problemas que, em cada momento, se lhes colocam;

Dinamizar acções e iniciativas reivindicativas conducentes à obtenção de políticas sociais mais equitativas e, designadamente, de pensões mais dignas;

**c) Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens:**

Proceder à análise e incentivar o estudo das condições de trabalho e das discriminações, que afectam sobretudo as mulheres trabalhadoras, com vista à sua eliminação;

Dinamizar acções e iniciativas reivindicativas que promovam a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens.

**Artigo 53.º**

**Comissão nacional de quadros técnicos e científicos**

Tendo em vista a adequação permanente da sua acção à defesa dos interesses específicos dos quadros técnicos e científicos a par dos demais trabalhadores, a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional criará uma comissão nacional de quadros técnicos e científicos.

**Artigo 54.º**

**Comissão nacional de trabalhadores imigrantes**

Tendo em vista a adequação permanente da sua acção à defesa dos interesses específicos dos trabalhadores imigrantes a par dos demais trabalhadores, a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional criará uma comissão nacional de trabalhadores imigrantes.

**Artigo 55.º**

**Comissões específicas**

1 — O conselho nacional poderá, com vista ao desenvolvimento da actividade da Confederação Geral dos Tra-

balhadores Portugueses — Intersindical Nacional, criar comissões específicas de carácter permanente ou eventual, definindo a sua composição em função dos seus objectivos.

2 — As comissões referidas no número anterior funcionarão na dependência do conselho nacional.

**Artigo 56.º**

**Iniciativas especializadas**

O conselho nacional poderá convocar encontros, seminários, conferências ou promover iniciativas com vista ao debate e à definição de orientações sobre questões específicas.

**SECÇÃO V**

**Conselho fiscalizador**

**Artigo 57.º**

**Composição**

1 — O conselho fiscalizador é constituído por sete sindicatos, eleitos em plenário de sindicatos, por meio de voto secreto, através de listas apresentadas pelo conselho nacional ou por um mínimo de três sindicatos, sendo eleita aquela que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos.

2 — As listas de candidaturas deverão conter a denominação dos sindicatos candidatos, bem como o nome dos respectivos representantes no conselho fiscalizador para o mandato considerado, não podendo integrar mais de um representante efectivo e um representante suplente por sindicato, nem membros do conselho nacional.

3 — Só se poderão candidatar sindicatos filiados, que não registem um atraso superior a três meses no pagamento da quotização à Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

4 — O processo eleitoral do conselho fiscalizador consta do anexo II dos presentes estatutos.

5 — O conselho fiscalizador, eleito quadrienalmente, na segunda reunião do plenário de sindicatos que ocorrer após a realização do congresso, manter-se-á em funções até à eleição de novo conselho fiscalizador.

**Artigo 58.º**

**Competência**

Compete ao conselho fiscalizador:

a) Fiscalizar as contas e os fundos de solidariedade e apoio à actividade sindical existentes ou que venham a ser criados no âmbito do artigo 76.º dos presentes estatutos;

b) Emitir parecer sobre o orçamento e as contas do exercício do ano anterior, bem como sobre os seus relatórios justificativos, aprovados pelo conselho nacional e a submeter à aprovação final do plenário de sindicatos;

c) Emitir parecer sobre os contratos-programa a celebrar com sindicatos, nos termos do artigo 76.º;

d) Solicitar, toda a documentação necessária ao exercício da sua actividade;

e) Solicitar à comissão executiva do conselho nacional, sempre que o entender necessário, a convocação do plenário de sindicatos.

## Artigo 59.º

### Definição de funções

O conselho fiscalizador, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger, de entre os seus membros, o presidente;
- b) Definir as funções do presidente e de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;
- c) *(Eliminada.)*

## Artigo 60.º

### Reuniões

2 — O conselho fiscalizador reúne sempre que necessário e, pelo menos, de seis em seis meses.

3 — A convocação das reuniões não regulares incumbe ao presidente ou, no seu impedimento, a um terço dos seus membros.

## Artigo 61.º

### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros.

2 — O conselho fiscalizador só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## SECÇÃO VI

### Comissão executiva do conselho nacional

## Artigo 62.º

### Composição

1 — A comissão executiva do conselho nacional é constituída por membros eleitos pelo conselho nacional entre si.

2 — Na constituição da comissão executiva do conselho nacional, proceder-se-á para que esta inclua coordenadores de federações e de uniões da CGTP-IN.

3 — Sempre que se verifique a substituição do coordenador em qualquer uma das associações sindicais, cujo coordenador integre a comissão executiva do conselho nacional, estas deverão proceder à respectiva comunicação, no prazo máximo de 30 dias, a contar da substituição.

4 — Na primeira reunião do conselho nacional que ocorrer após a recepção da comunicação referida, proceder-se-á à deliberação sobre a substituição.

## Artigo 63.º

### Competência

1 — À comissão executiva do conselho nacional são delegadas, com carácter permanente, as seguintes competências:

- a) A aplicação das deliberações do conselho nacional e o acompanhamento da sua execução;
- b) A direcção político-sindical da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;
- c) A coordenação da acção sindical nas diversas regiões e sectores de actividade;

d) A direcção das diversas áreas de trabalho;

e) Apreciar, em conjunto com o secretariado do conselho nacional, as propostas, elaboradas por este órgão e a apresentar ao conselho nacional, de contas do exercício anterior, bem como do relatório justificativo e do orçamento;

f) Elaborar, conjuntamente com o secretariado do conselho nacional, contratos-programa a celebrar com sindicatos, nos termos do artigo 76.º, submetê-los à apreciação do conselho fiscalizador e deles dar conhecimento ao conselho nacional;

g) A representação da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, em juízo e fora dele, activa e passivamente, no âmbito das competências que lhe tenham sido delegadas;

h) Apresentar ao conselho nacional uma proposta para a eleição do secretário-geral;

i) Executar as demais competências que lhe venham a ser delegadas.

g) e h) *(Eliminadas.)*

[O n.º 2 passa a alínea h)]

(O n.º 3 passa a n.º 2.)

2 — A comissão executiva do conselho nacional deverá, no exercício das competências que lhe forem delegadas, garantir a democracia sindical e a unidade da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

## Artigo 64.º

### Definição de funções

A comissão executiva do conselho nacional, na sua primeira reunião após a eleição, deverá definir as funções do secretário-geral e de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências.

b) *(Eliminada.)*

## Artigo 65.º

### Reuniões

1 — A comissão executiva do conselho nacional reúne sempre que necessário e, em princípio, quinzenalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A comissão executiva do conselho nacional poderá, ainda, reunir a pedido de um terço dos seus membros.

3 — A comissão executiva do conselho nacional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## SECÇÃO VII

### Secretariado do conselho nacional

## Artigo 66.º

### Composição

O secretariado do conselho nacional é constituído por membros eleitos pelo conselho nacional de entre os seus membros. Destes, pelo menos metade, serão membros da

comissão executiva do conselho nacional, sendo um deles obrigatoriamente o secretário-geral.

#### Artigo 67.º

##### Competência

Ao secretariado do conselho nacional são delegadas, as seguintes competências:

a) Assegurar o regular funcionamento e a gestão da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, designadamente nos domínios do pessoal, patrimonial, administrativo e financeiro;

b) Assegurar a resposta às solicitações de representação sindical da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;

c) Elaborar anualmente as propostas de contas do exercício anterior, bem como do seu relatório justificativo e do orçamento para o ano seguinte e apreciá-las em conjunto com a comissão executiva do conselho nacional, antes de as enviar ao conselho nacional;

d) Informar periódica e regularmente a comissão executiva do conselho nacional e o conselho nacional sobre a situação económica, financeira e patrimonial da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional;

e) Assegurar ao conselho fiscalizador as condições e os apoios necessários ao desempenho das suas competências;

f) Elaborar conjuntamente com a comissão executiva do conselho nacional, contratos-programa a celebrar com sindicatos, nos termos do artigo 76.º, submetê-los à apreciação do conselho fiscalizador e deles dar conhecimento ao conselho nacional;

g) Informar periodicamente os sindicatos filiados da situação do pagamento das quotizações à Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, bem como dos contratos-programa e protocolos de cooperação celebrados;

h) Representar a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional/CGTP-IN, em juízo e fora dele, activa e passivamente, no âmbito das competências que lhe tenham sido delegadas pelo conselho nacional;

i) Executar as demais competências que lhe venham a ser delegadas.

#### Artigo 68.º

##### Reuniões

1 — O secretariado do conselho nacional reúne sempre que necessário e, em princípio, semanalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2 — A convocação das reuniões não regulares incumbe ao secretário-geral ou, no seu impedimento, a um terço dos seus membros.

3 — O secretariado do conselho nacional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

## CAPÍTULO VI

### Fundos

#### Artigo 69.º

##### Fundos

Constituem fundos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional:

- a) As quotizações;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

#### Artigo 70.º

##### Quotização

1 — A quotização de cada sindicato filiado é de 10 % da sua quotização mensal.

2 — A quotização deverá ser enviada à comissão executiva do conselho nacional até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se refere.

#### Artigo 71.º

##### Aplicação das receitas

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional.

#### Artigo 72.º

##### Contribuições para as uniões

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional contribuirá para os fundos das uniões, à excepção das locais, de acordo com o orçamento que vier a ser aprovado pelo plenário de sindicatos.

#### Artigo 73.º

##### Contas das uniões e das federações

As uniões, à excepção das locais, e as federações deverão enviar regularmente à Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional os balancetes e as contas acompanhadas do respectivo relatório.

#### Artigo 74.º

##### Relatório e contas, orçamento e plano de actividades

1 — O conselho nacional deverá submeter à aprovação do plenário de sindicatos, até 31 de Março de cada ano, o relatório da actividade e as contas relativas ao exercício do ano anterior bem como o seu relatório justificativo e, até 31 de Dezembro, o orçamento e o plano geral de actividades para o ano seguinte, fazendo-os acompanhar do respectivo parecer do conselho fiscalizador.

2 — Os documentos referidos no número anterior deverão ser enviados aos sindicatos filiados até 15 dias antes da data da realização do plenário de sindicatos que os apreciará.

3 — Os sindicatos não filiados não participam nas deliberações sobre o relatório e contas bem como sobre o orçamento e plano geral de actividades.

#### Artigo 75.º

##### Gestão administrativa e financeira

A fim de avaliar a situação e poder propor a adopção das medidas que se mostrem necessárias, a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional poderá analisar a gestão e examinar a contabilidade dos sindicatos filiados, das uniões e das federações desde que lhe seja solicitado por estas ou quando o considere necessário, nomeadamente sempre que se verifique um atraso no pagamento das quotizações igual ou superior a seis meses e, nestes casos, tenha o acordo das organizações interessadas.

#### Artigo 76.º

##### Contratos-programa

1 — No sentido de permitir a tomada de medidas conducentes à promoção de solidariedade entre os sindicatos da estrutura da CGTP-IN, relativamente a sindicatos impossibilitados de proceder ao pagamento da quotização, poderão ser celebrados contratos-programa com a CGTP-IN, envolvendo as respectivas uniões e federações, a serem elaborados conjuntamente pela comissão executiva e pelo secretariado do conselho nacional, sujeitos a parecer do conselho fiscalizador e deles dando conhecimento ao conselho nacional.

2 — Dos contratos-programa referidos no número anterior, constará obrigatoriamente a previsão de isenção total ou parcial de pagamento de quotização por parte dos sindicatos, o respectivo prazo de duração, os compromissos assumidos pelos mesmos no que se refere a medidas de reestruturação sindical, de gestão económica e de reforço da organização sindical e as respectivas formas de acompanhamento da sua execução.

### CAPÍTULO VII

#### Regime disciplinar

#### Artigo 77.º

##### Sanções

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as sanções de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

#### Artigo 78.º

##### Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os sindicatos filiados que, de forma injustificada, não cumpram os presentes estatutos.

#### Artigo 79.º

##### Suspensão e expulsão

1 — Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos filiados que:

a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes, tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses dos trabalhadores.

2 — A sanção de expulsão, referida no número anterior, apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

#### Artigo 80.º

##### Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sindicato filiado seja dada toda a possibilidade de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

#### Artigo 81.º

##### Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pelo conselho nacional, o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2 — Da decisão do conselho nacional cabe recurso para o plenário de sindicatos, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer, após a sua interposição, salvo se o plenário de sindicatos já tiver sido convocado.

### CAPÍTULO VIII

#### Alteração dos estatutos

#### Artigo 82.º

##### Competência

1 — Os presentes estatutos só podem ser alterados pelo congresso.

2 — A deliberação de alteração é tomada por simples maioria de votos.

### CAPÍTULO IX

#### Fusão e dissolução

#### Artigo 83.º

##### Competência

A fusão e a dissolução da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional só poderão ser deliberada em Congresso, expressamente convocado para o efeito.

#### Artigo 84.º

##### Deliberação

1 — As deliberações relativas à fusão e à dissolução terão de ser aprovadas pelos sindicatos filiados que representem, pelo menos, três quartos do número de trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.

2 — O congresso que deliberar a fusão e a dissolução da confederação deverá obrigatoriamente definir os termos em que estas se processarão, proceder à liquidação do património e definir o destino dos respectivos bens.

## CAPÍTULO X

### Símbolo, bandeira e hino

#### Artigo 85.º

##### Símbolo

O símbolo da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional, é constituído por um rectângulo colocado ao alto, de fundo vermelho, sobre o qual se dispõem na vertical uma chave de bocas, a preto, uma espiga e um aparo de caneta, a amarelo, e silhuetas a preto e branco, assentando todo o conjunto na sigla CGTP em vermelho que, por sua vez, sobrepõe as palavras «INTERSINDICAL NACIONAL», em verde.

#### Artigo 86.º

##### Bandeira

A bandeira da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional é em tecido vermelho tendo no canto superior esquerdo o símbolo descrito no artigo anterior.

#### Artigo 87.º

##### Hino

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional tem um hino designado «Hino da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional».

## ANEXO I

### Regulamento Eleitoral do Conselho Nacional

#### Proposta de alteração

#### Artigo 1.º

1 — A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por cinco membros da mesa do congresso ou seus representantes e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Os membros que integram as listas de candidatura concorrentes às eleições não poderão fazer parte da comissão eleitoral.

#### Artigo 2.º

1 — Compete à comissão eleitoral:

- Organizar o processo eleitoral;
- Verificar a regularidade das candidaturas;
- Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto aos participantes na votação;
- Constituir as mesas de voto;
- Fiscalizar o acto eleitoral.

2 — Compete ainda à comissão eleitoral assegurar a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes à eleição.

#### Artigo 3.º

1 — Podem apresentar listas de candidaturas para o conselho nacional:

- O conselho nacional;
- 15 % dos delegados inscritos no congresso.

2 — As listas serão constituídas por membros dos corpos gerentes de associações sindicais ou de delegados ao congresso, sendo eleita aquela que obtiver a maioria dos votos validamente expressos em votação directa e secreta.

3 — Nenhum candidato poderá integrar mais do que uma lista de candidatura.

4 — *(Eliminado.)*

#### Artigo 4.º

1 — A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa do congresso da lista contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada de:

- Identificação completa dos seus componentes (nome, data de nascimento, estado civil, residência, profissão, empresa onde trabalha, número de sócio e sindicato em que está filiado);
- Declaração, individual ou colectiva, de aceitação da candidatura;
- Documento comprovativo da qualidade de membro dos corpos gerentes de associação sindical ou de delegado ao congresso;
- Identificação do seu representante na comissão eleitoral;
- Nome e assinatura dos subscritores da lista, acompanhada de documento comprovativo da qualidade em que a subscrevem.

2 — As listas referidas no n.º 1 do presente artigo devem ser apresentadas à mesa do congresso até seis horas antes do acto eleitoral.

#### Artigo 5.º

1 — A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas até uma hora e meia após o encerramento do prazo para entrega das listas.

2 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou deficiências a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista em falta que deverá promover o saneamento de tais irregularidades ou deficiências no prazo de duas horas e meia.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, na hora seguinte, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 6.º

Após a deliberação prevista no n.º 3 do artigo anterior a comissão eleitoral procederá, por sorteio, à atribuição de letras a cada uma das listas concorrentes às eleições, procedendo de imediato à sua distribuição pelos delegados participantes e à respectiva afixação no local de realização do congresso.

#### Artigo 7.º

O acto eleitoral não poderá ter início antes de decorrida uma hora a contar da afixação das listas de candidaturas.

#### Artigo 8.º

Os boletins de voto são editados pela comissão eleitoral, devendo ser em papel branco e liso, não transparente e sem marcas ou sinais exteriores, e com as dimensões apropriadas para nele caberem as listas concorrentes.

#### Artigo 9.º

Cada boletim de voto conterà impresso a designação do congresso, o acto a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas concorrentes às eleições, e à frente de cada uma das letras será impresso um quadrado onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

#### Artigo 10.º

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

#### Artigo 11.º

Os cadernos eleitorais são constituídos pelos delegados ao congresso.

#### Artigo 12.º

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação do seu cartão de delegado ao congresso.

#### Artigo 13.º

1 — Após a identificação de cada delegado participante na eleição, ser-lhe-á entregue o boletim de voto.

2 — Inscrito o seu voto, o delegado participante depositará na urna, dobrado em quatro, o boletim de voto, dando a mesa a correspondente descarga nos cadernos eleitorais.

3 — Em caso de inutilização do boletim de voto, o delegado participante devolverá à mesa o boletim inutilizado, devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

#### Artigo 14.º

Funcionarão no local onde decorrer o congresso tantas mesas de voto quantas a comissão eleitoral considerar necessárias para o bom andamento do processo eleitoral.

#### Artigo 15.º

Cada mesa será constituída por um representante da comissão eleitoral, que presidirá, e por um escrutinador e, ainda, por um representante de cada uma das listas concorrentes às eleições.

#### Artigo 16.º

Terminada a votação, proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se de imediato a acta dos resultados que será devidamente assinada pelos membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

#### Artigo 17.º

Após a recepção das actas de todas as mesas de voto, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final, proclamando, os resultados finais e a lista vencedora.

#### Artigo 18.º

A comissão eleitoral elaborará a acta final da eleição que entregará à mesa do congresso.

#### Artigo 19.º

A comissão eleitoral dará posse ao conselho nacional eleito no prazo máximo de 15 dias, a contar da data da respectiva eleição.

### ANEXO II

#### Regulamento Eleitoral do Conselho Fiscalizador

#### Artigo 1.º

##### Listas de candidaturas

1 — Os membros do conselho fiscalizador são eleitos por listas.

2 — Podem apresentar listas de candidaturas para o conselho fiscalizador:

- a) O conselho nacional;
- b) Um mínimo de três sindicatos.

3 — Nenhum candidato poderá integrar mais de que uma lista.

#### Artigo 2.º

##### Organização do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral, constituída por três membros da comissão executiva do conselho nacional e por ela designados e ainda por um representante de cada uma das listas concorrentes.

#### Artigo 3.º

##### Apresentação das candidaturas

A apresentação das candidaturas consiste na entrega à comissão eleitoral da lista, até uma hora após o início dos trabalhos do plenário de sindicatos, contendo a denominação dos sindicatos candidatos, que não registem um atraso superior a três meses no pagamento da quotização à CGTP-IN, bem como o nome dos respectivos representantes, efectivo e suplente, a eleger, acompanhada da declaração de aceitação da candidatura e assinada pelo proponente ou proponentes devidamente identificados.

#### Artigo 4.º

##### Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais são constituídos pela lista de presenças no plenário de sindicatos.

#### Artigo 5.º

##### Votação

1 — A votação é por voto directo e secreto.

2 — Cada boletim de voto conterà impresso o acto a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições, e à frente de cada uma das letras será impresso um quadrado, onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.



3 — São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no número anterior.

4 — A votação será por sindicato, nos termos do artigo 39.º dos estatutos.

5 — Após a identificação do representante de cada sindicato participante na eleição, ser-lhe-ão entregues tantos boletins de voto, quanto o número de votos a que tem direito.

#### Artigo 6.º

##### Mesa de voto

1 — Funcionário no local onde decorrer o plenário de sindicatos tantas mesas de voto quantas forem necessárias para o bom andamento do processo eleitoral.

2 — Cada mesa será constituída por um representante da comissão eleitoral, que presidirá, por um escrutinador e, ainda, por um representante de cada uma das listas concorrentes às eleições.

#### Artigo 7.º

##### Apuramento dos resultados

1 — Terminada a votação proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se de imediato a acta dos resultados que será devidamente assinada pelos membros da mesa e entregue à comissão eleitoral, para o processo eleitoral.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas de voto, proceder-se-á ao apuramento final, proclamando-se os resultados finais e a lista vencedora.

#### Artigo 8.º

##### Suplentes e preenchimento de vagas

1 — Só por impedimento absoluto e definitivo de um membro efectivo do conselho fiscalizador ocorrerá a sua substituição pelo membro suplente do respectivo sindicato.

2 — O preenchimento de vagas decorrentes, nomeadamente de membro ou membros do conselho fiscalizador deixarem de pertencer aos corpos gerentes dos sindicatos eleitos ou de os respectivos sindicatos registarem um atraso superior a 3 meses no pagamento da quotização à CGTP-IN e não suprido no prazo de 30 dias, será feita pelo plenário de sindicatos, nos termos do disposto na presente secção.

Registados em 18 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 146 do livro n.º 2.

### **Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 27 de março de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 15 de março de 1982.

## CAPÍTULO I

### **Da denominação, sede, âmbito e fins**

#### Artigo 1.º

##### Denominação

O Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) é a associação permanente que representa os médicos da zona sul do País nele filiados, que exercem a sua atividade por conta de outrem.

#### Artigo 2.º

##### Sede

O SMZS tem a sua sede em Lisboa.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito subjetivo e geográfico

1 — O SMZS representa os médicos nele inscritos que exerçam a sua atividade nos distritos de Beja, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, no território continental, nos distritos de Angra do Heroísmo, Horta e Ponta Delgada, na Região Autónoma dos Açores, e no distrito do Funchal, na Região Autónoma da Madeira.

2 — Os médicos que exerçam a sua atividade nos concelhos que confinam com a zona centro podem optar pela sua inscrição no Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC).

3 — O SMZS poderá aceitar a inscrição de médicos que exerçam a sua atividade em concelhos pertencentes à zona centro e confinem com a zona sul.

#### Artigo 4.º

##### Fins

O SMZS tem por finalidade a defesa dos direitos e interesses sociais, económicos, culturais e profissionais dos médicos nele inscritos, considerados nos planos individual e coletivo e na perspetiva da defesa da saúde do povo português, através da edificação do Serviço Nacional de Saúde.

## CAPÍTULO II

### **Dos princípios e competências**

#### Artigo 5.º

##### Princípios fundamentais

1 — O SMZS rege-se pelos princípios de:

- Total independência, relativamente a entidades estatais, patronais, políticas e religiosas;
- Democracia sindical, garantindo a fiscalização das estruturas organizativas pelos associados e o direito de estes defenderem livremente os seus pontos de vista em tudo o que se relacionar com a vida associativa;
- Solidariedade entre todos os trabalhadores.

2 — O SMZS garante a todos os médicos nele inscritos o direito de tendência, nos seguintes termos:

a) Como sindicato livre e democrático, o SMZS está aberto às diversas correntes de opinião expressas através da participação individual ou coletiva dos seus associados;

b) As diversas correntes de opinião podem, no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, intervir e participar na vida do SMZS, nomeadamente nas assembleias gerais, mas sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

#### Artigo 6.º

##### Competências

Compete ao SMZS, nomeadamente:

a) Exercer o direito de negociação coletiva com entidades privadas ou públicas e intervir na elaboração de legislação que se prenda com os direitos e interesses sociais, económicos, culturais e profissionais dos seus associados;

b) Velar pelo exacto cumprimento da lei e dos presentes estatutos e respetivos regulamentos;

c) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções coletivas de trabalho, na defesa dos interesses dos associados;

d) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus associados pelas entidades patronais;

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

f) Dar parecer sobre todos os assuntos relacionados com o ensino e o exercício da medicina e com a organização dos serviços que se ocupem da saúde, sempre que o julgue conveniente ou quando as entidades oficiais o solicitem;

g) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando para o efeito solicitado por outras organizações sindicais;

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

### CAPÍTULO III

#### Dos associados

##### Artigo 7.º

###### Aquisição da qualidade de associado

1 — Têm direito de filiar-se no SMZS todos os médicos que estejam nas condições previstas nos artigos 1.º e 3.º destes estatutos e que não estejam inscritos noutros sindicatos de médicos.

2 — Não podem inscrever-se no SMZS os médicos que utilizarem o trabalho profissional assalariado de outros médicos.

3 — O pedido de filiação no SMZS deverá ser dirigido à direção, em proposta fornecida pelo Sindicato.

4 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral.

5 — Têm legitimidade para interpor o recurso referido no número anterior o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

6 — Poderá continuar inscrito como associado, com todos os direitos e deveres, o médico que, tendo deixado a atividade médica, não passe a exercer atividade representada por outro sindicato.

7 — Os associados na situação de reformados têm os seus direitos sindicais garantidos.

8 — A direção poderá conceder, em casos especiais, a suspensão do pagamento de quotas, sem prejuízo da manutenção da condição de associado.

##### Artigo 8.º

###### Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado do SMZS os médicos que:

a) Cancelem a sua inscrição no Sindicato, mediante comunicação escrita dirigida à direção;

b) Deixem de exercer a atividade profissional médica voluntariamente, sem prejuízo do disposto no n.º 6 do artigo 7.º;

c) Deixem de exercer a sua atividade profissional na área abrangida pelo SMZS, desde que não solicitem a suspensão do pagamento de quotas, nos termos do n.º 8 do artigo 7.º;

d) Não paguem as quotas durante um período de seis meses e desde que, avisados, não satisfaçam, no prazo de um ano, o pagamento das quotas em atraso;

e) Tenham sido sancionados, em processo disciplinar, com a pena de expulsão.

##### Artigo 9.º

###### Readmissão de associados

1 — Salvo no caso previsto na alínea e) do artigo 8.º, os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão.

2 — No caso previsto na alínea e) do artigo 8.º, os pedidos de readmissão, a serem apreciados pela assembleia geral, carecem de ser aprovados pelos votos favoráveis de, pelo menos, dois terços dos associados presentes.

##### Artigo 10.º

###### Direitos

São direitos dos associados:

a) Elegerem e serem eleitos para os corpos gerentes e órgãos do Sindicato;

b) Participarem em todas as atividades do Sindicato;

c) Requererem o patrocínio do Sindicato para defesa dos seus direitos e interesses sociais, económicos, culturais e profissionais;

d) Requererem a convocação da assembleia geral, nos termos destes estatutos;

e) Reclamarem a revisão das deliberações dos órgãos sociais do Sindicato contrárias aos estatutos e regulamentos;

- f) Recorrerem de qualquer sanção que lhe haja sido aplicada pela direção;
- g) Consultarem os documentos de contabilidade e as atas das reuniões da direção;
- h) Serem readmitidos nos termos do artigo 9.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 11.º

##### Deveres

São deveres dos associados:

- a) Aceitarem e cumprirem o disposto nos estatutos e regulamentos do Sindicato;
- b) Aceitarem e cumprirem as deliberações dos órgãos sociais, sem prejuízo dos direitos de reclamação e de recurso;
- c) Pagarem pontualmente as suas quotas e débitos ao Sindicato;
- d) Participarem nas atividades do Sindicato, tomando parte nas assembleias gerais e outras reuniões sindicais, integrando grupos ou comissões para que forem indicados e desempenhando os cargos e funções para que forem eleitos;
- e) Comunicarem ao Sindicato, no prazo de 30 dias, a mudança de residência e do local de trabalho, reforma, serviço militar, impedimento prolongado e desemprego;
- f) Comunicarem aos órgãos do Sindicato todos os casos de violação da legislação do trabalho de que tenham conhecimento;
- g) Avisarem o Sindicato de qualquer impedimento de participação efetiva na vida sindical.

#### Artigo 12.º

##### Quotas

- 1 — O valor da quota mensal é determinado pela assembleia geral, sob proposta da direção.
- 2 — Os sistemas de cobrança são definidos pela direção.
- 3 — Estão isentos do pagamento de quotas os associados na situação de reforma, de aposentação e de desemprego e, ainda, nos casos especiais previstos no n.º 8 do artigo 7.º dos presentes estatutos.

### CAPÍTULO IV

#### Do regime disciplinar

#### Artigo 13.º

##### Sanções

- 1 — Os associados estão sujeitos, pela violação ou não cumprimento dos seus deveres estatutários, às seguintes sanções:
  - a) Advertência verbal;
  - b) Advertência registada;
  - c) Suspensão até seis meses;
  - d) Expulsão.

2 — A sanção de expulsão apenas pode ser aplicada em casos de grave violação de deveres estatutários fundamentais.

#### Artigo 14.º

##### Procedimento

1 — As sanções previstas no artigo anterior, com exceção da advertência verbal, só podem ser aplicadas no âmbito de procedimento disciplinar escrito que garanta o direito de defesa do associado.

2 — As sanções aplicadas sem conhecimento e audição prévia do associado são nulas e de nenhum efeito.

3 — Ao associado acusado é concedido um prazo de 10 dias, a contar da data de notificação da nota de culpa, para apresentar a sua defesa.

#### Artigo 15.º

##### Recurso

Das sanções aplicadas pela direção cabe recurs, para a assembleia geral, a interpor no prazo de 10 dias a contar da data de notificação da respetiva deliberação.

### CAPÍTULO V

#### Da estrutura organizativa

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 16.º

##### Órgãos sociais

São órgãos sociais:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direção;
- d) O conselho fiscalizador.

#### Artigo 17.º

##### Corpos gerentes

São corpos gerentes:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscalizador.

#### Artigo 18.º

##### Órgãos sindicais

São órgãos sindicais:

- a) Os núcleos sindicais;
- b) Os delegados sindicais;
- c) As comissões de delegados sindicais;
- d) O conselho geral de delegados;
- e) As assembleias distritais.
- f) As comissões sindicais setoriais.

### Artigo 19.º

#### Eleição dos corpos gerentes

1 — Os corpos gerentes são eleitos por períodos de três anos civis, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

2 — A eleição dos membros dos corpos gerentes far-se-á sempre por votação em escrutínio secreto e direto, em assembleia geral convocada para o efeito.

3 — Os elementos que irão compor a mesa da assembleia geral e a direção são os componentes da lista mais votada.

4 — Os elementos que irão compor o conselho fiscalizador sairão das várias listas concorrentes às eleições, em número proporcional aos votos obtidos por cada uma delas, utilizando-se, para o efeito, o método da média mais alta de Hondt.

### Artigo 20.º

#### Processo eleitoral

1 — A data da assembleia geral eleitoral é marcada com 45 dias de antecedência e terá lugar até 15 de dezembro do ano em que terminar o mandato dos corpos gerentes cessantes.

2 — Os anúncios convocatórios deverão ser publicados num jornal de âmbito nacional e enviados por carta para todos os associados.

3 — A apresentação das candidaturas deverá ser feita até 30 dias antes do ato eleitoral e consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) Da lista contendo a identificação dos candidatos à mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscalizador;

b) Do termo individual ou coletivo da aceitação da candidatura;

c) Do programa de ação;

d) Da indicação dos representantes da lista na comissão eleitoral.

4 — As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, 100 associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

5 — Os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de associado e local principal de trabalho.

6 — Os candidatos poderão ser substituídos até ao limite máximo de cinco, até 15 dias antes do ato eleitoral.

7 — Compete à mesa da assembleia geral a verificação da regularidade das candidaturas.

### Artigo 21.º

#### Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral será constituída por:

a) Mesa da assembleia geral;

b) Três elementos indicados por cada lista considerada válida.

2 — A comissão eleitoral iniciará as suas funções 24 horas após a data limite de apresentação das candidaturas.

3 — A comissão eleitoral tem as seguintes atribuições:

a) Designar cada uma das listas através de uma letra, a partir da A, pela sua ordem de apresentação;

b) Promover a organização dos cadernos eleitorais;

c) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

d) Promover a feitura e a divulgação dos programas das listas concorrentes, em igualdade de condições;

e) Fiscalizar o curso normal da campanha eleitoral e do ato eleitoral;

f) Assegurar a todas as listas igual acesso aos meios técnicos e recursos do Sindicato;

g) Promover a elaboração dos boletins de voto;

h) Deliberar sobre o horário do funcionamento das mesas de voto;

i) Presidir ao ato eleitoral;

j) Apurar os resultados eleitorais e assegurar a sua publicação dentro do prazo de quatro dias após a realização do ato eleitoral;

k) Julgar as reclamações ao exercício dos direitos dos eleitores.

4 — Todas as decisões da comissão eleitoral terão de ser tomadas, estando presente a maioria dos seus elementos, por maioria simples dos votos.

### Artigo 22.º

#### Campanha eleitoral

1 — O SMZS comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, num montante igual para todas, a fixar pela direção, ou no orçamento aprovado, de acordo com as disponibilidades financeiras.

2 — A campanha eleitoral terá o seu início a partir da aceitação das candidaturas e termina na antevéspera do ato eleitoral.

### Artigo 23.º

#### Cadernos eleitorais e boletins de voto

1 — Os cadernos eleitorais serão elaborados pela direção, sob fiscalização da comissão eleitoral, e são afixados 15 dias antes do ato eleitoral.

2 — Até uma semana antes da data das eleições serão postos à disposição dos associados os boletins de voto.

3 — O local e horário de funcionamento das mesas de voto será designado pela comissão eleitoral e será anunciado até uma semana antes da data das eleições.

4 — O voto pode ser enviado pelo correio, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, devendo a lista encerrada no sobrescrito ser acompanhada da indicação do remetente, inscrita no verso do envelope, acompanhada da assinatura do votante, de modo a poder ser autenticada pela mesa da assembleia geral.

### Artigo 24.º

#### Apuramento dos resultados

1 — Logo que a votação tenha terminado, procederá a comissão eleitoral à contagem dos votos e à elaboração de ata com os resultados, devidamente assinada.

2 — Após o apuramento final, a comissão eleitoral procederá à proclamação dos resultados e da lista vencedora.

#### Artigo 25.º

##### Impugnação do ato eleitoral

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, o qual deverá ser apresentado à comissão eleitoral no prazo de três dias a contar da data de afixação dos resultados.

2 — A comissão eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato.

3 — Da decisão da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada nos termos do artigo 29.º, n.º 1, alínea c), expressamente para o efeito, nos oito dias seguintes ao do seu recebimento, e que decidirá em última instância.

## SECÇÃO II

### Da assembleia geral

#### Artigo 26.º

##### Definição

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

#### Artigo 27.º

##### Atribuições

São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direção ou parecer do conselho fiscalizador;
- c) Aprovar as alterações de quotas do Sindicato;
- d) Aprovar e alterar os estatutos e regulamentos do Sindicato;
- e) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- f) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato;
- g) Deliberar sobre a adesão do Sindicato a uniões, federações ou confederações sindicais, constituídas ou a constituir;
- h) Autorizar a direção a contrair empréstimos superiores a € 20 000 e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis do Sindicato;
- i) Resolver, em última instância, os diferendos entre corpos gerentes e órgãos sindicais ou entre os associados e aqueles;
- j) Deliberar sobre todos os assuntos que digam respeito aos direitos e interesses sociais, económicos, culturais e profissionais dos seus associados, enquanto trabalhadores por conta de outrem.

#### Artigo 28.º

##### Reuniões ordinárias

A assembleia geral reúne obrigatoriamente em sessão ordinária até 31 de março, anualmente, para exercer as

atribuições previstas na alínea b) do artigo anterior e de três em três anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

#### Artigo 29.º

##### Reuniões extraordinárias

1 — A assembleia geral reúne em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
- b) A pedido da direção;
- c) A pedido de, pelo menos, 10 % ou 200 sócios;
- d) A pedido do conselho de delegados;
- e) A pedido do conselho fiscalizador.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser fundamentados e dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles devendo constar uma proposta de ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b), c), e d) deste artigo, o presidente deverá convocar a assembleia geral para reunir no prazo máximo de 30 dias após a receção do requerimento.

#### Artigo 30.º

##### Convocação

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente ou por um dos secretários, através de anúncio convocatório, enviado a todos os associados, com indicação da data, hora, local e ordem de trabalhos.

2 — O anúncio convocatório deverá ser publicado, com a antecedência mínima de três dias, num jornal de âmbito nacional e enviado por carta para todos os associados.

#### Artigo 31.º

##### Quórum

1 — A assembleia geral acha-se constituída logo que esteja presente a maioria dos associados inscritos no Sindicato.

2 — Passada meia hora após o seu início, a assembleia geral poderá funcionar com qualquer número de associados presentes.

3 — Excetuam-se do disposto no número anterior as assembleias convocadas para a destituição dos corpos gerentes e para as finalidades previstas nas alíneas d), e), f) e g) do artigo 27.º, as quais só poderão funcionar com um mínimo de 10 % dos associados em pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 32.º

##### Deliberações

1 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria simples.

2 — Excetuam-se do disposto no número anterior as assembleias convocadas para a destituição dos corpos gerentes e para as finalidades previstas nas alíneas d), e), f) e g) do artigo 27.º, as quais exigem a aprovação de três quartos dos associados presentes.

### Artigo 33.º

#### Votação

O voto será direto e secreto quando se trate de eleições e deliberações sobre fusão, integração, adesão e dissolução do Sindicato.

### Artigo 34.º

#### Destituição da direção

A assembleia geral que deliberar a destituição da direção elegerá, obrigatoriamente, uma comissão diretiva que terminará o mandato da direção destituída, ou convocará eleições para nova direção.

## SECÇÃO III

### Da mesa da assembleia geral

### Artigo 35.º

#### Definição

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2 — Na falta ou impedimento do presidente, este será substituído pelo vice-presidente.

### Artigo 36.º

#### Competências do presidente

Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de oito dias após a eleição;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas;
- e) Convocar, no início de cada ano, o conselho geral de delegados e presidir aos seus trabalhos até à eleição da respetiva mesa.

### Artigo 37.º

#### Competências dos secretários

Compete em especial aos secretários da mesa da assembleia geral:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente às reuniões da assembleia geral;
- c) Redigir as atas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom funcionamento dos trabalhos da assembleia geral.

## SECÇÃO IV

### Da direção

### Artigo 38.º

#### Definição

1 — A direção do Sindicato é constituída por 26 membros eleitos de entre os associados em pleno gozo dos seus direitos.

2 — A direção é um órgão colegial e os seus membros definirão as funções de cada um, elegendo o presidente, o vice-presidente, o tesoureiro, dois secretários e dois vogais que constituirão a comissão executiva.

### Artigo 39.º

#### Atribuições

São atribuições da direção:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição de associados;
- c) Dirigir e coordenar a atividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar anualmente, à assembleia geral, o relatório e contas de gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário e haveres do Sindicato que será conferido e assinado no ato de posse da nova direção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação das reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os funcionários do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de acordo com as disposições legais aplicáveis;
- j) Exercer o poder disciplinar;
- k) Constituir comissões sindicais de especialistas, de docentes universitários, ou de outros agrupamentos profissionais, como seus órgãos consultivos;
- l) Constituir grupos de trabalho com finalidades definidas no estudo e problemas que interessam ao Sindicato ou à profissão médica;
- m) Decretar o exercício do direito à greve ou a outras formas de intervenção e ação reivindicativa;
- n) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho de delegados;
- o) Promover as relações entre o Sindicato e outras organizações da classe ou representativas de trabalhadores de outros setores profissionais;
- p) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- q) Colaborar com outras instituições representativas da classe para defesa dos legítimos interesses dos associados.

### Artigo 40.º

#### Reuniões

A direção reunirá pelo menos uma vez por mês e as suas deliberações são tomadas por maioria simples de

votos dos membros presentes, devendo lavrar-se atas de cada reunião.

#### Artigo 41.º

##### Deliberações

1 — A direção não poderá deliberar sem que esteja presente a maioria da comissão executiva ou a maioria dos seus membros.

2 — O Sindicato obriga-se pela assinatura de três elementos da direção, sendo sempre necessária a do presidente ou de quem o substitua.

3 — Nos casos que envolvam os meios financeiros do Sindicato, uma das assinaturas será a do tesoureiro.

#### SECÇÃO V

##### Do conselho fiscalizador

#### Artigo 42.º

##### Definição

O conselho fiscalizador do Sindicato é composto por nove membros, eleitos de entre os associados em pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 43.º

##### Atribuições

São atribuições do conselho fiscalizador:

a) Fiscalizar a atividade administrativa e financeira da direção;

b) Verificar se as contas mensais da direção e dos diferentes fundos são exatas e se estão devidamente comprovadas;

c) Conferir em cada mês o saldo da caixa em poder do tesoureiro, os depósitos nos estabelecimentos bancários e os títulos ou valores de qualquer espécie;

d) Vigiar as operações de eventual liquidez do Sindicato e a sua integração ou fusão com outros organismos;

e) Apreçar o relatório anual da direção, dando sobre ele o seu parecer, que será exarado no final do mesmo e apresentado à assembleia geral na reunião convocada para o efeito;

f) Fiscalizar a atividade de todos os órgãos do Sindicato, em particular no que se refere ao cumprimento dos presentes estatutos;

g) Exercer poderes de recomendação em relação à direção;

h) Verificar os mandatos dos elementos de todos os órgãos do Sindicato;

i) Assistir, sem direito a voto, às reuniões da direção;

j) Em matéria da sua competência e quando o entender necessário, convocar a assembleia geral.

#### Artigo 44.º

##### Funcionamento

1 — O conselho fiscalizador só pode funcionar com a maioria dos seus membros presentes.

2 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos seus membros, não sendo reconhecido nenhum voto de qualidade.

3 — O conselho fiscalizador é solidariamente responsável com a direção pelos atos sobre que tenha dado parecer favorável.

#### Artigo 45.º

##### Reuniões

O conselho fiscalizador reúne ordinariamente uma vez por mês e, extraordinariamente, a convocação do seu presidente, do presidente da direção que, neste caso, conjuntamente com outros membros da direção, participará, sem direito de voto, na reunião.

#### SECÇÃO VI

##### Dos núcleos sindicais

#### Artigo 46.º

##### Definição

1 — O núcleo sindical é o conjunto de todos os associados que trabalham num estabelecimento de saúde, num concelho, num distrito, ou num agrupamento de estabelecimentos de saúde, conforme os casos em que seja considerada mais adequada a constituição do núcleo.

2 — Todos os associados deverão estar integrados num núcleo sindical.

#### Artigo 47.º

##### Competências

Os núcleos sindicais são os órgãos de base de toda a estrutura sindical, competindo-lhes exprimir a vontade de conjunto dos médicos sindicalizados e eleger e destituir os delegados sindicais.

#### Artigo 48.º

##### Regulamento interno

Quando as suas dimensões o justifiquem um núcleo sindical pode aprovar um regulamento interno em assembleia dos associados, devidamente convocados, no respeito pelas disposições destes estatutos.

#### SECÇÃO VII

##### Dos delegados sindicais e comissões de delegados sindicais

#### Artigo 49.º

##### Definição

1 — Os delegados sindicais são os associados do Sindicato que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade do Sindicato nos locais de trabalho.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua atividade no âmbito dos núcleos sindicais a que pertencem.

#### Artigo 50.º

##### Eleição

1 — Os delegados sindicais são eleitos por lista ou individualmente, pelos associados do Sindicato, sendo a regularidade do processo eleitoral assegurada pela direção do Sindicato.

2 — O número de delegados sindicais efetivos de cada núcleo sindical será conforme ao número de médicos sindicalizados, nos seguintes termos:

Um delegado — menos de 50 médicos sindicalizados;  
Dois delegados — 50 a 99 médicos sindicalizados;  
Três delegados — 100 a 199 médicos sindicalizados;  
Quatro delegados — 200 a 499 médicos sindicalizados;

devendo os delegados suplentes substituir os delegados efetivos em absoluto e pela ordem da ata de eleição, em caso de demissão, doença ou impedimento.

3 — A direção do Sindicato só reconhece os delegados sindicais eleitos por maioria dos associados e cuja eleição tenha sido marcada com a antecedência de, pelo menos, oito dias.

#### Artigo 51.º

##### Mandato

A duração do mandato dos delegados sindicais é de um ano, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

#### Artigo 52.º

##### Atribuições

São atribuições do delegado sindical:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os médicos que o elegeram e a direção do Sindicato, transmitindo todas as deliberações, sugestões e críticas dos associados;

b) Estimular a participação ativa dos médicos na vida sindical, promovendo, nomeadamente, reuniões para análise e discussão dos problemas sindicais;

c) Informar os médicos dos respetivos núcleos do andamento da atividade sindical;

d) Coordenar, no âmbito da sua ação, a atividade sindical;

e) Organizar administrativamente a vida sindical do seu núcleo;

f) Representar o seu núcleo ou fração dos órgãos sindicais em que tiver assento;

g) Concorrer para levar à prática as decisões tomadas pelos órgãos deliberativos do Sindicato;

h) Promover as eleições de novos delegados antes da cessação das suas funções;

i) Apresentar o relatório anual das suas atividades, que será apreciado pelo núcleo sindical e posteriormente enviado à direção do Sindicato.

#### Artigo 53.º

##### Poderes

1 — O delegado sindical, quando em assembleia de delegados, só pode deliberar sobre questões para que tenha sido devidamente mandatado e sem contrariar a orientação geral definida pelo seu núcleo.

2 — Em questões processuais, o delegado sindical tem inteira liberdade de ação.

#### Artigo 54.º

##### Início e cessação de funções

1 — A eleição e a destituição de delegados sindicais serão comunicadas pela direção do Sindicato às entidades patronais diretamente interessadas.

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

#### Artigo 55.º

##### Eleição e destituição

1 — A eleição dos delegados sindicais deve ser feita até 31 de janeiro de cada ano.

2 — A destituição dos delegados sindicais é da competência dos médicos que os elegeram ou da comissão executiva da direção, por deliberação aprovada por dois terços de votos favoráveis.

3 — A destituição dos delegados sindicais não depende da duração do exercício de funções, mas sim da perda de confiança na manutenção dos seus cargos, por parte dos médicos que os elegeram.

#### Artigo 56.º

##### Direitos e garantias

Os delegados sindicais efetivos gozam dos direitos e garantias estabelecidos na Constituição da República, na lei e nos instrumentos e regulamentação coletiva de trabalho.

#### Artigo 57.º

##### Reuniões com a direção

Sempre que o entenda necessário, a direção convocará os delegados sindicais para:

a) Discutir e analisar a situação político-sindical;

b) Apreciar a ação sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação, com incidência especial sobre assuntos do interesse dos médicos.

#### Artigo 58.º

##### Comissões de delegados sindicais

1 — Atentas as vantagens do trabalho coletivo, os delegados do mesmo núcleo sindical organizar-se-ão em comissão de delegados sindicais, podendo aprovar um regulamento interno, no respeito pelas disposições destes estatutos.

2 — Incumbe exclusivamente à direção do Sindicato e aos delegados sindicais a apreciação da oportunidade da criação destes e de outros organismos intermédios.

3 — É também da competência da direção do Sindicato e dos delegados sindicais a definição das atribuições das comissões de delegados sindicais e dos diversos organismos intermédios previstos no número anterior.

### SECÇÃO VIII

#### Do conselho geral de delegados

#### Artigo 59.º

##### Definição

1 — O conselho geral de delegados é constituído por todos os delegados sindicais e pela direção do Sindicato.

2 — O conselho geral de delegados é presidido pela comissão executiva da direção.



3 — O conselho geral de delegados reunirá quando convocado por qualquer dos órgãos previstos no artigo seguinte.

#### Artigo 60.º

##### Convocação

O conselho geral de delegados pode ser convocado:

- a) Pela direção do Sindicato;
- b) Pelo conselho fiscalizador;
- c) Pelas assembleias distritais de delegados;
- d) Por 25 % dos delegados sindicais que o integram.

#### Artigo 61.º

##### Funcionamento

1 — Os trabalhos do conselho geral de delegados iniciam-se à hora marcada na convocatória, a qual deve indicar a respetiva ordem de trabalhos, desde que estejam presentes pelo menos 50 % dos seus membros.

2 — Na falta do quorum previsto no número anterior, poderá reunir meia hora depois com qualquer número de delegados.

3 — As deliberações do conselho geral de delegados são tomadas por maioria simples.

#### Artigo 62.º

##### Atribuições

São atribuições do conselho geral de delegados:

- a) Analisar e discutir a situação político-sindical e apreciar a ação sindical desenvolvida pelo Sindicato com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- b) Deliberar sobre propostas ou moções apresentadas pela direção ou pelos órgãos sindicais;
- c) Atuar como órgão consultivo da direção quando esta entender solicitá-lo;
- d) Convocar assembleias gerais extraordinárias.

#### SECÇÃO IX

##### Das assembleias distritais

#### Artigo 63.º

##### Definição

Em cada distrito administrativo constituir-se-ão:

- a) Assembleias distritais constituídas por todos os associados que exerçam a sua atividade no distrito respetivo;
- b) Assembleias distritais de delegados constituídas pelos delegados sindicais do distrito.

#### Artigo 64.º

##### Convocação

As assembleias distritais podem ser convocadas pela direção, pelo conselho geral de delegados, pela maioria simples dos delegados sindicais da área distrital e a pedido de, pelo menos, 10 % dos associados que exerçam atividade no distrito.

#### Artigo 65.º

##### Funcionamento

As assembleias distritais serão dirigidas, de início, pelo associado presente com maior número de anos de profissão e de idade, que escolherá dois associados presentes para o secretariar, procedendo de imediato à eleição da mesa da assembleia convocada.

#### Artigo 66.º

##### Competências

Compete às assembleias distritais:

- a) Analisar os assuntos de natureza sindical do distrito e considerar, de acordo com as respetivas características, as formas mais convenientes de articulação e coordenação da atividade sindical com os corpos gerentes;
- b) Apreciar e dar parecer sobre toda a matéria que envolva a atividade sindical, ou sobre qualquer assunto relacionado com a saúde.

#### SECÇÃO X

##### Das comissões sindicais setoriais

#### Artigo 67.º

##### Definição e regime

1 — As comissões sindicais setoriais são órgãos com competências e atribuições especializadas, visando prosseguir uma atividade complementar numa determinada área de intervenção sindical.

2 — As competências e atribuições de cada comissão sindical setorial são fixadas em regulamento próprio, a aprovar em reunião da direção do Sindicato.

3 — Os membros de cada comissão sindical setorial são designados por deliberação da direção do Sindicato.

4 — Cada comissão sindical setorial terá um coordenador, designado pela direção do Sindicato, sob proposta da comissão sindical respetiva.

#### CAPÍTULO VI

##### Da administração financeira

#### Artigo 68.º

##### Receitas

Constituem receitas do Sindicato:

- a) A quotização dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

#### Artigo 69.º

##### Aplicações das receitas

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do Sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva que será representado por 10 % do saldo da conta de cada gerência,

destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção disporá depois de para tal ser autorizada pela assembleia geral.

#### Artigo 70.º

##### Relatório e contas

1 — A direção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de março de cada ano, o relatório e contas relativos ao exercício do ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2 — O relatório e contas estarão patentes aos associados, na sede do Sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data de realização da assembleia geral.

### CAPÍTULO VII

#### Da fusão e dissolução do Sindicato

#### Artigo 71.º

##### Regime

1 — A fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral, expressamente con-

vocada para o efeito, nos termos do disposto nos artigos 31.º, n.º 2, e 32.º, n.º 2, dos presentes estatutos.

2 — A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que ela se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados do Sindicato.

### CAPÍTULO VIII

#### Da alteração dos estatutos

#### Artigo 72.º

##### Regime

Os presentes estatutos só poderão ser alterados por assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, nos termos do disposto nos artigos 31.º, n.º 2, e 32.º, n.º 2.

Registado em 19 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 146 do livro n.º 2.

## II — DIREÇÃO

### Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca

Eleição em 15 de janeiro de 2012 para mandato de quatro anos.

#### Secretariado

Abílio Manuel Santos Silva, pescador, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 06614295, morador em Peniche, Bairro Peniche III, lote 2, 1.º, direito.

Arsénio Marques Caetano, pescador, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6117578, morador em Setúbal, Travessa do 31 de Agosto, 5.

Artur Soares Oliveira Cacheira, pescador, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8594976, morador em Esmoriz, Rua dos Pescadores, 496.

Carlos Alberto Pereira Fagundes, pescador, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 05336714, morador na Trafaria, Avenida dos Milionários, 177-A, Cova do Vapor.

Fernando João, pescador, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09585338, morador na Costa Nova, Rua de Arrais Ançã, 88.

Flávio José Baptista Gonçalves, encarregado de lota, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 1919563, morador em Matosinhos, Viela do Dr. Eduardo Torres, 15.

Frederico Fernandes Pereira, empregado de escritório, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 1083115, morador no Barreiro, Rua de D. João IV, 3, rés-do-chão, esquerdo.

Henrique Bertino Batista Antunes, pescador, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4198686, morador em Peniche, Rua do Arquitecto Paulino Montez, lote 15, 3.º, B, n.º 30.

João Pedro Rodrigues da Silva Almeida, pescador, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 13022716, morador em Alagoas, Rua de Alexandre Herculano, 26.

Joaquim Gil Sousa Piló, pescador, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 2627497, morador em Amora, Rua da Pirada, 7, 3.º, esquerdo.

Jorge Ferreira Amorim, quadro técnico, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5065633, morador no Barreiro, Avenida do MFA, 37, 3.º, direito.

José António Bombas Amador, pescador, bilhete de identidade/cartão de cidadão 6381960, morador em Peniche, Travessa do Galhahaz, 23, 2.º, direito.

Lídio Manuel da Silva Galinho, pescador, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 2224451, morador na Costa da Caparica, Praceta de Goa, bloco 5, 128, 2.º, frente.

José Raimundo Pereira Pedro, mariscador, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5051620, morador em Olhão, Rua da Liberdade, 81, rés-do-chão.

Maria da Conceição Pereira Dias do Nascimento, pescadora, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 2356175, morador em Quarteira, Bairro CHECUL, 96.

Pedro Alexandre Caneco Murraças Leiria, pescador, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10277239, morador em Peniche, Rua do Arquitecto Paulino Montez, 94, 5.º, esquerdo.

Sandra Maria Tavares Valente, pescadora, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12169444, morador em Murtosa, Rua dos Loureiros, 6.

Telmo Ferreira Oliveira Zarrais, arrais de pesca, morador em Esmoriz, Rua dos Pescadores, 532.

Victor Fernando do Carmo Ribeiro, técnico, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 49883984, morador em Tavira, Rua de Angola, 50.

### **Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional CGTP-IN**

Eleição em 27 e 28 de Janeiro de 2012 para mandato de quatro anos.

#### **Conselho Nacional**

Adelino Silva Nunes Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 8023062, de 23 de Maio de 2001, do arquivo de identificação de Aveiro.

Adolfo António Troncão Zambujo, portador do cartão de cidadão n.º 6611176.

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas, portador do cartão de cidadão n.º 6700726.

Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles, portador do cartão de cidadão n.º 8553626.

Alcino Manuel Sousa Santos, portador do cartão de cidadão n.º 7599888.

Alexandre Miguel Antunes Plácido, portador do cartão de cidadão n.º 9819487.

Alírio Manuel Silva Martins, portador do cartão de cidadão n.º 8583665.

Américo Monteiro Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 8327457.

Ana Isabel Lopes Pires, portadora do bilhete de identidade n.º 11545402, de 19 de Março de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Joaquina Gomes Avoila, portadora do bilhete de identidade n.º 5237369, de 6 de Julho de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ana Paula Canotilho de Seixas, portadora do cartão de cidadão n.º 4422214.

Ana Paula Rodrigues, portadora do cartão de cidadão n.º 9252323.

Ana Rita Carvalhais da Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 2315758, de 14 de Dezembro de 2005, do arquivo de identificação de Leiria.

Anabela Batista Cortez Sotaia, portadora do bilhete de identidade n.º 4445679, de 21 de Fevereiro de 2006, do arquivo de identificação de Coimbra.

Anabela Ferreira Nazaré Pereira, portadora do bilhete de identidade n.º 10571495, de 25 de Outubro de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Anabela Martins Laranjeira, portadora do bilhete de identidade n.º 12628766, de 21 de Dezembro de 2007, do arquivo de identificação de Viseu.

Anabela Paulo da Silva Carvalheira, portadora do cartão de cidadão n.º 6212287.

António Fernando Morais de Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 2450842.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, portador do cartão de cidadão n.º 62289708.

António Joaquim Navalha Garcia, portador do bilhete de identidade n.º 4785664, de 4 de Junho de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Jorge de Jesus Caetano, portador do cartão de cidadão n.º 6267675.

António Manuel Alves Serafim, portador do cartão de cidadão n.º 6015391.

António Manuel de Moura Goulart de Medeiros, portador do cartão de cidadão n.º 4748073.

António Moreira da Costa Albuquerque, portador do cartão de cidadão n.º 4074751.

Armando da Costa Farias, portador do cartão de cidadão n.º 2451926.

Arménio Horácio Alves Carlos, portador do cartão de cidadão n.º 4712818.

Armindo Amaro de Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 8001710.

Artur José Gonçalves Monteiro, portador do bilhete de identidade n.º 3584846, de 22 de Setembro de 2004, do arquivo de identificação do Porto.

Augusto Coelho Praça, portador do cartão de cidadão n.º 3933124.

Augusto Manuel Alves Silva, portador do cartão de cidadão n.º 9332080.

Branca Maria Pestana Gaspar, portadora do bilhete de identidade n.º 5333155, de 6 de Junho de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos João Teodoro Tomás, portador do cartão de cidadão n.º 7186411.

Carlos Manuel Alves Trindade, portador do bilhete de identidade n.º 4652055, de 9 de Agosto de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Manuel da Costa e Cruz, portador do bilhete de identidade n.º 9126586, de 24 de Janeiro de 2008, do arquivo de identificação de Braga.

Carlos Manuel da Silva Lopes, portador do cartão de cidadão n.º 6225559.

Casimiro Manuel Serra Santos, portador do cartão de cidadão n.º 4735108.

Célia Cristina Oliveira Lopes, portadora do cartão de cidadão n.º 11028163.

Daniel Edgar Bernardo Silvério, portador do cartão de cidadão n.º 10529689.

Daniel Ribeiro Padrão Sampaio, portador do cartão de cidadão n.º 2729111.

Delfino Navalha Serras, portador do bilhete de identidade n.º 5083136, de 16 de Agosto de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Deolinda Carvalho Machado, portadora do cartão de cidadão n.º 3708224.

Diogo Júlio Cleto Serra, portador do bilhete de identidade n.º 4945966, de 18 Setembro de 2007, do arquivo de identificação de Portalegre.

Eduardo Jaime Santos Florindo, portador do bilhete de identidade n.º 7813858, de 1 de Fevereiro de 2006, do arquivo de identificação de Setúbal.

Eduardo Manuel Nogueira Chagas, portador do cartão de cidadão n.º 5333839.

Esmeralda da Costa Marques, portadora do cartão de cidadão n.º 11465196.

Fernando Jorge Amoreira Fernandes, portador do cartão de cidadão n.º 4713983.

Fernando José Machado Gomes, portador do cartão de cidadão n.º 9923858.

Fernando Manuel Branco Viana, portador do bilhete de identidade n.º 3757306, de 25 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Fernando Manuel das Neves Lopes Fidalgo, portador do bilhete de identidade n.º 6302078, de 18 de Março de 2008, do arquivo de identificação de Amadora.

Fernando Manuel Fernandes Ambrosio, portador do bilhete de identidade n.º 8531172, de 19 de Abril de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Fernando Oliveira dos Santos Rocha, portador do cartão de cidadão n.º 5941477.

Filipe Manuel Santos Dias Marques, portador do bilhete de identidade n.º 9874701, de 19 de Maio de 2008, do arquivo de identificação de Lisboa.

Filomena Maria da Silva Magalhães Ventura, portadora do bilhete de identidade n.º 5545343, de 22 de Maio de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Francisco Alves Silva Ramos, portador do cartão de cidadão n.º 4581907.

Francisco Manuel Martins Lopes Figueiredo, portador do cartão de cidadão n.º 5779700.

Francisco Manuel da Silva Vieira, portador do cartão de cidadão n.º 6673420.

Graco Vieira Lourenço da Trindade, portador do bilhete de identidade n.º 7686378, de 23 de Outubro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Henrique João Carneiro Borges, portador do cartão de cidadão n.º 3134923.

Honorato Gil Robalo, portador do cartão de cidadão n.º 8427635.

Isa Girão Domingos Pereira, portadora do cartão de cidadão n.º 12558004.

Isabel Cristina Lopes Tavares, portadora do bilhete de identidade n.º 9495084, de 10 de Maio de 2007, do arquivo de identificação de Aveiro.

Isabel Maria Gabriel Rosa Amor, portadora do cartão de cidadão n.º 8184217.

Isabel Maria Lopes Barbosa, portadora do cartão de cidadão n.º 11982525.

Isabel Maria Robert Lopes Perdigão Camarinha, portadora do bilhete de identidade n.º 5340564, de 21 de Maio de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joana Isabel Pinto de Jesus, portadora do cartão de cidadão n.º 12348458.

João Alberto Bicudo Decq Motta, portador do cartão de cidadão n.º 5411620.

João Avelino de Oliveira Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 2736521.

João Carlos Lopes Serra, portador do cartão de cidadão n.º 9866602.

João Fernando Freitas Torres, portador do bilhete de identidade n.º 2855065, de 17 de Setembro de 2007, do arquivo de identificação do Porto.

João Maria Mantinhas Maneta, portador do cartão de cidadão n.º 6662336.

João Paulo Soares de Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 5193698, de 12 de Março de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Pedro Rodrigues da Silva Almeida, portador do cartão de cidadão n.º 13022716.

Joaquim António Gregório Pascoa, portador do cartão de cidadão n.º 5106136.

Joaquim Daniel Pereira Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 10416601, de 27 de Agosto de 2007, do arquivo de identificação de Braga.

Joaquim Filipe Coelhas Dionísio, portador do cartão de cidadão n.º 5123178.

Joaquim Manuel da Silva Brito Mesquita, portador do cartão de cidadão n.º 6162400.

Jorge Manuel da Silva Rebelo, portador do cartão de cidadão n.º 2358831.

José Álvaro de Abreu Silva, portador do cartão de cidadão n.º 7342303.

José Augusto Tavares Oliveira, portador do bilhete de identidade n.º 6267230, de 11 de Novembro de 2008, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Carlos Correia Martins, portador do bilhete de identidade n.º 6977296, de 18 de Novembro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Carlos da Purificação Dantas, portador do bilhete de identidade n.º 6994949, de 6 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Henrique de Oliveira Vasques, portador do bilhete de identidade n.º 9933356, de 26 de Agosto de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Joaquim de Miranda Correia, portador do bilhete de identidade n.º 6086787, de 27 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação de Évora.

José Joaquim Letras Pinheiro, portador do cartão de cidadão n.º 6476381.

José Manuel da Mota Dias, portador do cartão de cidadão n.º 3845275.

José Manuel Pinto Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 9512535.

José Manuel Rodrigues de Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 5315430.

Juan Carvalho Ascensão, portador do bilhete de identidade n.º 11186201, de 11 de Fevereiro de 2004, do arquivo de identificação do Funchal.

Júlio Manuel Balreira Correia, portador do cartão de cidadão n.º 5590240.

Libério Violante Domingues, portador do bilhete de identidade n.º 6078882, de 11 de Agosto de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Alberto Pinho Dupont, portador do cartão de cidadão n.º 7908746.

Luís Henrique Moreira Romão Esteves, portador do bilhete de identidade n.º 8969807, de 15 de Outubro de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Manuel Barreto Leitão, portador do cartão de cidadão n.º 9876108.

Luís Manuel Gomes Rosa, portador do bilhete de identidade n.º 3310078, de 21 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Manuel Pereira Pinto, portador do bilhete de identidade n.º 9436780, de 19 de Setembro de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Pereira Garra, portador do bilhete de identidade n.º 4354787, de 14 de Fevereiro de 2002, do arquivo de identificação de Castelo Branco.

Manuel Alexandre Renda Pico Espadinha, portador do cartão de cidadão n.º 10048496.

Manuel António da Silva Leal, portador do bilhete de identidade n.º 6028136, de 19 de Maio de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Armando Oliveira Pereira dos Santos, portador do cartão de cidadão n.º 2857015.

Manuel Diogo Bravo, portador do bilhete de identidade n.º 7766023, de 15 de Abril de 2005, do arquivo de identificação de Setúbal.

Manuel Francisco Guerreiro, portador do cartão de cidadão n.º 2210559.

Manuel Garcia Correia, portador do cartão de cidadão n.º 10006947.

Manuel Joaquim Alves Gonçalves, portador do cartão de cidadão n.º 6609048.

Maria Amélia Sousa Lopes, portadora do cartão de cidadão n.º 8458702.

Maria da Conceição Rodrigues dos Santos de Sousa, portadora do bilhete de identidade n.º 4405446, de 27 de Janeiro de 2003, do arquivo de identificação de Castelo Branco.

Maria da Fé Batista Carvalho, portadora do bilhete de identidade n.º 9362777, de 14 de Fevereiro de 2008, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria da Graça Oliveira Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 6317746, de 23 de Agosto de 2004, do arquivo de identificação de Ponta Delgada.

Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes, portadora do cartão de cidadão n.º 6659051.

Maria de Fátima Marques Messias, portadora do bilhete de identidade n.º 6064945, de 15 de Junho de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria de Guadalupe Miranda Simões, portadora do cartão de cidadão n.º 7113237.

Maria Deolinda Marques Dias Martin, portadora do bilhete de identidade n.º 7352978, de 8 de Agosto de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, portadora do bilhete de identidade n.º 2647735, de 21 de Abril de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Maria Fátima Teixeira Gomes Monteiro, portadora do cartão de cidadão n.º 3703710.

Maria Fernanda Alves Santos Moreira, portadora do cartão de cidadão n.º 8224306.

Maria Filomena Rodrigues Fernandes Correia, portadora do bilhete de identidade n.º 7387213, de 25 de Fevereiro de 2005, do arquivo de identificação de Coimbra.

Maria Graciete Martins da Cruz, portadora do cartão de cidadão n.º 4583989.

Maria José Oliveira da Silva Miranda, portadora do cartão de cidadão n.º 7912526.

Maria Luísa Marques Pinto Batista, portadora do cartão de cidadão n.º 3996822.

Maria Luísa Pereira Cordeiro, portadora do bilhete de identidade n.º 10704533, de 22 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Ponta Delgada.

Maria de Lurdes Monteiro Ribeiro, portadora do bilhete de identidade n.º 8073808, de 25 de Novembro de 2005, do arquivo de identificação do Porto.

Maria Manuela Milhais Pinto Mendonça, portadora do bilhete de identidade n.º 3836851, de 19 de Abril de 2001, do arquivo de identificação do Porto.

Maria Manuela Rodrigues Guimarães, portadora do cartão de cidadão n.º 2983765.

Mariana Conceição Santos Rocha, portadora do bilhete de identidade n.º 10642439, de 24 de Agosto de 2001, do arquivo de identificação de Leiria.

Mário António Gaspar Nunes Cantiga, portador do bilhete de identidade n.º 8221273, de 31 de Outubro de 2006, do arquivo de identificação de Lisboa.

Mário David Ferreirinha Soares, portador do cartão de cidadão n.º 2709155.

Mário Oliveira Nogueira, portador do cartão de cidadão n.º 5056269.

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, portadora do cartão de cidadão n.º 9896078.

Marlene Fernanda Moreira Santos Correia, portadora do cartão de cidadão n.º 10897804.

Nuno Martins Rodrigues, portador do cartão de cidadão n.º 3588237.

Nuno Miguel Costa Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 11550176, de 23 de Janeiro de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Palmira Alves Peixoto, portadora do bilhete de identidade n.º 7263642, de 10 de Maio de 2007, do arquivo de identificação de Lisboa.

Paula Cristina Guerreiro Sobral, portadora do cartão de cidadão n.º 10073574.

Paula dos Anjos Pardal Bravo, portadora do cartão de cidadão n.º 8498660.

Paulo Renato Cardoso Ricardo, portador do cartão de cidadão n.º 5908134.

Pedro Miguel dos Santos Jorge, portador do cartão de cidadão n.º 11067711.

Pedro Miguel Teixeira Frias, portador do cartão de cidadão n.º 11025463.

Ramiro Rodrigues Ferreira Noro, portador do cartão de cidadão n.º 4242835.

Rogério Paulo Amoroso da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 9590419.

Rui Miguel Friezas Aldeano, portador do cartão de cidadão n.º 12447388.

Rute Maria Silva Martins dos Santos Pires, portadora do cartão de cidadão n.º 8784401.

Sandra Cristina Oliveira Barata, portadora do bilhete de identidade n.º 9031117, de 3 de Maio de 2006, do arquivo de identificação de Coimbra.

Tiago Carneiro Jacinto, portador do cartão de cidadão n.º 11667732.

Tiago Daniel da Costa Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 11690826.

Valter Ricardo Borralho Loios, portador do bilhete de identidade n.º 11845048, de 11 de Dezembro de 2007, do arquivo de identificação de Évora.

Vítor Manuel do Carmo Gonçalves, portador do bilhete de identidade n.º 5612474, de 3 de Julho de 2003, do arquivo de identificação de Faro.

Vítor Nelson Garcia da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 10346321.

Valda Rodrigues Henriques Silva, portadora do bilhete de identidade n.º 6658206, de 24 de Setembro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

## **Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes**

Eleição em 30 de março de 2012 para mandato de três anos.

### **Direção**

Presidente — Armando Pereira da Rocha, sócio n.º 168, de 41 anos de idade, portador do cartão de cidadão n.º 09875475-0 zz6, válido até 9 de julho de 2014, contribuinte n.º 185886965, residente na Rua da Rainha Santa Isabel, 57, 3.º, esquerdo, 4440-569 Valongo.

Vice-presidente — Serafim Andrade Pereira, sócio n.º 478, de 42 anos de idade, portador do bilhete de identidade n.º 10704257, do arquivo de identificação de Lisboa, válido até 22 de outubro de 2018, contribuinte n.º 187373922 residente no lugar de Cai-Água, bloco 1, 1.º, frente, 4520 Mosteiro.

Tesoureiro — Manuel Joaquim Moreira de Sousa, sócio n.º 642, de 56 anos de idade, portador do cartão de cidadão n.º 03843066-5 zz4, válido até 7 de setembro de 2016, contribuinte n.º 156613700, residente na Rua de Monsanto, 284, apartamento 2, 4250-287 Porto.

# **ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES**

## **I — ESTATUTOS**

### **ANCIA — Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 22 de Novembro de 2005, de 12 de Março de 2009 e de 23 de Março de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2004.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, sede e fins**

##### **Artigo 1.º**

A Associação Nacional dos Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) é uma associação de inscrição livre para todas as pessoas singulares ou colectivas que, no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, se dediquem à actividade de inspeções técnicas de veículos a motor e seus reboques.

##### **Artigo 2.º**

A Associação tem a sua sede em Lisboa, podendo, por deliberação da assembleia geral, ser transferida para qualquer ponto do País.

##### **Artigo 3.º**

A Associação tem por fim:

- a) Defender os interesses dos seus associados, representando-os face a pessoas, autoridades, grupos económicos, sindicatos ou qualquer entidade pública ou privada;
- b) Celebrar contratos ou acordos colectivos de trabalho e defender a execução desses contratos e outros compromissos com eles conexos, quer perante os associados, quer perante os sindicatos ou quaisquer outros agrupamentos ou associações;
- c) Desenvolver acções que estimulem o desenvolvimento geral das actividades dos seus associados, quer promovendo ou patrocinando cursos de formação e reciclagem no domínio específico do aperfeiçoamento profissional, quer

participando em cursos, seminários e congressos nacionais ou internacionais, que visem os mesmos objectivos;

d) Desenvolver acções no sentido de dotar a Associação dos meios técnicos, culturais e económicos que permitam a sua constante adaptação às exigências da permanente evolução dos centros de inspecção automóvel;

e) Desenvolver e consolidar entre os seus associados a solidariedade profissional, tornando-os conscientes dos benefícios da colaboração no âmbito da sua actividade.

#### Artigo 4.º

Para prosseguimento dos seus fins, poderá a Associação filiar-se em organizações nacionais e internacionais que prossigam a defesa global dos interesses dos serviços.

### CAPÍTULO II

#### Dos associados

#### Artigo 5.º

Podem ser sócios da Associação todas as pessoas singulares ou colectivas abrangidas pelo artigo 1.º, competindo à direcção verificar o preenchimento das condições exigidas para a sua admissão.

#### Artigo 6.º

1 — A admissão dos candidatos a associados deverá ser apreciada na primeira reunião de direcção subsequente à entrada do pedido e só se torna efectiva depois da sua notificação ao candidato.

2 — A aprovação ou indeferimento do pedido deve ser notificado ao interessado no prazo de cinco dias a partir da data da decisão, considerando-se inscrito na data da notificação quando o pedido merecer aprovação.

Único. Da deliberação da direcção que recusa a admissão poderá o candidato a associado recorrer, no prazo de 30 dias a contar da notificação, para a assembleia geral.

#### Artigo 7.º

São direitos dos associados:

1) Tomar parte nas assembleias gerais e eleger e ser eleito para os órgãos directivos ou quaisquer comissões;

2) Submeter à direcção ou à assembleia geral as suas sugestões que tenham por convenientes para a actividade;

3) Recorrer para a assembleia geral das deliberações da direcção, de acordo com os estatutos;

4) Frequentar a sede e utilizar os serviços que a Associação crie para benefício dos associados;

5) Usufruir de quaisquer outros direitos conferidos por estes estatutos ou pelos regulamentos internos.

Único. Nenhum sócio será admitido a votar em assunto que lhe diga particularmente respeito.

#### Artigo 8.º

São deveres dos associados:

1) Acatar as deliberações tomadas pelos órgãos directivos;

2) Cumprir fielmente os regulamentos aprovados nos termos destes estatutos;

3) Satisfazer as obrigações resultantes de quaisquer compromissos de natureza associativa;

4) Prestar à direcção as informações e esclarecimentos que esta lhes solicite;

5) Desempenhar com zelo e dedicação os cargos e lugares para que foram designados;

6) Concorrer pelos meios ao seu alcance para o prestígio e engrandecimento da Associação;

7) Pagar a jóia devida pela inscrição e a quota aprovadas pela assembleia geral;

8) Cumprir todas as outras obrigações estabelecidas na lei ou resultantes do associativismo.

#### Artigo 9.º

Perdem a qualidade de associado:

a) Os que apresentem por escrito o seu pedido de demissão;

b) Os que deixem de estar nas condições referidas no artigo 1.º;

c) Os que tenham em débito mais de 12 meses de quotas;

d) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio.

1 — Nos casos das alíneas b) e c), a declaração de perda de qualidade de associado compete à direcção.

2 — No caso da alínea d), deverá a direcção suspender o associado até deliberação da assembleia geral, que reunirá no prazo de 90 dias. A declaração de perda de qualidade de associado terá de ser tomada por maioria da totalidade dos membros efectivos da assembleia geral.

3 — O que deixar de ser associado perde o direito ao património social.

#### Artigo 10.º

São suspensos do exercício dos direitos associativos todos os associados que tiverem em débito mais de seis meses de quotas, e até integral pagamento, e ainda aquele a quem for aplicada pena de suspensão.

### CAPÍTULO III

#### Administração e funcionamento

#### SECÇÃO I

#### Dos órgãos da Associação

#### Artigo 11.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, o conselho fiscal e a direcção.

#### Artigo 12.º

1 — Os membros das mesas da assembleia geral, do conselho fiscal e direcção serão eleitos por três anos.

2 — A eleição será feita por escrutínio secreto e listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

3 — A eleição para os cargos directivos da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção será da competência da assembleia geral, convocada expressamente para o efeito.

#### Artigo 13.º

Sempre que por impossibilidade superveniente o associado não possa exercer o cargo para que foi eleito, excepto no que ao presidente da direcção diz respeito, deverão os membros do órgão respectivo designar um substituto.

Único. No caso de a impossibilidade dizer respeito ao presidente da direcção, deverão realizar-se eleições antecipadas, para o que deverá ser convocada a assembleia geral, no prazo de 30 dias.

#### Artigo 14.º

Junto da direcção poderão funcionar comissões especializadas que venham a ser criadas e cujos fins sejam o estudo dos problemas da Associação e a implementação de acções que visem a sua solução.

#### Artigo 15.º

É incompatível o exercício cumulativo de cargos sociais da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção.

#### Artigo 16.º

Em qualquer dos órgãos referidos no artigo 15.º, cada um dos seus componentes terá direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

### SECÇÃO II

#### Da assembleia geral

#### Artigo 17.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos associativos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2 — Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.

3 — Cabe aos secretários auxiliar o presidente e substituí-lo nos seus impedimentos.

#### Artigo 18.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa;
- b) Fiscalizar os actos dos demais órgãos sociais;
- c) Apreçar o relatório das actividades e contas da direcção, bem como quaisquer outros actos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;
- d) Eleger de entre todos os associados, sejam ou não membros da direcção ou do conselho fiscal;
- e) Demitir a direcção e ou o conselho fiscal, sempre que se desviem dos fins estatutários ou das deliberações da assembleia geral, para o que exigem três quartos dos votos dos associados presentes;

f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe sejam afectos;

g) Deliberar sobre a integração ou fusão da associação noutras instituições ou sobre a absorção destas na Associação;

h) Apreçar e aprovar regulamentos internos que lhe sejam apresentados.

#### Artigo 19.º

Os sócios impossibilitados serão representados pelos legais representantes, podendo a mulher casada ser substituída pelo seu marido, e este por aquela, independentemente de haver ou não incapacidade.

#### Artigo 20.º

1 — A assembleia geral reunirá ordinariamente no 1.º trimestre de cada ano para apreciar o relatório das actividades e contas da direcção e parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo e para proceder, quando tal deva ter lugar às eleições a que se referem as alíneas a) e d) do artigo 18.º

2 — Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá por convocatória do seu presidente sempre que este julgar necessário ou a direcção, ou o conselho fiscal o solicitem.

3 — Igualmente a assembleia geral reunirá extraordinariamente e o pedido fundamentado, dirigido ao presidente da mesa e subscrito por um quarto dos associados.

#### Artigo 21.º

A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com antecedência mínima de 15 dias, e no qual se indicará o dia, a hora, o local da reunião e a respectiva ordem de trabalhos. A data do correio fará prova da data da expedição.

#### Artigo 22.º

1 — A Assembleia só poderá funcionar em primeira convocatória desde que esteja presente, pelo menos, metade dos associados.

2 — Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados, no mesmo local, meia hora depois da hora marcada para a primeira.

#### Artigo 23.º

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

2 — As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, para serem aprovadas, o voto favorável de três quartos dos votos dos associados presentes.

3 — Os associados deverão, por meio de carta registada dirigida à direcção, indicar a pessoa ou pessoas que os representarão permanentemente junto da Associação. Na falta de indicação só poderão ser representadas pelos seus administradores ou gerentes no caso de sociedades e pelo próprio empresário nos restantes casos.



## SECÇÃO III

## Da direcção

## Artigo 24.º

A representação e gerência associativas são confiadas a uma direcção composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal, eleitos entre os associados.

## Artigo 25.º

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;
- c) Cumprir as disposições estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia o relatório de actividades e contas da gerência, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- e) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;
- f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do respectivo sector de actividade;
- g) Propor à assembleia geral a fusão ou integração da Associação noutras instituições ou da absorção destas na Associação;
- h) Filiar ou associar a Associação noutras instituições;
- i) Aceitar donativos, fundos ou legados que venham a ser atribuídos à Associação;
- j) Delegar qualquer dos poderes, genericamente, num ou mais membros da direcção;
- k) Estabelecer delegações em qualquer ponto do País;
- l) Adquirir, alienar ou onerar quaisquer bens da Associação com a concordância do conselho fiscal quando se trate de bens imóveis;
- m) Aplicar aos associados as sanções disciplinares estabelecidas nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 35.º;
- n) Propor ao conselho de delegados a irradiação de associados sempre que se encontrem abrangidos pelo previsto na alínea c) do artigo 9.º;
- o) Solicitar à assembleia geral pareceres sobre as matérias em que tal julgue ser necessário.

## Artigo 26.º

1 — A direcção reunir-se-á na sede social pelo menos uma vez por mês e sempre que o julgue necessário e for convocada pelo presidente ou por três dos seus membros e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, cabendo ao presidente a sua orientação e, na falta deste, ao vice-presidente.

## Artigo 27.º

Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas.

## SECÇÃO IV

## Do conselho fiscal

## Artigo 28.º

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

## Artigo 29.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar semestralmente e sempre que o entenda conveniente a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias;
- d) Dar parecer à direcção sobre a aquisição, alienação ou oneração de imóveis.

## Artigo 30.º

O conselho fiscal reunir-se-á sempre que julgue necessário e de harmonia com a lei.

## CAPÍTULO IV

## Das eleições para os órgãos sociais

## Artigo 31.º

A eleição de todos os órgãos sociais é feita por voto secreto.

## Artigo 32.º

Os associados só poderão votar através do seu representante legal junto da Associação.

## Artigo 33.º

Os associados impossibilitados de estar presentes na assembleia geral eleitoral poderão votar por correspondência, devendo solicitar ao presidente da assembleia geral os respectivos boletins de voto, que, depois de preenchidos, deverão ser endereçados, em envelope fechado, ao presidente da mesa de voto.

## Artigo 34.º

Cada associado disporá de um voto.

## CAPÍTULO V

## Da disciplina

## Artigo 35.º

Por infracção das normas estatutárias ou regulamentares, como pela inobservância das deliberações da assembleia geral, ou da direcção, são aplicáveis as seguintes penalidades aos associados:

- 1) Mera advertência;
- 2) Censura;

- 3) Suspensão dos direitos associativos por tempo limitado;
- 4) Irradiação.

Único. As penas dos n.ºs 1, 2 e 3 serão aplicadas pela direcção e a do n.º 4 pela assembleia geral.

#### Artigo 36.º

1 — A pena de suspensão não poderá exceder um período de 90 dias.

2 — A proposta da pena de irradiação implica obrigatoriamente a suspensão do gozo e exercício dos direitos associativos, a qual começará a correr a partir da data em que o arguido seja ouvido em processo disciplinar.

#### Artigo 37.º

Compete à direcção organizar ou mandar organizar pelos serviços competentes todos os processos destinados à apreciação e julgamento das infracções disciplinares.

#### Artigo 38.º

Nenhuma penalidade poderá ser aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar por escrito a sua defesa no prazo de 15 dias e sem que da defesa apresentada e provas produzidas se haja tomado inteiro conhecimento.

Único. O prazo para a defesa pode, em casos excepcionais e em que as circunstâncias o justifiquem, ser prorrogado.

#### Artigo 39.º

Existirá na Associação um cadastro disciplinar relativo à actividade de todas as pessoas singulares ou colectivas nela inscritas, no qual serão averbadas as penas disciplinares que lhes sejam aplicadas com sumária descrição das infracções que as motivaram, bem como as distinções ou louvores por serviços prestados ao País e à Associação.

#### Artigo 40.º

O associado que se julgue prejudicado com a deliberação da direcção pode dela recorrer para a assembleia geral.

#### Artigo 41.º

Os recursos a que se refere o número anterior deverão ser interpostos no prazo de 15 dias a contar da data em que teve conhecimento de tal deliberação, não podendo no entanto ter decorrido mais de 60 dias sobre essa mesma deliberação.

#### Artigo 42.º

Nos recursos para a assembleia geral os recorrentes devem instruir a sua petição com os documentos necessários à prova dos factos alegados.

Único. Caso não seja possível obter qualquer documento dentro do prazo fixado para a interposição do recurso poderá o interessado solicitar ao presidente da assembleia geral que lhe seja concedido prazo para a sua apresentação ou requerer que o presidente da assembleia geral solicite da direcção qualquer documento necessário à instrução do processo e que conste nos arquivos da Associação.

#### Artigo 43.º

Nos recursos a que se refere o artigo anterior o recorrente pode requerer:

- 1) Que a assembleia geral ouça o seu depoimento pessoal;
- 2) Que proceda à inquirição de testemunhas, até ao máximo de 10.

#### Artigo 44.º

O recurso deve ser julgado pela assembleia geral dentro dos 90 dias seguintes aos da entrega ao seu presidente da petição do recurso ou do termo do prazo concedido ao recorrente para juntar documentos.

### CAPÍTULO VI

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 45.º

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 46.º

Constituem receitas da Associação:

- 1) O produto das quotas e das jóias dos Associados;
- 2) Quaisquer receitas dos serviços prestados pela Associação;
- 3) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

#### Artigo 47.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral em que haja acordo de três quartas partes dos seus associados na altura inscritos na Associação.

2 — A assembleia que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da Associação.

Registado em 19 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 109 do livro n.º 2.

### Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico — Alteração

Alteração de estatutos e regulamento eleitoral aprovada em assembleia geral, realizada em 10 de Março de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2003.

#### Estatutos

### CAPÍTULO I

#### Denominação e sede

#### Artigo 1.º

1 — A Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico é uma Associação sem fins lu-

crativos e de duração ilimitada, constituída ao abrigo da legislação em vigor.

2 — A Associação poderá vir a revestir a qualificação jurídica de Federação, logo que tal decorra da filiação de uma ou mais Associações como Associados.

#### Artigo 2.º

1 — A Associação tem a sua sede em Lisboa, podendo, todavia, ser transferida para qualquer outro local do território português por deliberação da assembleia geral.

2 — A Associação, possui uma Delegação Norte com sede no Porto e, poderá por simples deliberação da direcção, constituir outras delegações no País.

### CAPÍTULO II

#### Objecto social e fins

#### Artigo 3.º

1 — A Associação tem por fim o estudo e a defesa do desenvolvimento da actividade industrial e comercial, da investigação tecnológica e da formação profissional do sector eléctrico e electrónico, energia e telecomunicações, com vista ao desenvolvimento económico nacional, competindo-lhe, para tanto, promover e praticar tudo quanto possa ajudar os seus Associados, nos aspectos económico, comercial e social e, bem assim, a promoção do sector nacional que representa.

2 — Para a prossecução dos seus fins, poderá a Associação filiar-se noutras associações, federações, uniões, confederações ou organismos congéneres, nacionais e internacionais, mas, neste último caso, após as autorizações competentes para o efeito.

3 — São objectivos da Associação, designadamente:

a) Representar os seus Associados, particularmente na defesa dos interesses comuns ou de Sector, bem como, especificamente, no âmbito da contratação colectiva;

b) Estabelecer o bom entendimento e a solidariedade entre os seus Associados;

c) Desenvolver uma acção continuada destinada a incrementar o progresso técnico, económico e social do País através do Sector que representa;

d) Promover a adequada estruturação do Sector representado em conformidade com os interesses da economia nacional e dos Associados;

e) Estruturar Serviços executivos e de apoio com capacidade de assessoria técnica em assuntos de natureza social, económica, tecnológica e jurídica, destinados a suportar e incentivar o desenvolvimento das actividades representadas;

f) Facilitar aos Associados no pleno gozo dos seus direitos a utilização dos serviços e instalações da Associação, para finalidades relacionadas com os seus objectivos sociais.

### CAPÍTULO III

#### Dos associados

#### Artigo 4.º

1 — A Associação terá três categorias de associados: efectivos, aderentes e honorários.

2 — Podem ser associados efectivos, as pessoas singulares ou colectivas de direito privado, juridicamente organizadas e que exerçam em território português, no domínio do sector eléctrico e electrónico, energia e telecomunicações, pelo menos uma das seguintes actividades industriais e ou comerciais — fabricação, projecto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado.

3 — Podem ser associados aderentes as pessoas singulares ou colectivas de direito privado nomeadamente outras Associações ou Núcleos Empresariais com personalidade jurídica e ou grupos de interesse especial (GIE), que exerçam qualquer actividade relacionada com o sector eléctrico e electrónico, energia e telecomunicações e se integrem nos objectivos da Associação.

4 — Podem ser associados honorários as pessoas singulares ou colectivas que pela relevância e carácter excepcional dos serviços prestados ou da obra produzida em prol dos fins prosseguidos pela Associação assim o justifiquem.

5 — A admissão dos associados é da competência da direcção da Associação, sob proposta dos interessados. O pedido de admissão deve ser escrito e acompanhado da documentação comprovativa do cumprimento dos requisitos legais referentes ao exercício da sua actividade, bem como da indicação nominal do representante do futuro associado, junto da Associação, e demais elementos relevantes para a consideração da referida proposta.

6 — Podem perder a qualidade de associados:

a) Os que assim desejarem, mediante comunicação escrita dirigida à direcção da Associação, dando a conhecer tal decisão;

b) Os que cessarem a sua actividade, ou dissolverem a empresa, ou deixarem de satisfazer ao referido no n.º 1 deste artigo;

c) Os que sejam declarados em estado de falência;

d) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da Associação, ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;

e) Os que se atrasem no pagamento da sua quotização por período superior a seis meses e não hajam estabelecido qualquer acordo escrito com a Associação para a regularização das quotas em dívida.

7 — No caso referido na alínea d) do n.º 6 anterior, a exclusão e eventual readmissão é da competência da assembleia geral, sob proposta da direcção da Associação. Nos restantes casos de exclusão e eventual readmissão é da competência da direcção da Associação.

8 — O sócio excluído não retém quaisquer direitos sobre o património social e é obrigado ao pagamento da sua quotização referente ao mês seguinte ao da comunicação da demissão, para além da regularização das quotas que eventualmente estejam em dívida.

#### Artigo 5.º

1 — Os associados efectivos, quando no pleno uso dos seus direitos, podem:

a) Tomar parte nas reuniões da assembleia geral, por si, seus representantes ou representados;

b) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais, não podendo, porém, ser eleitos para mais de um órgão;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no n.º 2 do artigo 13.º;

d) Apresentar sugestões para a realização dos fins estatutários;

e) Frequentar as instalações da Associação e utilizar os seus serviços nas condições que forem estabelecidas no regulamento interno respectivo;

f) Subscrever listas de candidatos aos órgãos sociais da Associação;

g) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da Associação.

h) Ser representado e defendido pela Associação nas questões de interesse colectivo, perante os organismos estaduais, organizações sindicais e outras entidades, e solicitar à direcção da Associação a intervenção desta na defesa dos legítimos interesses próprios, quando convergentes ou compatíveis com os interesses colectivos do sector.

2 — Os associados aderentes têm os direitos previstos nas alíneas d), e), g) e h) podendo ainda tomar parte, embora sem direito a voto, nas Assembleias Gerais, bem ainda como nas reuniões dos grupos de interesse especial (GIE) que venham a ser criados.

#### Artigo 6.º

1 — São deveres dos associados:

a) Pagar pontualmente as quotas estabelecidas;

b) Exercer os cargos para que forem eleitos ou designados, salvo motivo justificado;

c) Cumprir e fiscalizar o cumprimento dos estatutos, e das disposições legais e regulamentares, por que se rege esta Associação;

d) Comunicar, por escrito, no prazo de 30 dias, as alterações dos respectivos pactos sociais, dos corpos gerentes ou quaisquer outras que sejam relevantes quer quanto à sua estrutura jurídica quer pela qualidade de associados;

e) Prestar todas as informações e fornecer todos os elementos que lhes forem solicitados para a realização dos fins sociais;

f) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e prestígio da Associação e para a eficiência da sua acção.

2 — As regras gerais para a determinação do valor das quotas a pagar pelos associados efectivos serão estabelecidas em assembleia geral, sob proposta da direcção.

3 — O valor das quotas a pagar pelos associados aderentes, será decidido pela direcção, levando tal decisão a ratificação da primeira assembleia geral que se realizar após a respectiva admissão.

### CAPÍTULO IV

#### Administração e funcionamento

##### SECÇÃO I

##### Dos órgãos sociais

#### Artigo 7.º

1 — São órgãos sociais da Associação: assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2 — É órgão consultivo da Associação o conselho geral.

#### Artigo 8.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, são eleitos pela assembleia geral:

a) As eleições são feitas por escrutínio secreto, em três listas plurinominais, separadamente para cada um dos órgãos, sendo:

1) Uma para a mesa da assembleia geral;

2) Uma para a direcção;

3) Uma para o conselho fiscal;

b) As listas podem ser propostas pela direcção, e ou por grupos de 10 ou mais associados.

2 — Os presidentes e os respectivos suplentes das secções, e ou grupos de interesse especial (GIE), serão eleitos em reunião expressamente convocada para o efeito, pelos associados, inscritos, em tais agrupamentos, no prazo de 30 dias, após as eleições referidas no n.º 1.

3 — Os membros dos órgãos sociais são empossados pelo presidente da mesa da assembleia geral por ocasião da primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral, que ocorra no início do ano seguinte ao da eleição, salvo no caso previsto no n.º 5 do artigo 12.º em que serão empossados imediatamente após eleição.

4 — Os mandatos terão a duração de três anos, podendo os associados ser reeleitos até ao limite máximo de quatro mandatos sucessivos, para o mesmo órgão social. Os mandatos são exercidos a título individual pelo que os associados eleitos ou chamados ao exercício de funções efectivas no decurso de um triénio terminam o seu mandato no fim desse período. O representante individual do associado que eventualmente perca essa qualidade, poderá apesar disso, ser solicitado pelo presidente do órgão que integra, a continuar em funções, sem prejuízo do chamamento do suplente, caso exista.

5 — Sempre que se verifique falta ou impedimento com carácter prolongado (180 dias) ou definitivo dos membros efectivos serão chamados ao exercício de funções os membros suplentes.

6 — No caso da direcção, verificando-se a falta ou impedimento definitivos do respectivo presidente, ou de mais de metade dos seus membros efectivos e já não haja membros suplentes, haverá lugar a eleições para aquele órgão social — (presidente, vogais efectivos e suplentes) sendo a direcção eleita destinada a terminar o respectivo mandato em curso.

7 — O associado eleito será representado por pessoa individual, nos termos do n.º 4 deste artigo, designada aquando da apresentação da respectiva candidatura, não podendo tal pessoa individual ser substituída sem o acordo da maioria dos membros do respectivo órgão social.

No caso dos presidentes das secções e ou grupos de interesse especial (GIE), tal consentimento é da competência dos associados inscritos na secção e ou grupos de interesse especial (GIE), em causa.

#### Artigo 9.º

1 — O exercício dos cargos dos órgãos sociais e do conselho geral corresponde a um dever associativo, não sendo remunerado.

2 — Na assembleia geral cada sócio terá o número de votos de harmonia com o estabelecido nos termos da alínea g) do n.º 1 do artigo 11.º

3 — Nos restantes órgãos sociais, conselho geral, secções, grupos de interesse especial (GIE), ou núcleos empresariais, cada membro tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

## SECÇÃO II

### Da assembleia geral

#### Artigo 10.º

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos poderá fazer-se representar por um outro associado nas mesmas condições, através de procuração com poderes para o acto.

3 — Cada associado não poderá representar mais de dois outros associados.

4 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados efectivos presentes e representados, com excepção das deliberações sobre alterações dos Estatutos, de quotas, de tabelas de atribuição de votos, ou de atribuições dos órgãos sociais, em que se exige o voto favorável de três quartos dos votos dos associados efectivos presentes e representados.

#### Artigo 11.º

1 — Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe respeitem;
- c) Apreciar e votar os relatórios e contas da direcção e os pareceres do conselho fiscal;
- d) Apreciar e votar os planos de acção e os orçamentos apresentados pela direcção;
- e) Apreciar e votar as propostas dos órgãos sociais ou dos associados;
- f) Estabelecer as regras para a determinação do valor das quotas a pagar pelos associados efectivos;
- g) Estabelecer as regras para a atribuição do número de votos dos associados na assembleia geral;
- h) Definir as linhas gerais da política associativa;
- i) Deliberar, sob proposta da direcção, quanto às linhas gerais de orientação a adoptar na contratação colectiva;
- j) Conceder, sob proposta da direcção, o título de sócio honorário a pessoas singulares ou colectivas, que se distingam pela relevância e carácter excepcional dos serviços prestados ou da obra produzida em prol dos fins prosseguidos pela Associação.

2 — Compete ao presidente da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões, estabelecer a ordem do dia e dirigir os trabalhos da assembleia;
- b) Elaborar o regulamento eleitoral e verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas aos actos

eleitorais a que preside, em conformidade com o referido regulamento;

c) Dar posse aos membros da mesa, da direcção, do conselho fiscal bem como aos presidentes e vice-presidentes das secções e ou dos grupos de interesse especial (GIE);

d) Convocar e presidir aos trabalhos do conselho geral, nos termos destes estatutos;

e) Verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas aos actos eleitorais a que preside, em conformidade com o regulamento eleitoral em vigor;

f) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa.

3 — Compete ao vice-presidente da assembleia geral substituir o presidente nos seus impedimentos. Quando, em reunião da assembleia geral, não estiverem presentes nem o presidente, nem o vice-presidente, aquela será dirigida por um dos secretários eleitos que poderá convidar qualquer sócio presente para completar a respectiva mesa.

4 — Verificando-se o impedimento prolongado ou definitivo do presidente da mesa, assumirá as suas funções o vice-presidente, o mesmo se aplicando na falta do secretário em que será chamado ao exercício de funções um elemento dos serviços da ANIMEE designado pelo presidente da mesa.

5 — Compete ao secretário redigir as actas, ler o expediente da assembleia, elaborar, expedir e publicar as convocatórias e servir de escrutinador nos actos eleitorais.

6 — Da acta deverá constar o relato dos trabalhos, a transcrição completa das deliberações tomadas, o número de associados presentes ou representados e o número de votos a que cada um tem direito.

#### Artigo 12.º

1 — A convocação da assembleia geral deverá ser feita por carta registada com aviso de recepção, expedida para cada um dos associados com a antecedência mínima de 15 dias, ou por *e-mail* com a antecedência mínima de 8 dias e na qual se indicará o dia, hora e local da reunião, e respectiva ordem do dia.

2 — Tratando-se da alteração dos estatutos e dos regulamentos internos a ordem do dia deverá indicar especificamente as modificações propostas.

3 — Não poderão ser tomadas deliberações sobre a matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os Associados estiverem presentes ou representados com plenos poderes e se todos concordarem com o aditamento.

4 — A destituição dos órgãos sociais só poderá ter lugar em assembleia geral especialmente convocada para o efeito e só será válida se obtiver o voto favorável de três quartos dos votos dos Associados presentes ou representados.

5 — Deliberando a assembleia destituir a direcção, deverá designar uma comissão provisória que assegure a gestão da Associação até novas eleições.

As novas eleições terão lugar no prazo máximo de 60 dias a contar da data da destituição.

#### Artigo 13.º

1 — A assembleia geral reunirá, ordinariamente, no último trimestre de cada ano para apreciar e votar o plano de acção e o orçamento para o ano seguinte e para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições a que se refere no n.º 1

do Artigo 8.º, e ainda, no 1.º trimestre de cada ano para apreciar e votar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal relativos à gerência do ano findo.

Como excepção ao teor deste artigo, releva-se o caso, em que ocorrendo eleições no último trimestre do ano, o plano de acção e o orçamento do ano seguinte poderão ser votados na assembleia geral que vier a ter lugar no 1.º trimestre do referido exercício.

2 — Extraordinariamente a assembleia geral reunirá, por convocação do seu presidente, quando este o julgue necessário ou quando lhe seja requerido pela direcção ou pelo conselho fiscal ou ainda a pedido de pelo menos 10 associados no pleno uso dos seus direitos.

3 — A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes ou representados, pelo menos, metade e mais um dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

4 — Não se verificando a condição prevista no n.º 3, a assembleia, funcionará com qualquer número de associados, trinta minutos depois da hora marcada.

5 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados não se realizarão se não estiverem presentes ou representados, pelo menos, dois terços dos associados requerentes.

6 — Exemplares do relatório e contas da direcção, do parecer do conselho fiscal e do Orçamento e plano de actividades, bem como quaisquer outros documentos com aqueles relacionados deverão ser enviados pela direcção aos associados para apreciação com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data da reunião ordinária da assembleia geral.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

#### Artigo 14.º

1 — A representação e a gestão associativas são confiadas a uma direcção composta por um presidente e oito vogais.

As linhas gerais de actuação, formas de reunião e demais aspectos formais e substanciais que importem ao funcionamento da direcção deverão constar do regulamento da direcção, a elaborar ou rever, no início de cada mandato, ou sempre que a direcção o considere conveniente. Esse regulamento deverá prever a integração do director-geral na direcção.

O presidente da direcção poderá escolher de entre os vogais eleitos um ou mais vice-presidentes, e distribuirá pelos restantes vogais, se assim o entender, as funções de directores de pelouros.

2 — A direcção dispõe de amplos poderes para assegurar a representação e a gerência associativa, competindo-lhe, em particular:

- a) Representar a Associação em juízo e fora dele;
- b) Conferir mandatos a associados, seus representantes ou quaisquer outras pessoas ou entidades para a representação em juízo ou fora dele e para assegurar a continuidade da acção administrativa ou outros fins julgados de interesse para a Associação;
- c) Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Submeter à apreciação e votação da assembleia geral, na reunião ordinária do 1.º trimestre de cada ano, o relatório e contas da gerência do ano anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal;

e) Submeter à apreciação e votação da assembleia geral, na reunião ordinária do último trimestre de cada ano, o plano de acção e o orçamento para o ano seguinte, acompanhado do parecer do conselho fiscal;

f) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que julgue convenientes;

g) Constituir e atribuir tarefas a comissões e grupos de trabalho permanentes ou eventuais para as quais pode requerer a participação de representantes das secções e ou grupos de interesse especial (GIE) e dos serviços;

h) Definir as directrizes gerais das negociações da contratação colectiva de trabalho a submeter à apreciação da assembleia geral e constituir a respectiva comissão negociadora;

i) Solicitar o parecer do conselho geral e assistir às suas reuniões sempre que entenda conveniente, mas com direito a voto, tão só através da pessoa do presidente da direcção;

j) Estruturar os serviços da Associação, admitir o pessoal a título permanente ou eventual, e contratar prestação de serviços de quaisquer pessoas ou entidades, cuja colaboração reputar necessária;

k) Praticar, em geral, todos os actos julgados convenientes à realização dos fins da Associação, nomeadamente tomar de arrendamento ou arrendar locais destinados ao funcionamento dos serviços da Associação, ou que tenham conexão com a prossecução dos interesses e fins estatutários da mesma.

l) Adquirir, alienar ou onerar bens imobiliários, após parecer favorável do conselho fiscal.

#### Artigo 15.º

1 — A direcção reunirá pelo menos uma vez por mês e sempre que o julgue necessário e for convocada pelo presidente e só poderá deliberar quando esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações são tomadas por maioria dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3 — Às reuniões da direcção podem assistir, por direito próprio, mas sem direito de voto, o presidente da mesa da assembleia geral, o presidente do conselho fiscal e o director-geral da Associação.

4 — De cada reunião será lavrada acta que deverá ser aprovada pelos membros presentes, sendo o respectivo secretariado e redacção das actas assegurado pelos serviços da Associação.

#### Artigo 16.º

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, ou seus mandatários.

2 — Os membros da direcção respondem solidariamente pelas faltas e irregularidades cometidas por acção ou omissão no exercício das suas funções, ficando isentos de responsabilidades aqueles que hajam reclamado, que tenham feito declaração fundamentada de voto contra as deliberações ou que, não tendo assistido às sessões em que estas se tomaram, contra elas protestem na primeira sessão seguinte a que assistirem.

## SECÇÃO IV

## Do conselho fiscal

## Artigo 17.º

1 — O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais efectivos, eleitos pela assembleia geral.

2 — Verificando-se o impedimento definitivo do presidente, as suas funções passam a ser desempenhadas pelo vogal mais velho e é chamado ao exercício de funções o vogal suplente. Idêntico procedimento é adoptado no impedimento de um dos vogais.

3 — Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que entenda, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção, orçamento ordinário e suplementares e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;

c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias e regulamentares;

d) Assistir, através do respectivo presidente, e sempre que o entenda, às reuniões da direcção, e por inerência participar nas reuniões do conselho geral.

## Artigo 18.º

O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário e, obrigatoriamente, para dar parecer sobre o relatório e contas da gerência e sobre o orçamento ordinário e suplementares.

## SECÇÃO V

## Das secções e ou grupos de interesse especial (GIE)

## Artigo 19.º

1 — Os associados que se dedicam ao exercício de actividades afins agrupar-se-ão dentro da Associação em secções e ou grupos de interesse especial (GIE), que constituirão quatro grandes grupos:

a) 1.º grupo — equipamento eléctrico;

b) 2.º grupo — electrónica, informática, telecomunicações e imagem médica;

c) 3.º grupo — material eléctrico e electrónica de consumo;

d) 4.º grupo — grupos de interesse especial (GIE) e núcleos empresariais ou associações autónomas.

2 — O 1.º grupo abrange:

a) Máquinas, equipamentos e aparelhagem industrial;

b) Cablagens.

3 — O 2.º grupo abrange:

a) Aparelhagem e sistemas de medida, controlo e automação;

b) Telecomunicações, informática e electrónica profissional;

c) Componentes electrónicos;

d) Imagem médica.

4 — O 3.º grupo abrange:

a) Acumuladores e pilhas;

b) Lâmpadas e material para iluminação;

c) Aparelhagem ligeira de instalação;

d) Electrónica de consumo;

e) Electrodomésticos.

5 — Competirá à direcção, a criação de novas secções a integrar nos diversos grupos, bem como a criação do 4.º grupo, referido na alínea d) do n.º 1 deste artigo, que pela sua especial constituição resultará da conclusão do processo de adesão e aprovação das respectivas candidaturas.

Se a direcção considerar que não se justifica a manutenção de uma determinada secção e ou grupos de interesse especial (GIE) poderá extingui-la, ouvidos os sócios nela ou nele inscritos.

6 — Os sócios são inscritos na associação nas secções e ou grupos de interesse especial (GIE), apropriadas, podendo cada Sócio pertencer a mais de um agrupamento, de acordo com as actividades que exerce, após audição prévia do associado, que terá liberdade de opção.

Os sócios indicarão os seus representantes pessoais em cada uma das Secções e ou grupos de interesse especial (GIE) em que estiverem inscritos.

7 — Cada secção e ou grupos de interesse especial (GIE) será constituída pelos representantes dos sócios nela inscritos, os quais poderão eleger entre si um coordenador. Nenhum associado poderá coordenar mais de uma secção.

8 — Os coordenadores das secções e ou grupos de interesse especial (GIE) dispõem de poderes de efectiva representação destes órgãos, competindo-lhes, ainda, dirigir o funcionamento das respectivas secções e ou grupos de interesse especial (GIE), convocar as suas reuniões e resolver assuntos de carácter urgente, que não possam aguardar a sua convocação, os quais deverão ser posteriormente presentes para ratificação.

9 — Os grupos de interesse especial (GIE) funcionarão por tempo indeterminado para a prossecução de um objectivo específico, e serão constituídos pelos associados que nele tiverem interesse, independentemente do agrupamento e ou secção em que cada um esteja inscrito.

Os referidos grupos de interesse especial (GIE) terão também um coordenador, eleito pelos seus membros.

Os grupos de interesse especial (GIE) poderão assumir o carácter de núcleos empresariais afins, podendo constituir também na base da pré-filiação de uma associação já existente ou a constituir.

10 — No caso de se constituírem como associados, entidades jurídicas já qualificadas de associações, as mesmas assumirão um carácter de agrupamento independente dentro da organização associativa, 4.º grupo, previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 19.º, e tal deverá ser reconhecido no respectivo acordo de adesão à Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico.

## Artigo 20.º

1 — As secções e ou grupos de interesse especial (GIE) têm autonomia na sua actividade específica, desde que tal não colida com os objectivos da Associação ou de outras secções e a sua actuação externa seja previamente coordenada com direcção.

2 — As secções e ou grupos de interesse especial (GIE) funcionam separadamente e a cada uma delas compete:

- a) Definir as linhas de actuação da secção e ou grupos de interesse especial (GIE), promovendo as acções adequadas para a resolução dos seus problemas específicos;
- b) Apresentar propostas à direcção e pronunciar-se sobre assuntos em que seja solicitado o seu parecer;
- c) Designar representantes para comissões e grupos de trabalho criados pela direcção;
- d) Dinamizar a actividade associativa.

3 — As secções e ou grupos de interesse especial (GIE) reunirão de acordo com o calendário estabelecido pelos próprios membros e, extraordinariamente, sempre que o presidente assim o entenda ou lhe seja solicitado pela direcção.

4 — Junto de cada secção e ou grupos de interesse especial (GIE) existirá um funcionário dos serviços da Associação, designado Secretário da Secção, ao qual compete apoiar e secretariar o respectivo funcionamento.

5 — Competirá à reunião dos presidentes das secções e ou grupos de interesse especial (GIE) designar, de entre eles, os quatro representantes que deverão integrar o conselho geral da Associação. Para o efeito, deverá a referida reunião de presidentes ter lugar nos trinta dias posteriores à escolha dos respectivos presidentes das secções e ou grupos de interesse especial (GIE).

## SECÇÃO VI

### Do conselho geral

#### Artigo 21.º

1 — O conselho geral é constituído:

- a) Por inerência — presidente da assembleia geral, da direcção, do conselho fiscal e ainda pelo presidente cessante da última direcção;
- b) Por escolha — procurando preservar a representatividade quer das empresas de grande dimensão, quer das PME, o presidente da direcção escolherá de entre as empresas associadas 10 membros para este conselho que deverão ser os mais altos responsáveis das respectivas sociedades — presidentes do conselho de administração, administradores delegados ou gerentes executivos;
- c) No caso de aderirem associações já constituídas juridicamente, os respectivos presidentes terão assento no conselho geral, nos termos do n.º 10 do artigo 19.º

2 — As reuniões do conselho geral serão dirigidas pelo presidente da assembleia geral e, no seu impedimento, pelo presidente da direcção.

#### Artigo 22.º

O conselho geral funciona como órgão consultivo para efeitos de coordenação geral da política associativa, competindo-lhe em especial assessorar a direcção sobre a definição das linhas gerais orientadoras das actividades das secções e ou grupos de interesse especial (GIE) e ainda os serviços da Associação, nomeadamente no que se refere a planos de actividades, orçamento, alteração dos estatutos da Associação, matérias objecto da contratação colectiva

de trabalho ou outro, que pela sua especial relevância para a vida da Associação, se considerar dever ser submetido à apreciação do conselho geral.

#### Artigo 23.º

1 — O conselho geral reunirá ordinariamente uma vez em cada semestre e extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente, quer por iniciativa própria, quer quando lhe seja solicitado pelo presidente da direcção ou, pelo menos, um terço dos membros desse conselho.

2 — O conselho geral só poderá funcionar e deliberar validamente quando esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — As deliberações do conselho geral traduzir-se-ão em recomendações não vinculativas, e deverão ser tomadas por consenso dos membros presentes; não o havendo, as recomendações e pareceres deverão reflectir as várias sensibilidades e posições assumidas por aquele conselho.

4 — De cada reunião será lavrada acta, que depois de aprovada pelos membros presentes, será apresentada à direcção da Associação.

5 — O funcionamento do conselho geral é apoiado pelo secretariado da Associação, que elaborará a respectiva acta.

6 — Às reuniões do conselho geral poderão assistir sem direito a voto, os membros da direcção e ainda o director-geral da Associação.

## CAPÍTULO V

### Dos meios financeiros

#### Artigo 24.º

1 — Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das quotas pagas pelos associados;
- b) Os rendimentos e produto da alienação de quaisquer bens próprios;
- c) Quaisquer receitas de serviços prestados pela Associação;
- d) Quaisquer outros rendimentos, benefícios, donativos, heranças e legados que lhe sejam atribuídos.

2 — A quota anual poderá ser paga de uma só vez ou em prestação mensais, trimestrais ou semestrais, devendo o seu pagamento ter lugar no início de cada um dos períodos indicados.

3 — As despesas da Associação serão exclusivamente as que resultarem da execução dos presentes Estatutos ou se destinem à realização dos fins sociais.

4 — A movimentação das contas bancárias da Associação só poderá ser efectuada por meio de cheques assinados conjuntamente por dois membros da direcção, ou seus mandatários com poderes especiais para o efeito.

#### Artigo 25.º

1 — A gestão financeira e administrativa da Associação fica subordinada ao orçamento ordinário anual elaborado pela direcção e aprovado pela assembleia geral, podendo eventualmente ser corrigido por um ou mais orçamentos suplementares elaborados e aprovados pelos mesmo órgãos sociais.



2 — Os saldos da conta gerência terão a seguinte aplicação:

a) A percentagem mínima de 10% para o fundo de reserva obrigatória;

b) O remanescente para a constituição de outros fundos de reserva e para quaisquer fins específicos que a assembleia geral determinar.

3 — O fundo de reserva obrigatório só poderá ser movimentado com autorização da assembleia geral; os demais fundos de reserva poderão ser movimentados pela direcção, com o parecer favorável do conselho fiscal.

## CAPÍTULO VI

### Disciplina associativa

#### Artigo 26.º

1 — Às infracções estatutárias, bem como à desobediência às deliberações dos órgãos competentes da Associação, são aplicáveis as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Suspensão de direitos;
- c) Expulsão da Associação.

2 — A acção disciplinar é promovida pela direcção, que designará o instrutor do respectivo processo.

3 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado, por meio de carta registada com aviso de recepção, para apresentar por escrito, no prazo de trinta dias, a sua argumentação de defesa.

4 — Na notificação constará a nota de culpa, com a descrição de infracção que é imputada ao associado.

5 — Decorrido o prazo para a apresentação da argumentação de defesa, será o processo concluso à direcção, para deliberação, nos casos das alíneas a) e b) e para proposta à assembleia geral, no caso da alínea c) do n.º 1.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina e liquidação

#### Artigo 27.º

1 — A Associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados com inscrição em vigor.

2 — A assembleia geral que delibere a dissolução da Associação, decidirá sobre a forma e prazo da liquidação, bem como o destino a dar aos bens que constituem o seu património.

#### Regulamento Eleitoral

[elaborado nos termos da alínea e) do n.º 2 do artigo 11.º dos estatutos]

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

O presente regulamento contém as normas a que devem obedecer o processo eleitoral e as eleições para a mesa

da assembleia geral, direcção e conselho fiscal da ANI-MEE — Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico.

#### Artigo 2.º

##### Eleições

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por escrutínio secreto, para um mandato com a duração de três anos.

2 — As eleições efectuar-se-ão no último trimestre do ano, em reunião ordinária de assembleia geral, que será convocada com a antecedência mínima de trinta dias e funcionará durante as eleições como assembleia eleitoral.

Da respectiva convocatória constarão:

- a) O dia, o local, a hora e a ordem de trabalhos;
- b) Que a assembleia reunirá em 2.ª convocação trinta minutos depois da 1.ª, se a esta não estiver presente mais de metade dos associados com direito a voto;
- c) A data limite para apresentação das candidaturas e demais datas relevantes para o processo;
- d) A composição dos órgãos sociais cujos mandatos vão terminar;
- e) Lista dos associados no pleno gozo dos seus direitos, com indicação das secções e ou grupos de interesse especial (GIE) em que estão inscritos na Associação, bem como dos cargos sociais que exercem e data em que iniciaram o exercício.

3 — No caso de vacaturas nos órgãos sociais, as eleições para os cargos vagos deverão ter lugar no prazo máximo de 60 dias, com observância do disposto no n.º 2, sendo, se necessário, convocada reunião extraordinária da assembleia geral para este efeito.

4 — A votação recairá sobre listas de candidaturas apresentadas e aceites nos termos do presente regulamento, salvo o caso de inerência, escolha ou designação para o conselho geral.

5 — Nenhum sócio pode ser eleito, no mesmo mandato, para mais de um dos órgãos sociais previstos pelo presente regulamento, com excepção do conselho geral.

#### Artigo 3.º

##### Preparação e fiscalização do acto eleitoral

1 — Os actos preparatórios e a orientação, fiscalização e direcção do acto eleitoral competem à mesa da assembleia geral, que funcionará como comissão eleitoral, a que serão agregados os vogais verificadores a que se refere o n.º 2 do artigo 5.º, cabendo aos secretários a função de escrutinadores.

2 — Não existindo mesa da assembleia geral, por ter sido destituída ou ter-se demitido, os actos preparatórios do acto eleitoral serão dirigidos pelo presidente do conselho fiscal, ou, na falta deste, pelo presidente da direcção, auxiliado por dois associados de sua escolha, funcionando como comissão eleitoral nos termos do n.º 1, e a mesa do acto eleitoral será constituída por igual forma.

3 — Na falta de secretários da mesa, o presidente da mesa da assembleia geral escolherá de entre os associados, aquele ou aqueles que forem necessários para constituir a comissão eleitoral.

#### Artigo 4.º

##### **Cadernos eleitorais**

1 — No dia seguinte à expedição do aviso convocatório da assembleia eleitoral, será afixada na sede da ANIMEE e nas suas delegações ou qualquer outra forma de representação regional, a lista dos sócios no pleno gozo dos seus direitos, com indicação das secções e ou grupos de interesse especial (GIE), em que estão inscritos na Associação, bem como dos cargos sociais que exercem e data em que iniciaram o exercício.

2 — Qualquer associado poderá reclamar, por escrito, da inclusão ou omissão de qualquer associado. As reclamações devem dar entrada na sede ou delegações da ANIMEE até 20 dias antes da data designada para a assembleia eleitoral.

3 — As reclamações serão apreciadas pela mesa da assembleia geral ou por quem as suas vezes fizer nos termos dos prazos fixados no número anterior, com conhecimento da decisão ao sócio ou sócios reclamantes.

4 — A relação dos sócios, depois de rectificada em função da procedência ou improcedência de eventuais reclamações, constituirá o caderno eleitoral e estará afixada no local e durante toda a realização do respectivo acto eleitoral.

#### Artigo 5.º

##### **Apresentação de candidaturas**

1 — As candidaturas podem ser apresentadas por associados em número não inferior a 10, bem como pela direcção em exercício.

2 — Na apresentação das candidaturas, os proponentes deverão indicar qual de entre eles exercerá as funções de vogal verificador e fará parte da comissão eleitoral como seu representante, bem como o respectivo suplente.

3 — A apresentação das candidaturas deverá obedecer ao formato indicado em anexo «A» a este regulamento, podendo contemplar apenas uma das listas, mas devendo, em cada lista, contemplar todas as posições elegendas.

4 — Na apresentação das candidaturas é obrigatória a indicação nominal dos representantes dos associados propostos.

#### Artigo 6.º

##### **Regularidade das candidaturas**

1 — A apresentação das candidaturas será feita ao presidente da comissão eleitoral em carta, que deverá dar entrada na sede ou delegações da ANIMEE até 15 dias antes da data para a qual tiver sido convocado o acto eleitoral.

2 — No dia imediato deverá a comissão eleitoral, reunida com os vogais verificadores, comprovar a conformidade das candidaturas com os estatutos e o presente regulamento.

3 — Se for detectada alguma irregularidade, o vogal verificador representante da respectiva candidatura disporá das 48 horas seguintes para a sua correcção, sob pena da mesma não poder ser admitida.

4 — Verificando-se irregularidade em qualquer candidatura e não estando presente o vogal verificador seu representante, a candidatura será rejeitada.

5 — Não havendo candidaturas válidas para todos ou algum dos órgãos ou cargos elegendos, o presidente da comissão eleitoral notificará a direcção em exercício, que fica obrigada a propor as candidaturas em falta no prazo de 48 horas.

6 — Não há recurso das decisões da comissão eleitoral, que serão tomadas por maioria, cabendo a cada membro um voto e ao presidente voto de qualidade.

#### Artigo 7.º

##### **Relação das candidaturas. Boletins de voto**

1 — No dia seguinte ao referido no n.º 5 do artigo precedente, o presidente da comissão eleitoral fará afixar na sede e delegações da Associação, depois de assinada pela comissão eleitoral, a relação das candidaturas aceites, constituídas por listas, em conformidade com as quais serão elaborados os boletins de voto.

2 — As listas referentes a cada órgão social serão diferenciadas por letras, segundo a ordem alfabética correspondente à ordem da recepção das respectivas candidaturas.

3 — A partir das listas definitivas os serviços da Associação providenciarão pela elaboração de boletins de voto, que serão enviados aos sócios e postos à sua disposição na sede e na(s) delegação(ões), e bem assim no local em que se realizar o acto eleitoral, e que serão de aspecto absolutamente igual para todas as listas.

4 — Não poderá ser invocada qualquer nulidade se os boletins de voto não chegarem ao poder dos associados em tempo oportuno, desde que estejam disponíveis na sede, na(s) delegação(ões) e no local em que se realizar o acto eleitoral no dia marcado para o efeito.

5 — Os processos das candidaturas ficarão arquivados na sede da Associação e deles constarão todos os documentos respeitantes a cada candidatura, e entre eles as actas das reuniões da comissão eleitoral.

#### Artigo 8.º

##### **Votação**

1 — A votação será por escrutínio secreto e decorrerá no local referido na convocatória, segundo o horário nela indicado, só podendo votar os associados constantes do caderno eleitoral a que se refere o artigo 4.º

2 — É permitido o voto por correspondência dos associados desde que:

a) Os boletins de voto não tenham qualquer marca que quebre o respectivo sigilo;

b) Os boletins de voto sejam apresentados dobrados em sobrescritos fechados e assinados pelo sócio, com indicação expressa dos órgãos a que se destina a votação;

c) Os diversos sobrescritos sejam remetidos, num outro, ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.

3 — Somente poderão ser considerados os votos por correspondência recebidos por via postal registada, ou por protocolo, até ao momento de início da votação e deverão dar entrada nas urnas pela mão do presidente da mesa da assembleia geral, ou por quem o substituir.

**Artigo 9.º****Proclamação das listas mais votadas**

1 — A proclamação das listas mais votadas no escrutínio será feito logo após o apuramento e comunicada a todos os sócios.

2 — Em caso de empate entre as duas listas mais votadas, o acto eleitoral será repetido 15 dias mais tarde, concorrendo apenas essas mesmas duas listas.

3 — Verificando-se a necessidade de repetição do acto eleitoral, este será realizado no mesmo local e à mesma hora, devendo tal ser comunicado verbalmente à assembleia pelo presidente da mesa. Os serviços da Associação providenciarão para que tal facto seja comunicado a todos os sócios, e procederão ao envio de novos boletins de voto.

**Artigo 10.º****Conclusão dos trabalhos; reclamações**

1 — Findos os trabalhos, a mesa da assembleia eleitoral redigirá a respectiva acta, que será assinada por todos os seus membros.

2 — Quaisquer reclamações sobre o acto eleitoral deverão ser presentes à mesa da assembleia eleitoral, nas 48 horas seguintes, a qual, funcionando como órgão de fiscalização, decidirá nas 24 horas seguintes, comunicando por escrito a sua decisão aos reclamantes.

3 — Da decisão tomada, nos termos do número anterior, cabe recurso para os tribunais.

4 — Os vogais verificadores efectivos e suplentes cessam automaticamente as funções com o decurso do prazo para apresentação de reclamações, quando não haja, ou após a decisão sobre as que tenham sido apresentadas.

**Artigo 11.º****Eleições nas secções e ou grupos de interesse especial (GIE)**

Nas reuniões dos referidos agrupamentos e ou grupos de interesse especial (GIE), ou núcleos empresariais, preservando os princípios do voto secreto e de que só poderão participar na votação os associados com inscrição em vigor em cada um dos respectivos agrupamentos, procurar-se-á simplificar todos procedimentos, recorrendo-se por analogia às regras que sejam aplicáveis nos termos deste regulamento eleitoral.

Os trabalhos serão presididos pelo presidente cessante, ou na falta deste pelo respectivo suplente, e ainda em caso de falta, pelo associado mais velho, que esteja presente.

Será lavrada acta da eleição e remetida para os presidentes da assembleia geral e da direcção da Associação.

**ANEXO A**

(ao regulamento eleitoral)

**Formato das listas de candidatos**

I — Lista para a mesa da assembleia geral:

- 1) Presidente;
- 2) Vice-presidente;
- 3) Secretário.

II — Lista para o conselho fiscal:

- 1) Presidente;
- 2) Vogal;
- 3) Vogal.

III — Lista para a direcção:

- 1) Presidente;
- 2) Oito vogais efectivos.

Registados em 19 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 109 do livro n.º 2.

**Associação Industrial do Minho — AIM  
Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 7 de março de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2011.

**Artigo 10.º****Actividades**

1 — .....  
2 (nova redacção) — São actividades representadas pela AIM, nomeadamente:

- a) Indústria metalúrgica, metalomecânica e naval;
- b) Indústria têxtil, confecções e afins;
- c) Indústria de madeira e seus derivados;
- d) Indústria de construção civil e obras públicas;
- e) Indústria de alimentação e bebidas;
- f) Indústria química e de plásticos;
- g) Indústria de cerâmica e artefactos de cimentos e afins;
- h) Indústria electrónica e novas tecnologias;
- i) Indústria de equipamento eléctrico, electromecânico e electrónico;
- j) Indústria de papel e artes gráficas;
- k) Indústria automóvel e de transportes;
- l) Indústria agro-alimentar;
- m) Indústria hoteleira e similares;
- n) Indústrias extractivas.

.....

**Artigo 55.º****Dissolução**

1 — .....  
2 — .....  
3 (aditamento do n.º 3) — Em caso de extinção judicial ou voluntária da AIM, os respectivos bens não podem ser distribuídos pelos associados, respeitando o disposto na lei aplicável sobre tal matéria.

Registados em 19 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 110 do livro n.º 2.

## **Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz (ACIFF)**

Alteração aprovada em assembleia geral, realizada em 28 de março de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2010.

### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, duração, sede, âmbito e objecto**

##### **Artigo 1.º**

A Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz (ACIFF), fundada em 26 de Maio de 1835, é uma associação empresarial sem fins lucrativos e de duração ilimitada que se rege pelas leis que lhe são aplicáveis e pelos presentes estatutos.

##### **Artigo 2.º**

1 — A Associação tem a sua sede na cidade da Figueira da Foz, no Largo do Professor Vítor Guerra, 3 (antigo Largo do Paço), e abrange toda a área dos concelhos que constituem o Baixo Mondego, designadamente da Figueira da Foz, Montemor-o-Velho, Cantanhede, Mira, Coimbra, Soure, Condeixa-a-Nova e Penacova.

2 — A Associação poderá criar delegações, filiais ou outro tipo de representação em qualquer ponto do território nacional ou estrangeiro sempre que o julgue conveniente para a prossecução dos seus fins.

##### **Artigo 3.º**

1 — A Associação tem por objectivos e fins:

a) A defesa dos legítimos interesses e direitos de todos empresários associados, contribuindo para o prestígio e a dignificação da sua actividade;

b) Promover o desenvolvimento do comércio, indústria e serviços, contribuindo de forma harmoniosa e integrada para o desenvolvimento económico e social da sua área de actuação;

c) Promover um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus associados com vista à manutenção de um clima de progresso do País e de uma justa paz social;

d) Fomentar e divulgar a discussão de temas socioeconómicos, nomeadamente através da publicação de um boletim periódico onde se faça uma circunstancial análise da vida económica e associativa;

e) Criar grupos de trabalho que, numa perspectiva associativa, se proponham abordar matérias das áreas técnica, da economia, da actividade empresarial e associativa ou outras que lhe sejam afins;

f) Assegurar as relações da Associação com as suas congéneres nacionais ou estrangeiras e, em particular, a colaboração com as associações empresariais existentes na sua área de actuação;

g) Celebrar protocolos de colaboração com outras entidades;

h) Prestar serviços aos seus associados, nomeadamente e entre outros serviços de higiene, segurança e saúde no trabalho, podendo criar secções para tal efeito;

i) Proporcionar aos sócios, por si ou por intermédio de outras entidades, condições indispensáveis ao regular exercício do comércio, da indústria e serviços, defendendo-os

de tudo o que possa lesar o bom nome e o desenvolvimento das suas actividades;

j) Organizar e apoiar o desenvolvimento de obras sociais, culturais e recreativas em benefício dos seus sócios;

k) Colaborar com a Administração Pública na definição das coordenadas da política socioeconómica, em matéria de relações de trabalho, segurança social, envolvimento regional, crédito, investimento, comércio externo, fiscalidade e em qualquer outro assunto para que a sua colaboração seja solicitada;

l) Fomentar o associativismo, intensificando a colaboração recíproca entre as empresas e a Associação e incentivando a participação activa na vida associativa;

m) Estudar e propor soluções dos problemas que se refiram aos horários de trabalho e de actividade;

n) Promover a criação de uma biblioteca para uso dos sócios, onde se encontre especialmente documentação profissional e sobre a legislação referente às actividades que exerçam;

o) Para a prossecução dos objectivos enunciados neste artigo, serão, na medida do possível, criados e mantidos os serviços específicos mais adequados.

2 — A Associação pode participar noutras associações, noutras entidades sem fins lucrativos e em sociedades, seja qual for o seu objecto, desde que a participação em causa se inscreva na prossecução dos objectivos e fins estabelecidos no número anterior.

### **CAPÍTULO II**

#### **Dos sócios**

##### **Artigo 4.º**

1 — Poderão fazer parte desta Associação quaisquer empresários que pretendam através dela prosseguir os objectivos previstos nos presentes estatutos.

§ 1.º São consideradas empresários, para o efeito destes estatutos, todas as pessoas jurídicas, em nome individual ou colectivo, que exerçam actividades económicas, designadamente as agrícolas, de pesca, industriais, comerciais ou de serviços, podendo exercer mais de uma das referidas actividades desde que devidamente constituídas e sediadas.

2 — A Associação terá três categorias de sócios:

a) Efectivos;

b) De mérito;

c) Honorários.

§ 1.º Podem inscrever-se como sócios efectivos todos os empresários nos termos do n.º 1 do presente artigo.

§ 2.º As sociedades são obrigadas a comunicar à direcção da Associação a identidade dos seus representantes legais e restantes membros.

3 — Podem ser sócios de mérito, por proposta e decisão da direcção, as individualidades ou entidades que se tenham destacado na defesa dos interesses da colectividade, da região ou do País, bem como aqueles que justifiquem tal estatuto associativo por via da sua reputação e prestígio.

4 — São sócios honorários todas as pessoas, empresas ou entidades que tenham prestado relevantes serviços à Associação bem como entidades de vulto a quem a direcção verifique ser de justiça a sua classificação como tal.

### Artigo 5.º

1 — São condições de admissão:

- a) Declaração escrita de adesão aos presentes estatutos;
- b) Pagamento de jóia de inscrição e da quotização mensal;
- c) Aprovação pela direcção da Associação.

2 — Das admissões e rejeições poderá haver recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados, tendo o assunto de ser discutido e votado na reunião ordinária da assembleia geral, após a interposição. O recurso apresentado dará lugar à suspensão da deliberação tomada pela direcção.

### Artigo 6.º

São direitos dos sócios:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações sociais;
- c) Apresentar propostas e formular requerimentos;
- d) Utilizar os serviços criados e a criar, nas condições dos referidos em regulamentos;
- e) Reclamar, perante os órgãos associativos, de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da Associação;
- f) Examinar o orçamento e a escrita;
- g) Desistir da sua qualidade de sócio, em qualquer momento, desde que apresente por escrito o respectivo pedido com a antecedência mínima de 30 dias.

### Artigo 7.º

São deveres dos associados:

- a) Aceitar disciplinadamente as resoluções dos órgãos deliberativos da Associação na parte que lhes diga respeito;
- b) Aceitar e exercer gratuitamente os cargos para que forem eleitos, salvo se, por razões invocadas perante a assembleia geral e por ela aceites, no próprio dia do acto da eleição tiverem apresentado o respectivo pedido de escusa;
- c) Pagar pontualmente as quotas que tenham sido aprovadas em assembleia geral;
- d) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem nomeados, não podendo sem justificação ausentar-se nos compromissos que assumirem;
- e) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- f) Prestar colaboração activa e efectiva a todas as iniciativas tendentes a uma correcta prossecução dos estatutos;
- g) Zelar pelos interesses e prestígio da Associação, contribuindo com um correcto exercício da profissão para prestígio e solidariedade da classe empresarial;
- h) Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer elementos que lhes forem solicitados para uma eficiente realização dos fins estatutários;
- i) Cumprimento das obrigações legais impostas à Associação, nomeadamente enviar de 1 a 30 de Novembro de cada ano o mapa do quadro de pessoal devidamente preenchido, bem como enviar o mapa do balanço social, de harmonia com o n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro; e também
- j) Comunicar, se sociedade, à Associação as alterações que se verifiquem nas suas gerências e administração.

### Artigo 8.º

Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os que deixarem de exercer a actividade pela qual se inscreveram;
- b) Os que se demitirem;
- c) Aqueles que deixarem de pagar as suas quotas durante um ano;
- d) Aqueles que praticarem actos contrários aos objectivos da Associação ou que sejam susceptíveis de afectarem a sua actuação ou o seu prestígio;
- e) Aqueles que reiteradamente adoptem prática profissional desprestigiante para a classe ou fomentem a desagregação do espírito de solidariedade bem como aqueles que violem gravemente os seus deveres fundamentais para com a Associação.

§ único. No caso previsto pela alínea c), poderá a direcção decidir a sua readmissão como associado desde que tenha liquidado o débito das quotas existentes.

### Artigo 9.º

1 — As sanções serão as seguintes:

- a) Advertência;
- b) Suspensão;
- c) Expulsão.

2 — A advertência poderá ser aplicada pela direcção aos sócios que deixem de cumprir voluntariamente as obrigações constantes do artigo 8.º quando da falta não resultem consequências desprestigiantes para a Associação.

3 — A suspensão de direitos por tempo a fixar pela direcção — nunca superior a seis meses — será aplicada ao sócio que deixe de cumprir voluntariamente aqueles mesmos deveres quando dessa falta resultarem consequências desprestigiantes para a Associação ou que provoquem o desmerecimento de confiança ou respeito por parte dos demais associados.

4 — A expulsão será aplicada pela direcção aos sócios que incorram no comportamento previsto na alínea e) do artigo 8.º

5 — Em relação às sanções referidas neste artigo, terão de ser contemplados os seguintes princípios:

1.º Nenhuma sanção será aplicada sem prévia comunicação ao sócio do facto que lhe é imputado e sem apreciação da sua defesa, que tem a faculdade de apresentar, por escrito, no prazo de 15 dias após a recepção da nota de culpa;

2.º A suspensão com base no teor da alínea b) do artigo 8.º será deliberada pela direcção, sem qualquer possibilidade de recurso;

3.º A expulsão será deliberada pela direcção, mas dela cabe recurso para a assembleia geral, desde que o interessado faça o depósito do custo da convocação da mesma importância que lhe será devolvida se a resolução for revogada.

## CAPÍTULO III

### Da organização interna e seus órgãos

### Artigo 10.º

1 — Os sócios da Associação serão agrupados de acordo com os sectores de actividade empresarial a que pertencem,

abreviadamente designados por sectores, desde que esses sectores sejam considerados suficientemente desenvolvidos e representados na Associação.

2 — Consideram-se como sectores, na data de aprovação dos presentes estatutos, os seguintes:

- a) Sector comercial e serviços;
- b) Sector industrial;
- c) Sector do turismo.

3 — Qualquer outro sector de actividade empresarial poderá ser constituído por pedido expresso dos respectivos associados desde que se verifiquem as seguintes condições:

- a) O número de associados do sector não seja inferior a 25;
- b) Solicitem ao presidente da assembleia geral a convocatória de uma assembleia geral extraordinária para a constituição do respectivo sector em petição subscrita por, pelo menos, 10 % dos associados, sendo, pelo menos, 25 do sector, e indicando os nomes dos respectivos representantes na direcção, os quais sejam aprovados pela maioria dos sócios presentes na assembleia geral extraordinária convocada para o efeito;
- c) O elenco directivo eleito em assembleia geral contenha representantes do sector que sejam expressamente aprovados pela maioria dos sócios presentes no acto eleitoral.

#### Artigo 11.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal, cujo preenchimento, por eleição, se rege pelas normas genéricas seguintes:

- a) A duração de cada mandato é de três anos;
  - b) Nenhum associado poderá estar representado em mais de um órgão social nem fazer parte de mais de uma lista candidata;
  - c) As listas de candidatura para os órgãos associativos serão apresentadas obrigatoriamente pela direcção, considerando-se esta lista como a lista A, e facultativamente outras por conjunto de associados, tendo estas de ser subscritas pelo número mínimo de 25 sócios proponentes no pleno uso dos seus direitos associativos;
  - d) As listas de candidatura terão de ser apresentadas até 10 dias antes do acto eleitoral, sendo até esta data enviadas ao presidente da assembleia geral pela secretaria da Associação;
  - e) As listas de candidatura conterão obrigatoriamente todos os elementos efectivos e suplentes para os diversos órgãos, constituídas por associados no pleno gozo dos seus direitos, constando do processo de candidatura as respectivas declarações assinadas de aceitação para cada cargo;
  - f) A votação é secreta e a contagem dos votos é feita por listas, considerando-se inutilizadas aquelas em que for cortado o nome de mais de metade dos respectivos elementos;
  - g) Cada sócio possui a faculdade de, devidamente credenciado, votar e representar um ou dois associados;
  - h) Consideram-se como não estando no pleno gozo dos seus direitos associativos os sócios que se encontrem a cumprir uma sanção de suspensão ou que se encontrem em débito para com a Associação por motivo de não pagamento atempado de quotas, não podendo exercer o seu direito de voto.
- Entende-se por «pagamento atempado» o pagamento das quotas referentes até 90 dias antes da data da assembleia geral efectuada até 4 dias antes deste acto.

Até três dias antes das assembleias gerais a secretaria da Associação afixará a listagem dos sócios que poderão exercer o seu direito de voto, cabendo recurso até vinte e quatro horas antes em caso de não concordância do sócio, para o presidente da assembleia geral;

i) Em todas as assembleias gerais cada sócio tem direito ao número de votos correspondentes ao número de trabalhadores ao seu serviço, nos termos previstos do artigo 451.º do Código de Trabalho, de acordo com o seguinte critério:

- 1 trabalhador — 1 voto;
- De 2 a 9 trabalhadores — 2 votos;
- De 10 a 20 trabalhadores — 3 votos;
- De 21 a 29 trabalhadores — 4 votos;
- De 30 a 39 trabalhadores — 5 votos;
- De 40 a 49 trabalhadores — 6 votos;
- De 50 a 74 trabalhadores — 7 votos;
- De 75 a 99 trabalhadores — 8 votos;
- De 100 a 199 trabalhadores — 9 votos;
- 200 ou mais trabalhadores — 10 votos;

j) Para os efeitos da alínea anterior, são contados como trabalhadores os empresários em nome individual bem como os gerentes, directores e administradores das pessoas colectivas;

k) Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, a qual imediatamente designará o sócio ou sócios que interinamente substituirão os destituídos, até realização de novas eleições, as quais se processarão no espaço de 90 dias;

l) Nenhum membro dos órgãos sociais será remunerado, tendo, no entanto, direito ao reembolso das despesas que efectuar, quando em serviço de representação da Associação;

m) Na eventualidade de impedimento definitivo do titular de um cargo social, assumirá funções um dos suplentes, que exercerá o cargo até findar o mandato em curso, procedendo-se nos termos do artigo 20.º para a direcção e nos termos do n.º 4 do artigo 25.º para o conselho fiscal;

n) A eleição é sempre de pessoa singular em representação do associado, a qual após a eleição não pode, a qualquer título, ser substituída ou limitada no cumprimento do seu mandato.

#### Artigo 12.º

1 — São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Revogar ou alterar os estatutos;
- c) Deliberar sobre a aprovação do orçamento, relatório e contas do respectivo exercício;
- d) Apreciar, como única instância, os recursos interpostos da aplicação de sanções previstas nos presentes estatutos;
- e) Autorizar que, pela Associação, sejam demandados judicialmente os titulares de cargos associativos por factos praticados no exercício das suas funções;
- f) Deliberar sobre a proposta da direcção acerca do montante de quotas e jóias;
- g) Deliberar sobre a alienação ou oneração dos imóveis da Associação;

h) Decidir sobre a dissolução da Associação e forma de liquidação do seu património;

i) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos e de interesse para os sócios.

2 — A assembleia geral será dirigida pela mesa da assembleia geral, a qual será constituída por:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Dois secretários;
- d) Um vogal.

#### Artigo 13.º

São atribuições da presidência da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos sociais;
- c) Dar posse aos órgãos sociais;
- d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
- e) Rubricar e assinar o livro de actas da assembleia geral;
- f) Remeter a identificação dos membros da direcção bem como cópia da acta da assembleia que os elegeu ao ministério responsável pela área laboral no prazo de 10 dias após a eleição, para publicação imediata no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 14.º

No funcionamento da assembleia geral serão observadas as seguintes regras:

a) A convocação será feita por meio de publicação em, pelo menos, um ou dois jornais mais lidos na área da jurisdição da Associação, com a antecedência mínima de 20 dias, devendo na convocatória ser consignados o local, o dia, a hora e a ordem de trabalhos.

Este prazo é reduzido para 10 dias no caso das assembleias gerais extraordinárias que não envolvam eleição ou destituição de membros de órgãos sociais.

Além desta publicação, a convocatória terá de ser publicada até cinco dias antes da sua realização no *Boletim da ACIFF* anterior à sua realização ou, nesta impossibilidade, através de comunicação escrita ao associado;

b) Não serão consideradas deliberações que não constem da ordem de trabalhos;

c) A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos sócios e meia hora depois com qualquer número. Tratando-se de uma reunião extraordinária, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar;

d) Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da assembleia geral poderão delegar noutro sócio a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa, não podendo, porém, nenhum associado ser portador de mais de duas representações;

e) As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes;

f) A assembleia geral reunirá ordinariamente até ao fim de Março de cada ano para apreciar e votar o relatório de contas da gerência do último exercício e de três em três anos para a realização de eleições;

g) Extraordinariamente, poderá reunir sempre que os sócios, em número não inferior a 10 % do seu total, por requerimento dirigido ao presidente da mesa, o solicitem e ainda quando a direcção ou conselho fiscal o peça, mencionando o assunto a tratar;

h) Nas assembleias gerais eleitorais, quando haja pluralidade de listas concorrentes, o presidente da mesa convidará sempre, para fiscalizar e escrutinar, um representante de cada lista;

i) No impedimento do presidente da mesa e do vice-presidente, a assembleia geral poderá ser convocada pela direcção e da própria assembleia será eleito um presidente.

#### Artigo 15.º

1 — A direcção é composta por um presidente e seis vice-presidentes, dos quais um poderá ser designado vice-presidente-adjunto, que constituem a comissão executiva. A direcção terá ainda seis vogais, sendo dois vogais em representação de cada um dos sectores de actividade empresarial da ACIFF.

2 — A direcção é o órgão social encarregue da representação e gerência da Associação.

3 — Compete à direcção dirigir e fomentar toda a actividade da Associação, gerir o seu património e serviços, elaborar regulamentos e nomear membros ou comissões para auxiliarem nas suas funções.

4 — Para a prossecução dos seus fins, a direcção reunirá, em plenário, por marcação do presidente, mas as reuniões não poderão ter uma periodicidade superior a três meses.

5 — De todas as reuniões será elaborada acta, que, depois de aprovada, será assinada pelos presentes.

6 — O presidente da direcção deverá ser um elemento que deve actuar de forma independente, sendo o garante da coesão interna da direcção e tendo prioritariamente como objectivo os interesses globais da Associação.

7 — Compete aos três vice-presidentes eleitos para cada um dos sectores de actividade a respectiva representatividade sectorial e a responsabilidade do tratamento e acompanhamento dos assuntos que o presidente da direcção neles delegue. Nos mesmos termos, o acompanhamento de pelouros ou actividades gerais da Associação compete aos três vice-presidentes não eleitos para os sectores, como vice-presidentes-secretários, sendo um designado em reunião de direcção para as funções de tesoureiro.

8 — Os vogais pertencerão também a cada um dos sectores representados na Associação.

9 — As listas concorrentes deverão incluir cinco membros suplentes, sendo um por cada sector de actividade e dois suplentes dos membros da comissão executiva da direcção não eleitos para os sectores, os quais preencherão as respectivas vacaturas.

#### Artigo 16.º

As principais competências da direcção são as seguintes:

a) Representar e gerir a Associação de harmonia com as disposições estatutárias;

b) Praticar os actos necessários à prossecução dos fins da Associação, gerir os seus bens e organizar o funcionamento dos seus serviços, nomeando e exonerando o respectivo pessoal;

c) Dar execução às disposições legais e estatutárias bem como às da assembleia geral;

d) Propor à assembleia geral os montantes das jóias e das quotas;

e) Elaborar o orçamento, relatório anual e contas da gerência, submetendo-os à aprovação da assembleia geral;

f) Deferir ou indeferir os pedidos de admissão de sócios e aplicar as sanções previstas nos estatutos;

g) Deliberar sobre a integração da Associação em uniões, federações e confederações de fins comuns e submetê-las à votação do conselho fiscal;

h) Criar delegações ou representações da Associação noutras regiões;

i) Estabelecer, sob propostas dos representantes sectoriais, os limites a que hão-de obedecer os acordos para as convenções colectivas de trabalho;

j) Praticar tudo o que for julgado conveniente para a prossecução dos fins estatutários;

k) Adquirir imóveis e participar em associações e sociedades que se inscrevam dentro dos objectivos e fins da Associação;

l) Contrair empréstimos correntes, com o acordo expresso do conselho fiscal;

m) Designar representantes da Associação para órgãos de pessoas colectivas de que esta faça parte.

#### Artigo 17.º

1 — Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelos bens sociais e, com os membros do conselho fiscal, pelas contas e existência dos respectivos saldos.

2 — Compete especialmente ao presidente da direcção:

a) Coordenar a actividade da direcção e convocar as respectivas reuniões;

b) Representar a Associação e a direcção em quaisquer actos públicos, actividades e comunicação social;

c) Resolver os assuntos de carácter urgente, que serão presentes na primeira reunião da comissão executiva da direcção ou do plenário da direcção para ratificação;

d) Designar o vice-presidente-adjunto ou o vice-presidente que o substituirá nas suas ausências e impedimentos;

e) Delegar nos vice-presidentes o tratamento dos temas sectoriais que a comissão executiva entenda não serem da sua própria competência exclusiva;

f) Dirigir toda a actividade executiva da Associação, dentro dos limites dos presentes estatutos e do regulamento da direcção, que ela própria elabore em plenário da direcção;

g) Exercer o voto de qualidade e os demais poderes estabelecidos nos estatutos e regulamentos.

3 — Compete aos vice-presidentes da direcção:

a) Representar a Associação em quaisquer actos públicos e actividades, designadamente do respectivo sector ou pelouro, para que tenham sido eleitos ou designados pelo presidente;

b) Dirigir a actividade executiva dos assuntos do referido sector ou pelouro para que foram eleitos ou lhe forem delegados pelo presidente da direcção, dentro dos limites dos presentes estatutos e do regulamento da direcção, no que será assistido pelos vogais do mesmo sector;

c) Substituir, sempre que designado, o presidente da direcção nas suas ausências e impedimentos.

4 — Compete aos vice-presidentes-secretários, especificamente, proceder à gestão corrente dos pelouros ou serviços e elaborar os relatórios e actas das reuniões da direcção.

5 — Compete ao vice-presidente-tesoureiro, especificamente, dirigir e fiscalizar toda a actividade contabilística e financeira da Associação, a preparação das contas anuais para aprovação e a guarda de dinheiros e valores.

6 — Aos vogais compete participar em todas as actividades sectoriais que sejam delegadas nos representantes do sector, apoiando e secretariando a respectiva actividade.

#### Artigo 18.º

1 — A comissão executiva exercerá, para todos os efeitos, as competências da direcção da ACIFF.

2 — A comissão executiva reúne, por convocação do seu presidente, ordinariamente com periodicidade mensal, extraordinária ou sectorialmente, neste caso com a presença de vice-presidentes-secretários e do vice-presidente e vogais de um sector de actividade da ACIFF, ou com os seus representantes nas estruturas sociais onde a ACIFF tenha participação, para tratamento dos assuntos respectivos.

3 — Nas reuniões da comissão executiva poderão participar quaisquer outros membros da direcção, de pleno direito quando convocados pelo presidente para tratar assuntos do respectivo sector.

4 — Compete à comissão executiva deliberar sobre quando se verifica o impedimento de algum ou alguns dos membros da direcção para efeitos de substituição temporária ou definitiva.

5 — De todas as reuniões será elaborada acta que, depois de aprovada, será assinada pelos presentes.

#### Artigo 19.º

Para obrigar a Associação deverão ser contempladas as seguintes normas:

1) Em termos financeiros serão necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da comissão executiva da direcção, devendo uma delas ser a do vice-presidente-tesoureiro;

2) Para outro tipo de actos é bastante a intervenção do presidente da direcção ou, em seu nome, qualquer outro dos vice-presidentes;

3) Para actos de mero expediente podem ser atribuídos poderes a funcionários qualificados;

4) A direcção pode constituir mandatários, devendo para tal fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 20.º

1 — Em caso de vacatura de um lugar na direcção por impedimento temporário ou definitivo, ou por renúncia do seu titular, será chamado a integrar aquele órgão um elemento suplente, reorganizando-se funcionalmente a direcção pela forma constante dos números seguintes.

2 — Em caso de impedimento definitivo do presidente, este será substituído pelo vice-presidente eleito em reunião do plenário da direcção, expressamente convocado para o efeito, no prazo de 30 dias após a tomada de conhecimento da vacatura do cargo, sendo esta deliberação da direcção submetida à ratificação da primeira assembleia geral ordinária que se verificar.



3 — No impedimento definitivo de um vice-presidente eleito para um sector, compete ao presidente designar de entre os respectivos vogais e suplente, após audição para o efeito destes membros, o seu substituto.

Identicamente o presidente designará, de entre os suplentes respectivos, o que preencherá a vacatura de um dos vice-presidentes não eleitos para os sectores de actividade empresarial, após audição da comissão executiva da direcção.

4 — As designações do presidente, previstas no número anterior, serão objecto de ratificação na primeira reunião do plenário da direcção que posteriormente se realizar.

#### Artigo 21.º

1 — O conselho consultivo é o órgão de consulta da direcção, sendo a sua constituição proposta pela comissão executiva e aprovada em plenário da direcção.

2 — O conselho consultivo será composto por:

a) Todos os membros, efectivos e suplentes, pertencentes aos órgãos sociais da Associação e os ex-presidentes da direcção;

b) Até 20 membros, de entre os sócios da Associação, representativos dos sectores de actividade com sócios na Associação;

c) Individualidades da região, detentoras de reconhecido prestígio e mérito, pertencentes a sectores diversificados da actividade económica, do conhecimento ou da intervenção social.

3 — Compete ao conselho consultivo, a solicitação da direcção:

a) Pronunciar-se sobre os grandes problemas que se deparam à actividade empresarial, à economia regional e nacional, à sociedade portuguesa e à actividade dos sócios da Associação, em particular;

b) Pronunciar-se sobre as actividades da Associação;

c) Dar parecer sobre as questões que envolvam o funcionamento e os interesses da Associação.

4 — Os pareceres do conselho consultivo não têm carácter vinculativo.

#### Artigo 22.º

O conselho fiscal é composto por:

a) Um presidente;

b) Um vice-presidente;

c) Um secretário;

d) Dois vogais;

e) Dois suplentes.

#### Artigo 23.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementares;

b) Examinar os livros de escrita, conferir a caixa e fiscalizar todos os actos de administração;

c) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas do exercício;

d) Dar parecer sobre a fixação da tabela de jóias e quotas bem como de quaisquer outras taxas de utilização de serviços da Associação;

e) Dar parecer sobre a integração da Associação em uniões, federações e confederações com fins idênticos;

f) Dar parecer sobre aquisições e alienações de bens imóveis assim como sobre participações em associações e sociedades;

g) Dar parecer obrigatório sobre empréstimos a contrair;

h) Pedir a convocação da assembleia geral, em reunião extraordinária, quando a julgue necessária;

i) Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

#### Artigo 24.º

Compete ao presidente do conselho fiscal:

a) Convocar e presidir a reuniões do conselho fiscal;

b) Rubricar e assinar o livro de actas;

c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da Associação.

#### Artigo 25.º

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direcção.

2 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos seus membros, cabendo ao presidente voto de qualidade.

3 — O conselho fiscal poderá assistir às reuniões de direcção, mas sem direito a voto.

4 — No caso de impedimento do presidente do conselho fiscal, este será substituído pelo vice-presidente eleito. No caso de impedimento definitivo do presidente do conselho fiscal, compete ao vice-presidente que o substitui a designação, de entre os restantes membros, do que exercerá as funções de vice-presidente, que deverá ser ratificada na primeira assembleia geral que se verificar.

### CAPÍTULO IV

#### Dos sectores e sua organização

#### Artigo 26.º

Nos termos do artigo 10.º os sócios da Associação ficarão divididos nos seguintes sectores, ou outros que, nos termos estatutários, venham a ser criados:

1) Comércio e serviços;

2) Indústria;

3) Turismo.

#### Artigo 27.º

1 — A cada um dos sectores corresponderá uma sub-direcção sectorial, constituída pelo vice-presidente e os vogais que representam esse sector na direcção.

2 — As reuniões gerais dos sócios de cada sector de actividade serão convocadas e presididas pelo presidente da direcção.

#### Artigo 28.º

1 — Para tratamento de assuntos específicos, ou de âmbito subsectorial, pode a direcção ou as subdirecções, com o acordo da direcção, promover a formação de comissões

e ou grupos de trabalho, cujo funcionamento enquadrarão e seguirão directamente, onde participarão associados do sector para tal expressamente convidados.

2 — As comissões e os grupos de trabalho em exercício devem apresentar à direcção, através das respectivas sub-direcções, um relatório das suas actividades, sempre que elas sejam consideradas concluídas, ou um relatório anual, em Dezembro, quando a sua actividade tiver continuidade.

3 — Todas as comissões e grupos de trabalho são considerados dissolvidos quando terminar o período de mandato da direcção e ou subdirecções.

## CAPÍTULO V

### Departamentos

#### Artigo 29.º

Por deliberação da direcção poderão ser formados departamentos vários, os quais visarão fins específicos e constituirão centros de custo próprios na contabilidade da Associação.

## CAPÍTULO VI

### Regime financeiro

#### Artigo 30.º

Constituem receitas da Associação:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros diversos e quaisquer aplicações financeiras;
- c) Taxas pagas pelos associados, em função dos serviços prestados;
- d) Quaisquer outros benefícios, donativos, contribuições ou remunerações permitidos por lei.

#### Artigo 31.º

O ano social coincide com o ano civil.

## CAPÍTULO VII

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 32.º

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação favorável de três quartos dos associados presentes ou representados na reunião da assembleia geral convocada para o efeito.

§ 1.º A convocação da assembleia geral para o efeito do corpo deste artigo deverá ser feita com a antecedência de 10 dias.

§ 2.º A assembleia não poderá deliberar, em primeira convocação, sem a presença de metade, pelo menos, dos seus associados.

§ 3.º Não existindo quórum na primeira assembleia, esta deliberará no prazo de oito dias, em segunda convocação.

#### Artigo 33.º

A Associação só poderá ser dissolvida por deliberação tomada pela votação favorável de três quartos de todos os seus associados. A assembleia geral que convocar a

dissolução designa os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

#### Artigo 34.º

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas pela interpretação dos estatutos e regulamentos serão resolvidos em assembleia geral, ouvida a assessoria jurídica e de acordo com as normas legais aplicáveis.

Registado em 23 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 110 do livro n.º 2.

### **Associação Regional dos Utentes de Terrenos e Armazéns Licenciados ou Concessionados pela Administração do Porto de Lisboa — Cancelamento.**

Nos termos da sentença proferida em 18 de janeiro de 2012 e transitada em julgado em 17 de fevereiro de 2012, no âmbito do processo n.º 2127/10.1TVLSB, que correu termos na 3.ª Vara Cível de Lisboa, secção única, movido pelo Ministério Público contra a Associação Regional dos Utentes de Terrenos e Armazéns Licenciados ou Concessionados pela Administração do Porto de Lisboa, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direcção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do citado artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Regional dos Utentes de Terrenos e Armazéns Licenciados ou Concessionados pela Administração do Porto de Lisboa, efetuado em 11 de maio de 1992, com efeitos a partir da publicação deste aviso *no Boletim do Trabalho e Emprego*.

### **Associação da Indústria de Rochas do Nordeste — Cancelamento**

Por sentença proferida em 2 de março de 2012 e transitada em julgado em 4 de abril de 2011, no âmbito do processo n.º 398/10.2TBVPA, que correu termos no Tribunal Judicial de Vila Pouca de Aguiar, Secção única, movido pelo Ministério Público contra a Associação da Indústria de Rochas do Nordeste, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direcção, conforme prescrito pelo artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do citado artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação da Indústria de Rochas do Nordeste, efetuado em 28 de julho de 1994, com efeitos a partir da publicação deste aviso *no Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIREÇÃO

### **Associação Portuguesa de Bancos**

Eleição em 4 de abril de 2012 para mandato de três anos.

#### **Direção**

Presidente — engenheiro Fernando Manuel Barbosa Faria de Oliveira.

Vice-presidente — Banco Espírito Santo, S. A., representado pelo Dr. Ricardo Espírito Santo Silva Salgado.

Vogais:

Banco Comercial Português, S. A., representado pelo Dr. Nuno Manuel da Silva Amado.

Caixa Geral de Depósitos, S. A., representada pelo Dr. José Agostinho de Matos.

Banco BPI, S. A., representado pelo Dr. Fernando Maria Costa Duarte Ulrich.

Banco Santander Totta, S. A., representado pelo Dr. António José Sacadura Vieira Monteiro.

Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, representada pelo Dr. João Costa Pinto.

BANIF — Banco Internacional do Funchal, S. A., representado pelo Dr. Jorge Humberto Correia Tomé.

Barclays Bank, representado pelo Dr. Peter Mottek.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Metro do Porto, S. A.**

Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 26 de março de 2012.

#### **I**

#### **Normas gerais**

##### **Artigo 1.º**

##### **Trabalhadores da Metro do Porto, S. A.**

1 — São trabalhadores da Metro do Porto, S. A., todos os trabalhadores que tenham um vínculo contratual laboral celebrado com a empresa.

2 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores e na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente devido à função que desempenha.

##### **Artigo 2.º**

##### **Órgão do coletivo de trabalhadores**

O órgão representativo do coletivo dos trabalhadores é a Comissão de Trabalhadores (CT).

##### **Artigo 3.º**

##### **Natureza da CT**

A CT é o órgão democraticamente designado, investido dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

##### **Artigo 4.º**

##### **Deveres da CT**

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma atividade permanente de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores da empresa;

c) Promover a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade empregadora e de todas as entidades competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

## Artigo 5.º

### Competência e direitos da CT

Compete à CT, designadamente:

- a) Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores da empresa;
- b) Exercer controlo da gestão da empresa no âmbito das suas competências;
- c) Reunir, no mínimo uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para análise de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;
- d) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- e) Participar nos processos de reestruturação da empresa ou sempre que ocorra alteração da organização ou das condições de trabalho;
- f) Participar na gestão das matérias sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou indiretamente;
- h) Participar na elaboração dos planos de formação profissional;
- j) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da empresa.

## Artigo 6.º

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento de todo o processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no procedimento para despedimento coletivo, ter conhecimento de todo o processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como os seus motivos, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável.

## Artigo 7.º

### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade empregadora e de toda a atividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a primeira, não assume poderes de gestão e, por conseguinte, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se coresponsabiliza.

4 — Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão da empresa e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões ou recomendações tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 8.º

### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

## Artigo 9.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 atividade.

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 competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
- b) 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;
- c) Situação fiscal e contabilística da empresa;
- d) Modalidades de financiamento.

## Artigo 10.º

### Processos de reestruturação da empresa

No âmbito do exercício do direito de participação em processos de reestruturação da empresa, a CT têm:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos previstos na lei;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;

- c) O direito de ser informada sobre as decisões finais respetivas e de se pronunciarem antes de aprovadas;
- d) O direito de reunir com os órgãos e pessoas envolvidas nos processos de reestruturação;
- e) O direito de emitir pareceres, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 11.º

##### Gestão de matérias sociais

A CT tem o direito de participar na gestão das matérias sociais referentes aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 12.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.

#### Artigo 13.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
- b) Mudança de local de atividade da empresa;
- c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização do trabalho;
- d) Utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- e) Elaboração de regulamentos internos.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do documento em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3 — Decorrido o prazo referido no número anterior sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

## II

### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 14.º

##### Tempo para o exercício do direito de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 15.º

##### Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades 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 direto com os trabalhadores.

3 — A CT tem o direito de afixar documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade empregadora.

4 — A CT tem também direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções, nomeadamente instalações adequadas.

#### Artigo 16.º

##### Crédito de horas

Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros da CT dispõe de um crédito de horas não inferior ao previsto na legislação aplicável.

#### Artigo 17.º

##### Faltas

1 — As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, no exercício das suas atribuições e atividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior, são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo. As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação aplicável.

2 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 18.º

##### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é totalmente autónoma e independente da entidade empregadora, do Estado, dos partidos políticos, associações sindicais, entidades religiosas, e, em geral, de qualquer entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da empresa.

2 — Não é permitido à entidade empregadora ingerir ou influenciar no funcionamento e atividade da CT.

#### Artigo 19.º

##### Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e ineficaz todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este integrar ou não e participar ou não nas atividades da CT ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou de qualquer modo prejudicar um trabalhador por este integrar ou participar nas atividades da CT.

### III

#### **Composição, organização e funcionamento da CT**

##### **Artigo 20.º**

###### **Sede**

A sede da CT localiza-se na Avenida de Fernão Magalhães, 1862, 6.º, 4350-158 Porto.

##### **Artigo 21.º**

###### **Composição**

A CT é composta, no máximo, por três elementos.

##### **Artigo 22.º**

###### **Mandato**

- 1 — O mandato da CT é de três anos.
- 2 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.
- 3 — A substituição faz-se por iniciativa da CT.

##### **Artigo 23.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 no âmbito de uma única reunião daquele órgão.
- 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 24.º**

###### **Forma de vinculação e deliberações**

- 1 — Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efetividade de funções, ou seja, um mínimo de duas assinaturas.
- 2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participe na reunião a maioria dos seus membros.

##### **Artigo 25.º**

###### **Reuniões**

- 1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

##### **Artigo 26.º**

###### **Modo de financiamento**

- 1 — A CT é financiada pelos trabalhadores da empresa por via de contribuições voluntárias.
- 2 — O financiamento das atividades da comissão não pode, em caso algum, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da empresa.

3 — O destino do património em caso de extinção da comissão não pode, em caso algum, ser distribuído pelos trabalhadores da empresa.

4 — Em caso da extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

### IV

#### **Regras da eleição da CT**

##### **Artigo 27.º**

###### **Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade na empresa, definidos no n.º 1 do artigo 1.º dos presentes estatutos.

##### **Artigo 28.º**

###### **Princípios gerais sobre o voto**

- 1 — O voto é direto e secreto.
- 2 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta (Hondt).

##### **Artigo 29.º**

###### **Composição e competências da comissão eleitoral**

- 1 — O processo eleitoral da CT é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por dois trabalhadores.
- 2 — Compete à CE:
  - a) Presidir ao ato eleitoral;
  - b) Verificar a regularidade das candidaturas;
  - c) Divulgar as listas concorrentes;
  - d) Constituir a mesa de voto;
  - e) Promover a conceção e distribuição dos boletins de voto;
  - f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
  - g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
  - h) Elaborar as respetivas atas e proclamação dos eleitos;
  - i) Comunicar os resultados à entidade empregadora;
  - j) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
  - k) Empossar os membros eleitos.

##### **Artigo 30.º**

###### **Caderno eleitoral**

- 1 — A entidade empregadora deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa.
- 2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação.

##### **Artigo 31.º**

###### **Convocatória da eleição**

- 1 — O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias pela CE constituída nos termos dos estatutos.

2 — A convocatória menciona expressamente a data, hora, local e ordem de trabalhos.

3 — A convocatória é afixada num local apropriado e visível da empresa e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção.

5 — Com a convocatória do ato eleitoral é publicitado o respetivo regulamento.

#### Artigo 32.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % dos trabalhadores da empresa inscritos no caderno eleitoral.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas são apresentadas até cinco dias após a afixação da convocatória.

4 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

5 — A CE entrega aos apresentantes um documento comprovativo da receção da lista contendo a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

#### Artigo 33.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3 — As irregularidades e violações dos estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 34.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação na empresa, a aceitação das 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 na letra A.

#### Artigo 35.º

##### Local e horário da votação

1 — A urna de voto é colocada no local de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa.

2 — A votação é efetuada durante as horas de trabalho.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa.

#### Artigo 36.º

##### Mesa de voto

1 — A mesa de voto é composta por um presidente e dois vogais, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2 — Os membros da mesa de voto são designados pela CE de entre os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 37.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular 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.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento à mesa na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 38.º

##### Ato eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, fechando-a posteriormente.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 39.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 40.º

##### Abertura das urnas e apuramento dos votos

1 — A abertura das urnas e o apuramento final dos votos é público, sendo os eleitos proclamados pela CE.

2 — Relativamente a tudo o que se passar na mesa de voto é lavrada uma ata, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as suas páginas.

3 — É afixada uma cópia da ata junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivo.

#### Artigo 41.º

##### Registo e publicidade

1 — A CE deve, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

2 — A CT só pode iniciar a respetiva atividade depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 42.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20% dos trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar diretamente a votação se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

#### Artigo 43.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração do presente documento aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras destes estatutos.

Registados em 18 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl. 172 do livro n.º 1.

## CTT — Correios de Portugal, S. A. — Alteração

Alteração aprovada em 27 de Março de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 25 de Abril de 1981.

## TÍTULO I

### Organização, competência e direitos

#### CAPÍTULO I

#### Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

##### SECÇÃO I

##### Colectivo dos trabalhadores

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa, independentemente da idade ou função.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com a proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, etnia, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais ou religiosas, etc.

3 — Os trabalhadores têm, em especial, o dever de contribuir activamente para a solidariedade dos trabalhadores e para o reforço do carácter democrático e colectivo da sua intervenção na vida da empresa e a todos os níveis.

#### Artigo 3.º

##### Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT);
- c) As sub-CT (sub-CT).



## SECÇÃO II

### Plenário — Natureza e competência

#### Artigo 4.º

##### Plenário

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definida no artigo 1.º

#### Artigo 5.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, 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) Controlar a actividade dos representantes referidos na alínea anterior, pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em todos os estabelecimentos da empresa, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

## SECÇÃO III

### Plenário — Funcionamento

#### Artigo 7.º

##### Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela CT por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua convocatória no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Prazo e formalidades da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da informação escrita.

#### Artigo 9.º

##### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;

b) Apreciação e deliberação relativamente às despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

#### Artigo 10.º

##### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 11.º

##### Plenários de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar plenários regionais ou de local de trabalho que deliberarão sobre:

a) Assuntos de interesse específico para a região ou local de trabalho;

b) Questões atinentes à competência delegada da subcomissão de trabalhadores do local de trabalho.

#### Artigo 12.º

##### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — Para a destituição da CT a participação mínima no plenário deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a destituição da CT ou dos seus membros.

5 — O plenário é presidido pela CT e pela(s) subcomissão(ões) de trabalhadores no respectivo estabelecimento.

#### Artigo 13.º

##### Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da CT e subcomissões e à aprovação e alteração de estatutos, decorrendo essas votações nos termos da lei e pela forma indicada nos artigos 66.º a 89.º destes estatutos.

4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 14.º

### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre a destituição da CT ou dos seus membros, de sub-CT ou dos seus membros.

2 — A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

## CAPÍTULO II

### Comissão de Trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Natureza da CT

## Artigo 15.º

##### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 16.º

##### Competência da CT

1 — Compete à CT:

a) Defender os interesses e o exercício dos direitos dos trabalhadores;

b) Em geral, exercer os direitos garantidos na Constituição da República e todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2 — A CT ou subcomissões podem submeter à deliberação dos respectivos plenários qualquer matéria relativa às suas atribuições.

## Artigo 17.º

##### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

2 — A competência da CT não pode ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

## Artigo 18.º

### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e, em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da 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 CT de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores, decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

#### SECÇÃO II

##### Direitos instrumentais

## Artigo 19.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

## Artigo 20.º

##### Reuniões com o órgão de gestão de empresa

1 — A CT proporá ao conselho de administração da empresa um calendário de reuniões para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

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 — A CT, com a devida antecedência, proporá a ordem de trabalhos para as reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2.

4 — Sempre que necessário e útil para os trabalhadores, poderão realizar-se outras reuniões com outros dirigentes da empresa para debater assuntos específicos da área de responsabilidade destes, adaptando-se para o efeito o disposto nos números anteriores.

## Artigo 21.º

### Direito à informação

1 — A CT estabelecerá com o conselho de administração, ou o órgão da empresa em que este delegar, os moldes, frequência e conteúdo da informação que deverá ser-lhe enviada pela empresa, nos termos da lei.

2 — Sempre que entenda necessário para o exercício da sua actividade e competências, a CT pedirá por escrito, tanto à empresa como às entidades públicas ou privadas competentes, a informação que em cada momento entenda pertinente sobre as matérias em relação às quais a lei determine esse direito.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 20.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

4 — A CT poderá exigir ao conselho de administração resposta por escrito, nos termos e prazos estabelecidos na lei.

## Artigo 22.º

### Obrigatoriedade de parecer prévio

A CT deverá exigir ao conselho de administração e outras entidades o cumprimento do direito de emitir parecer prévio dentro dos prazos legais em relação a todas as matérias que a lei obrigue.

## Artigo 23.º

### Reorganização de serviços

A CT intervirá na reorganização de serviços, exercendo o direito de:

a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei ou normas aplicáveis, sobre os planos ou projectos de reorganização;

b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) Ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) Reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;

e) Emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes;

f) A intervenção na reorganização de serviços a nível sectorial é feita por intermédio das comissões coordenadoras às quais a CT aderir, se estas integrarem as comissões de trabalhadores da maioria das empresas do sector.

## Artigo 24.º

### Exercício do controlo de gestão

1 — CT exercerá o controlo de gestão visando promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na actividade da empresa.

2 — No exercício do controlo de gestão, a CT:

a) Apreciará e emitirá parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhará a respectiva execução;

b) Promoverá a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros da empresa;

c) Promoverá junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Poderá apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e à melhoria das condições de trabalho, nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;

e) Defenderá junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 25.º

### Defesa dos direitos sociais e interesses profissionais dos trabalhadores

Em especial, para defesa dos direitos e interesses profissionais dos trabalhadores a CT exercerá o direito de:

a) Se pronunciar sobre a política salarial e os critérios de promoção e classificação profissionais;

b) Zelar pelo cumprimento das normas de saúde, segurança e higiene nos locais de trabalho;

c) Contribuir para a melhoria do apoio na saúde e social aos trabalhadores e respectivos familiares, nomeadamente, pugnando pela melhoria do sistema de obras sociais em vigor na empresa;

d) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento de trabalhadores; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

e) Ser ouvida pela empresa sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

f) Emitir os pareceres prévios previstos na lei.

## Artigo 26.º

### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A CT intervirá, nos termos da lei, na elaboração da legislação do trabalho, designadamente, emitindo os pareceres que entenda pertinentes.

## SECÇÃO III

### Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

## Artigo 27.º

### Tempo para o exercício do voto

1 — Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

## Artigo 28.º

### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores exercerão o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite e cumprindo os requisitos estipulados na lei.

3 — A CT ou a sub-CT comunicará a realização das reuniões referidas nos números anteriores ao órgão de gestão da empresa, nos termos e cumprindo os requisitos previstos na lei, requerendo a disponibilização de instalações adequadas para o efeito.

## Artigo 29.º

### Ação da CT no interior empresa

A CT e as sub-CT devem realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos, exercendo o direito de livre acesso aos locais de trabalho, circulação nos mesmos e de contacto directo com os trabalhadores, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

## Artigo 30.º

### Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT e as sub-CT poderão afixar toda a informação relativa aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, que a empresa deve pôr à sua disposição.

2 — A CT e as sub-CT poderão efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal dos serviços.

## Artigo 31.º

### Apoio à CT

A CT solicitará à empresa o apoio necessário ao exercício das suas funções, nos termos das alíneas seguintes:

a) Disponibilização de instalações dentro da empresa ou na sua proximidade, com as dimensões necessárias, condignas e confortáveis;

b) Meios técnicos e materiais, entre outros, compreendendo:

- 1) Apoio administrativo e logístico;
- 2) Equipamento informático e de comunicações;
- 3) Material de escritório;
- 4) Composição, montagem e impressão de documentos;
- 5) Serviços de correio;
- 6) Deslocações aos locais de trabalho;
- 7) Apoio jurídico e judiciário.

## Artigo 32.º

### Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, sub-CT ou comissões coordenadoras dispõem do

crédito de horas estabelecido na lei para o exercício das respectivas atribuições.

2 — A CT pode deliberar por unanimidade a redistribuição pelos seus membros do montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual mensal estabelecido na lei se outro superior não for acordado com a empresa.

3 — A CT poderá deliberar por unanimidade que o seu coordenador, ou quem o substitua nas situações de impedimento deste de duração igual ou superior a uma semana, tenha crédito de horas correspondente a metade do seu período normal de trabalho, nos termos da lei.

4 — A CT solicitará ao órgão de gestão da empresa os créditos adicionais necessários para emitir os pareceres que, por imposição legal ou por conveniência da gestão da empresa ou de outras entidades públicas, lhe sejam solicitados.

5 — O montante e utilização dos créditos referidos nos n.ºs 2, 3 e 4 pode ser objecto de regulamentação a acordar entre a CT e o conselho de administração da empresa.

## Artigo 33.º

### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, de partidos políticos, de instituições religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — A CT não admitirá a ingerência na sua organização e gestão ou qualquer tentativa de condicionamento da sua actividade ou financiamento a ou de quaisquer entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

## Artigo 34.º

### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

## Artigo 35.º

### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

1 — Para além dos actos discriminatórios previstos pela lei, a CT combaterá todas as tentativas de 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.

2 — Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores, previstas nestes estatutos.

## Artigo 36.º

### Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

A CT não tolerará e considerará abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido ou pretender exercer qualquer função em representação dos trabalhadores ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com o preceituado na Constituição, na lei e noutras normas aplicáveis sobre as

comissões de trabalhadores e com estes estatutos e solicitará a intervenção das entidades legais de fiscalização ou recorrerá aos tribunais para a sua anulação.

#### Artigo 37.º

##### Protecção legal

Os membros da CT, das sub-CT e das comissões coordenadoras exercerão as suas funções, gozando da protecção legal prevista na lei.

#### Artigo 38.º

##### Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores

A CT exigirá que a empresa cumpra com o disposto na lei quanto à transferência de representantes dos trabalhadores, garantindo que nenhum membro da CT, de sub-CT e de comissões coordenadoras seja transferido de local de trabalho sem o seu acordo, com excepção das situações previstas na lei, e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

#### Artigo 39.º

##### Despedimentos de representantes dos trabalhadores

A CT deverá acompanhar, avaliar e pronunciar-se sobre os processos de despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, de sub-CT ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até ao fim do período legalmente estabelecido após o seu termo, verificando se foram cumpridos os formalismos previstos na lei.

#### Artigo 40.º

##### Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores

A CT deverá garantir que a suspensão preventiva de algum dos trabalhadores referidos no artigo anterior seja comunicada por escrito ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral da respectiva zona e que, enquanto durar a suspensão preventiva, a empresa, em nenhum caso, impeça ou dificulte, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

#### Artigo 41.º

##### Exercício da acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 37.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até ao fim do período legalmente estabelecido após o seu termo.

2 — O exercício da acção disciplinar contra alguns dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito ao controlo judicial nos termos do artigo 36.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se

em actividade, não podendo ser prejudicado quer na sua actividade profissional quer nas suas funções no órgão a que pertença.

### SECÇÃO IV

#### Enquadramento geral da competência e direitos

#### Artigo 42.º

##### Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 52.º

#### Artigo 43.º

##### Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que das normas legais não resulte o contrário.

#### Artigo 44.º

##### Natureza e valor das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT e dos seus membros, e dos trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres da empresa e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

### SECÇÃO V

#### Composição, organização e funcionamento de CT

#### Artigo 45.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se em Lisboa (tanto poderá ser na sede da empresa como num dos seus estabelecimentos).

#### Artigo 46.º

##### Composição

A CT é composta pelo número máximo de elementos previstos na lei vigente.

#### Artigo 47.º

##### Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de quatro anos.

2 — A CT entra em exercício nos termos e prazos e após cumprimento dos formalismos previstos na lei e nestes estatutos.

#### Artigo 48.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 49.º

##### Regras de substituição em caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas, de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo de 60 dias.

3 — A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que a lei exija uma tomada de posição em nome da CT.

4 — Tratando-se da emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão ao plenário que se pronunciará.

#### Artigo 50.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 51.º

##### Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é dirigida por um secretariado executivo, eleito na primeira reunião após a investidura e composto por quatro membros, sendo um deles eleito coordenador.

2 — Compete ao secretariado executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

#### Artigo 52.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 53.º

##### Deliberações da CT

As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT.

#### Artigo 54.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez 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.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

#### Artigo 55.º

##### Convocatória das reuniões

1 — A convocatória das reuniões da CT é feita pelo secretariado executivo que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2 — Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos, com a antecedência possível a todos os membros da CT.

#### Artigo 56.º

##### Prazos de convocatória

1 — As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

#### Artigo 57.º

##### Financiamento da CT

1 — Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário o relatório das receitas e despesas da sua actividade se as houver.

#### SECÇÃO VI

##### Subcomissões de trabalhadores

#### Artigo 58.º

##### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser eleitas sub-CT em todos os locais de trabalho.

2 — Para este efeito, considera-se um único local de trabalho cada edifício onde existam serviços da empresa.

### Artigo 59.º

#### Composição

As subcomissões são compostas pelo número máximo de membros estabelecido na lei vigente.

### Artigo 60.º

#### Duração do mandato

A duração do mandato das subcomissões é coincidente com a do mandato da CT, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

### Artigo 61.º

#### Normas aplicáveis

Aplicam-se às sub-CT, com as necessárias adaptações, todas as normas destes estatutos respeitantes à organização e funcionamento da CT, nomeadamente, as regras aplicáveis em caso de destituição ou vacatura de cargos, perda de mandato, substituição de membros, delegação de poderes entre membros, coordenação, deliberações, reuniões e respectiva convocatória e financiamento.

### Artigo 62.º

#### Competência das sub-CT

1 — Compete às sub-CT:

- a) Exercer as atribuições e os poderes nelas delegados pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entendam ser de interesse para a respectiva actividade e para o colectivo dos trabalhadores;
- c) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respectivo estabelecimento e a CT;
- d) Executar as deliberações da CT e do plenário;
- e) Em articulação com a CT, convocar e dirigir o plenário do local de trabalho ou o plenário descentralizado a nível do local de trabalho;
- f) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nestes estatutos.

2 — No exercício das suas atribuições as sub-CT dão aplicação à orientação geral democraticamente definida pelo colectivo dos trabalhadores e pela CT, sem prejuízo da competência e direitos desta.

3 — As sub-CT participam da definição da orientação geral do colectivo dos trabalhadores e da CT, nos termos previstos no artigo seguinte.

### Artigo 63.º

#### Articulação com a CT

1 — A CT pode realizar reuniões alargadas às subcomissões, cujos membros têm direito a voto consultivo, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

2 — A CT deve informar e consultar previamente as sub-CT sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores da empresa.

3 — Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um local de trabalho, a CT reúne obrigatoriamente

alargada com a respectiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

4 — Compete às sub-CT difundir, no respectivo âmbito, a informação e os documentos provenientes da CT.

5 — A CT difunde por todos os trabalhadores da empresa a informação de interesse geral proveniente de cada subcomissão de trabalhadores.

## SECÇÃO VII

### Comissões coordenadoras

### Artigo 64.º

#### Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as comissões coordenadoras do mesmo grupo e ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

### Artigo 65.º

#### Adesão

1 — A CT adere às seguintes comissões coordenadoras:

- a) Do grupo CTT;
- b) Do sector de actividade económica «comunicações»;
- c) Da cintura industrial de Lisboa.

2 — A CT manterá relações de cooperação com outras comissões coordenadoras, podendo participar nas respectivas iniciativas sempre que estejam em causa questões de interesse geral dos trabalhadores.

## TÍTULO II

### Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

## CAPÍTULO I

### Regulamento eleitoral

### Artigo 66.º

#### Capacidade eleitoral

- 1 — São eleitores todos os trabalhadores da empresa.
- 2 — São elegíveis os trabalhadores com, pelo menos, um ano de antiguidade na empresa.

### Artigo 67.º

#### Princípios gerais sobre o voto

- 1 — O voto é directo e secreto.
- 2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores dos locais onde não haja mesa de voto, dos que por qualquer motivo se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho e dos que estejam cedidos a ou requisitados por outras entidades.

3 — A conversão dos votos em mandato faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 68.º

##### Caderno eleitoral

1 — Sempre que necessário, a CT solicitará à empresa a lista actualizada de trabalhadores, identificados pelo nome, categoria profissional, posto de trabalho e data de admissão na empresa, por local de trabalho para servir como caderno eleitoral.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

#### Artigo 69.º

##### Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três elementos, eleitos pela CT de entre os seus membros ou pelos subscritores do acto eleitoral, de entre eles, se este for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, sendo um deles designado presidente, tendo em conta os prazos previstos no artigo 70.º;

b) O número de membros referido na alínea anterior será acrescido de um representante de cada candidatura a designar no acto da respectiva apresentação.

2 — Na primeira reunião, que terá lugar no dia seguinte à data limite para entrega de candidaturas, a CE aprovará o respectivo regulamento de funcionamento.

3 — A CE convoca, preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua divulgação, registo e publicação.

4 — As deliberações da CE serão tomadas por maioria simples sendo válidas desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

5 — Em caso de empate na votação, o presidente tem voto de qualidade.

6 — As reuniões da CE são convocadas pelo presidente ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

7 — O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere a alínea a) do n.º 1, suspende-se após a finalização do acto eleitoral e termina com a eleição de novos elementos nos termos da alínea a) do n.º 1.

#### Artigo 70.º

##### Data e convocatória da eleição

1 — A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato de cada CT.

2 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias sobre a respectiva data.

3 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.

4 — 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.

5 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção ou entregue em protocolo.

#### Artigo 71.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE, eleita nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 78.º

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores permanentes da empresa, caso a CE ou a comissão provisória referida no n.º 2 do artigo 49.º deixem passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

#### Artigo 72.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 20 % ou 100.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista de candidatura.

3 — As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

#### Artigo 73.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do artigo 81.º, pelos proponentes.

3 — A CE entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 74.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 cinco dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.



3 — As irregularidades e violações a estes estatutos, detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 75.º

##### Aceitação de 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 80.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 na letra A.

#### Artigo 76.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo a que, nesta última, não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

4 — As candidaturas fornecem, até cinco dias após a data da eleição, as contas da respectiva campanha à CE que torna públicas as contas gerais, discriminadas por cada candidatura.

#### Artigo 77.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se, pelo menos, 30 minutos antes do início e terminando, pelo menos, 60 minutos após o termo do período de funcionamento do estabelecimento ou quando todos os trabalhadores tiverem votado.

2 — A votação, na medida do possível, realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os locais de trabalho da empresa.

3 — A votação decorre durante todo o período de funcionamento da empresa tendo cada trabalhador o direito de exercer o seu voto durante o horário que lhe for aplicável, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

#### Artigo 78.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo de modo a que a respectiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o seu voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele.

#### Artigo 79.º

##### Mesas de voto

1 — Haverá mesas de voto nos locais de trabalho com um mínimo de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento normal dos serviços.

#### Artigo 80.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 81.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio, e as respectivas siglas e símbolos, se todas as tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da CE que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 82.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa que o introduz na urna.

4 — As presenças ao acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante a assinatura do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas, e deve ser assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva ata.

### Artigo 83.º

#### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE com marca-de-dia do dia de votação.

2 — A remessa é feita sob registo com indicação do nome do remetente dirigida 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 do local onde funciona a CE, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «Votos por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

### Artigo 84.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 ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 93.º

3 — Considera-se como voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

4 — Não se considera como voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não esteja perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

### Artigo 85.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, ainda que a votação tenha decorrido em horários diferentes, e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

5 — A CE lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2, proclamando os eleitos de acordo com os resultados apurados.

6 — No prazo de 15 dias, a contar da data de apuramento global, a CE comunica o resultado da eleição à empresa e afixa-o, juntamente com a cópia da respectiva acta, nos locais onde tiver havido votação.

### Artigo 86.º

#### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O processo segue os trâmites previstos na lei.

6 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recessão do requerimento referido no n.º 4.

7 — Das deliberações da CE 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 87.º

#### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores permanentes da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10 % ou 100 trabalhadores permanentes da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 79.º e 80.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recessão do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10 % ou 100 trabalhadores permanentes e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 14.º

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

### Artigo 88.º

#### Eleição e destituição das sub-CT

1 — A eleição das sub-CT tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis, com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — As listas concorrentes deverão ser subscritas pelo mínimo de 10 % ou 100 trabalhadores do respectivo local de trabalho.

3 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

#### Artigo 89.º

##### Registos e publicações referentes à CT e sub-CT

Dentro dos prazos previstos na lei, a CE dará cumprimento, junto do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, aos formalismos legais no que respeita ao registo e publicação dos eleitos para a CT e sub-CT ou substituição de algum destes e dos estatutos ou alterações aprovados.

### CAPÍTULO II

#### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 90.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo I do título II, respeitando as disposições legais aplicáveis.

#### Artigo 91.º

##### Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras

As deliberações para adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 92.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo I do título II aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

### TÍTULO III

#### Disposições finais

#### Artigo 93.º

##### Adaptação do regulamento eleitoral para outras deliberações por voto secreto

1 — Caso seja necessário a CT elabora regulamentos específicos para as deliberações por voto secreto previstas nos artigos 100.º a 102.º, adaptando as regras constantes do capítulo I do título II, com observância do disposto na lei em vigor.

2 — Os regulamentos de adaptação previstos no número anterior são, obrigatoriamente, aprovados pelo plenário.

#### Artigo 94.º

##### Destino do património em caso de extinção

Em caso de extinção da CT, o respectivo património, se o houver, reverterá a favor da Casa do Aposentado dos Correios e Telecomunicações.

#### Artigo 95.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor após cumpridos os formalismos legais e decorridos os prazos previstos lei.

Registados em 19 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 58, a fl. 172 do livro n.º 1.

### **Dura Automotive Portuguesa — Indústria de Componentes Automóveis, L.ª — Alteração.**

Alteração aprovada em 2 de abril de 2012 aos estatutos com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2001.

#### Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português [...] de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista [...] tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores.

### CAPÍTULO I

#### Objeto e âmbito

#### Artigo 1.º

##### Definição e âmbito

1 — Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da Comissão de Trabalhadores da Dura Automotive Portuguesa, L.ª

2 — O coletivo dos trabalhadores da Dura Automotive Portuguesa, L.ª, é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### Princípios fundamentais

A Comissão de Trabalhadores da Dura Automotive Portuguesa, L.ª, orienta a sua atividade pelos princípios

constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

#### SECÇÃO I

##### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e, em qualquer altura, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à Comissão de Trabalhadores, com indicação expressa da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2 — No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a Comissão de Trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º, para os efeitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes salvo o disposto no número seguinte.

3 — Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

#### Artigo 11.º

##### Sistema de discussão e votação

1 — O voto é sempre direto.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores;
- b) Eleição e destituição das Subcomissões de Trabalhadores;
- c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4 — As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no n.º 3.

6 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a) Eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Eleição e destituição das Subcomissões de Trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- c) Alteração dos estatutos.

7 — A Comissão de Trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de Trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

##### Natureza

1 — A Comissão de Trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Autonomia e independência

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2 — As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

#### Artigo 14.º

##### Competência

Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

#### Artigo 15.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento 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 e nestes estatutos.

3 — Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva 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 atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos 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, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4 — No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se corresponsabiliza.

5 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 16.º

##### Relações com as organizações sindicais

1 — A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

#### Artigo 17.º

##### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto

produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão 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 ata, elaborada pelo órgão de gestão da empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às Subcomissões de Trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior corresponde, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e para fiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e ou de reconversão da atividade da empresa.

4 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5 — Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º

#### Artigo 20.º

##### Parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento coletivo;

n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço social.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria, ou em prazo que a lei determine.

3 — Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos

termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

4 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

5 — A prática de qualquer dos atos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da Comissão de Trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 21.º

##### Reestruturação da empresa

1 — O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2 — Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a Comissão de Trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

#### SUBSECÇÃO III

##### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 25.º

##### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 26.º

##### Plenários e reuniões

1 — A Comissão e ou Subcomissão de Trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2 — O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3 — A Comissão e ou Subcomissão de Trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

#### Artigo 27.º

##### Ação no interior da empresa

1 — A Comissão de Trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades 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 direto com os trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### Afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local ade-

quando para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 30.º

##### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 31.º

##### Crédito de horas

1 — Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissão de Trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de Trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2 — O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no n.º 1, não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

#### Artigo 32.º

##### Faltas

1 — Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de Subcomissões e Comissões Coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2 — As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição.

#### Artigo 33.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

#### Artigo 35.º

##### Proteção legal

Os membros das CT, Subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei.

#### Artigo 36.º

##### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 37.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se no estabelecimento fabril de Vila Cortês do Mondego, no concelho e distrito da Guarda.

#### Artigo 38.º

##### Composição

1 — A CT é composta por cinco membros.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 60 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 39.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.



## Artigo 40.º

### Perda do mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2 — A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do n.º 2 do artigo 38.º

## Artigo 41.º

### Delegação de poderes

1 — Qualquer membro da CT pode delegar, por escrito, a sua competência noutro.

2 — A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trata de um mandato para o período de férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a um mês.

3 — A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião da CT.

## Artigo 42.º

### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

## Artigo 43.º

### Coordenação e deliberações

1 — A atividade da CT é coordenada por um secretário, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da Comissão.

2 — O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3 — As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

## Artigo 44.º

### Reuniões

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3 — A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

## Artigo 45.º

### Financiamento

Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

## SUBSECÇÃO V

### Subcomissões de Trabalhadores (Sub-CT)

## Artigo 46.º

### Princípio geral

1 — Podem ser constituídas Subcomissões de Trabalhadores (Sub-CT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — A atividade das Sub-CT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

## Artigo 47.º

### Mandato

1 — A duração do mandato das Sub-CT é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

2 — Se a maioria dos membros da Sub-CT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova Sub-CT, cujo mandato terminará, em simultâneo, com o da respetiva CT.

3 — Se a constituição da Sub-CT só for possível após a eleição da CT — designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa — o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

## Artigo 48.º

### Composição

As Sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

## SUBSECÇÃO VI

### Comissões coordenadoras

## Artigo 49.º

### Princípio geral

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

## Artigo 50.º

### Adesão

A CT adere à Comissão Coordenadora do sector de atividade económica da metalurgia e metalomecânica, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas CT interessadas.

### **CAPÍTULO III**

#### **Processo eleitoral**

##### **Artigo 51.º**

###### **Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores com vínculo laboral à empresa.

##### **Artigo 52.º**

###### **Princípios gerais sobre o voto**

1 — O voto é direto e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

##### **Artigo 53.º**

###### **Comissão eleitoral**

1 — A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela Comissão de Trabalhadores, de entre os seus membros, um dos quais é presidente;

b) Se o ato eleitoral for convocado por 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa, a CE é composta pelos três primeiros subscritores do ato eleitoral;

c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de um representante de cada uma das listas concorrentes e pelo primeiro proponente de cada um dos projetos de estatutos.

2 — A CE dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a Comissão de Trabalhadores.

##### **Artigo 54.º**

###### **Caderno eleitoral**

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

##### **Artigo 55.º**

###### **Convocatória da eleição**

1 — O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto 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 será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

##### **Artigo 56.º**

###### **Quem pode convocar o ato eleitoral**

O ato eleitoral é convocado pela CE ou por 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

##### **Artigo 57.º**

###### **Candidaturas**

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, ou projeto de estatutos, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Podem propor listas de candidatura à eleição da Sub-CT 10% de trabalhadores do respetivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5 — As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data para o ato eleitoral.

6 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

7 — 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.

8 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do 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 que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva 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 15.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2 — A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

### Artigo 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 o final do dia anterior à eleição.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

### Artigo 61.º

#### Local e horário da votação

1 — A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2 — A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

### Artigo 62.º

#### Mesas de voto

1 — Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2 — Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores deve haver uma mesa de voto.

3 — Cada mesa de voto não pode ter mais de 500 eleitores.

4 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

5 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7 — Os trabalhadores referidos nos n.ºs 2 e 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

### Artigo 63.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 respetiva prestação de trabalho.

2 — Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3 — A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas Sub-CT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

### Artigo 64.º

#### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular 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 respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

### Artigo 65.º

#### Ato eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3 — Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4 — Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5 — O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

### Artigo 66.º

#### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por cor-

respondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4 — Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa de voto que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 67.º

##### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4 — Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 68.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3 — Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respetivo.

4 — O apuramento global da votação é feito pela CE, que lava a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do n.º 2.

5 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Publicidade

1 — No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2 — No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das Sub-CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento

global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos Estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3 — A CT e as Sub-CT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou 30 dias após o registo.

#### Artigo 70.º

##### Recurso para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5 — A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

#### Artigo 71.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

3 — Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 20 dias a contar da data de receção 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 dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 72.º

##### Eleição e destituição das Subcomissões de Trabalhadores (Sub-CT)

1 — À eleição e destituição das Sub-CT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

#### Artigo 73.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações

que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais

#### Artigo 74.º

##### Património

Em caso de extinção da CT, o plenário de trabalhadores convocado para o efeito, deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, o património da CT ser distribuído pelos trabalhadores.

#### Artigo 75.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou 30 dias após o registo.

Registados em 20 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 60, a fl. 172 do livro n.º 1.

## TAP Portugal, S. A. — Alteração

Alteração, aprovada em 15 de Março de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1983.

## TÍTULO I

### Organização, competência e direitos

## CAPÍTULO I

### Formas de organização

#### SECÇÃO I

##### Âmbito e direitos

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

1 — O âmbito dos presentes estatutos respeita a todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a TAP-Portugal, S. A., na área geográfica que abrange o continente e as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou que, embora vinculados a essas áreas, estejam deslocados no estrangeiro ao serviço da empresa.

2 — Os trabalhadores organizam-se e actuam pelas formas previstas nestes estatutos e neles reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção demo-

crática dos trabalhadores da TAP-Portugal, S. A., a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### Direitos dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores exercem directamente, ou através dos seus órgãos representativos legitimamente eleitos, todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São direitos dos trabalhadores:

a) Eleger e ser eleito membro da comissão de trabalhadores (CT), de subcomissões de trabalhadores, representantes dos trabalhadores no órgão de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da empresa;

b) Subscrever projetos de alteração de estatutos, requerimentos, listas de candidatura e convocatórias;

c) Impugnar os processos eleitorais, com fundamento na violação da lei, dos estatutos ou do regulamento eleitoral;

d) Participar e intervir sob todas as formas usuais nas assembleias;

e) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações das assembleias ou dos órgãos representativos eleitos.

#### Artigo 3.º

##### Órgãos dos trabalhadores

São órgãos dos trabalhadores:

a) Assembleia geral;

b) Comissão de trabalhadores (CT).

## SECÇÃO II

### Assembleia geral — Natureza e competência

#### Artigo 4.º

##### Assembleia geral

A assembleia geral é constituída por todos os trabalhadores da TAP-Portugal, S. A., nas condições referidas no n.º 1 do artigo 1.º e reúne-se normalmente na sede da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

a) Definir as bases orgânicas da representação dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;

c) Acompanhar e decidir sobre a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Eleger e destituir a todo o tempo os representantes dos trabalhadores no órgão de gestão e nos restantes órgãos estatutários da empresa;

e) Acompanhar e decidir sobre a actividade dos representantes referidos na alínea anterior pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

f) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT;

g) Deliberar sobre a adesão ou revogação da adesão da CT a qualquer comissão coordenadora.

### SECÇÃO III

#### Assembleia geral — Funcionamento

##### Artigo 6.º

###### Convocação da assembleia geral

1 — A assembleia geral pode ser convocada:

- a) Pela comissão de trabalhadores (CT);
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

2 — a) No caso da alínea b) do n.º 1, a CT pode convocar a assembleia geral no prazo máximo de 15 dias;

b) Nos restantes casos, a convocação da assembleia geral é feita com oito dias de antecedência.

3 — Quando a assembleia geral for convocada ao abrigo da alínea b) do n.º 1, aquela só se realizará se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

##### Artigo 7.º

###### Assembleia geral de emergência

1 — A definição da natureza urgente da assembleia, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

2 — As convocatórias para estas assembleias são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

##### Artigo 8.º

###### Assembleias sectoriais

Poderão realizar-se assembleias sectoriais, que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesse específico para o sector ou delegação;
- b) Questões atinentes ao sector ou à competência delegada às subcomissões de trabalhadores.

##### Artigo 9.º

###### Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral delibera validamente sempre que nela participem 20 % ou 100 trabalhadores da TAP-Portugal, S. A., nos termos do n.º 1 do artigo 1.º, salvo para a destituição da CT e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa, em que a participação mínima deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se a maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT;
- b) Destituição de representantes dos órgãos estatutários da empresa.

4 — A assembleia geral é presidida pela CT no respectivo âmbito.

##### Artigo 10.º

###### Sistemas de votação em assembleias

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 à eleição e destituição da CT e subcomissões de trabalhadores, à eleição e destituição dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa, à adesão ou revogação de adesão a comissões de coordenadoras e à aprovação e alteração dos estatutos, decorrendo as votações nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e pela forma indicada nos regulamentos eleitorais inclusos nestes estatutos.

4 — A assembleia geral pode submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

##### Artigo 11.º

###### Discussão em assembleias

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros e de representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;
- b) Aprovação ou alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;
- c) Dissolução da TAP-Portugal, S. A., ou pedido de declaração da sua falência.

2 — A CT ou a assembleia podem submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

## CAPÍTULO II

### Comissão de trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Direitos e deveres da CT

##### Artigo 12.º

###### Direitos da CT

1 — A CT tem direito, nomeadamente:

- a) Receber a informação necessária ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controle de gestão na TAP-Portugal, S. A.;
- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa ou das delegações ou unidades produtivas;
- d) Participar na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- e) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- f) Participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Participar diretamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras de que faça parte, na elaboração da legislação do trabalho;

h) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;

i) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2 — O órgão de gestão da empresa elabora a acta da reunião referida na alínea h) do número anterior, que deve ser assinada por todos os participantes.

3 — O disposto na alínea h) do n.º 1 é aplicável às subcomissões de trabalhadores em relação à hierarquia da empresa no nível respectivo.

### Artigo 13.º

#### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

a) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controle de toda a atividade dos órgãos dos trabalhadores;

b) Exigir dos órgãos de gestão da TAP-Portugal, S. A., e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

c) Estabelecer e desenvolver relações de cooperação com as organizações dos trabalhadores;

d) Elaborar o relatório anual de atividade e divulgá-lo até 15 de Fevereiro de cada ano;

e) Elaborar o regulamento interno de funcionamento da CT nas primeiras reuniões após a sua eleição, ou a sua alteração em qualquer altura em que tal se mostre necessário;

f) Elaborar e controlar o orçamento anual da CT;

g) Comemorar, anualmente, a nacionalização da TAP-Portugal, S. A.

### SECÇÃO II

#### Controle de gestão

### Artigo 14.º

#### Controle de gestão

1 — O controle de gestão visa proporcionar e promover a intervenção e empenhamento organizado dos trabalhadores na actividade da TAP-Portugal, S. A., no sentido da defesa dos trabalhadores e da consolidação da TAP-Portugal, S. A., como empresa nacionalizada.

2 — O controle de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição, na lei ou em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

### Artigo 15.º

#### Direitos instrumentais

Para o exercício das atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

### Artigo 16.º

#### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem o 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 conselho de administração da empresa, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o conselho de administração da TAP-Portugal, S. A., abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e do equipamento;

c) Modalidades de financiamento;

d) Situação de aprovisionamento;

e) Previsão, volume e administração de vendas;

f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e grau de abstencionismo;

g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão de actividades da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 12.º, nas quais a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ao conselho de administração da TAP-Portugal, S. A.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, ou de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

7 — Os membros da CT não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros informações que tenham recebido, no âmbito do direito de informação ou consulta, com menção expressa da respectiva confidencialidade.

8 — O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato de membro da CT.

9 — A qualificação de informação como confidencial, a não prestação de informação ou a não realização de consulta deve ser fundamentada por escrito, com base em critérios objectivos, assentes em exigências de gestão.

10 — A CT pode impugnar a qualificação como confidencial das situações previstas no número anterior nos termos previstos nos Código de Processo do Trabalho.

### Artigo 17.º

#### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — A empresa deve solicitar o parecer da CT antes de praticar os seguintes actos, sem prejuízo de outros previstos na lei:

a) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoção dos trabalhadores;

b) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

c) Quaisquer medidas de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudança na organização de trabalho;

d) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua insolvência.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.

3 — A prática de quaisquer dos actos referidos no n.º 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

6 — Quando esteja em causa decisão por parte da empresa no exercício de poderes de direcção e organização decorrentes do contrato de trabalho, o procedimento de informação e de consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

#### Artigo 18.º

##### Controle de gestão

1 — Em especial, para a realização do controle de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

2 — Entre as atribuições da CT em matéria de controle de gestão inclui-se a de velar pelo cumprimento das obrigações dos órgãos de gestão da empresa para com o Sistema Nacional de Estatística.

3 — A competência da CT para o exercício do controle de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 19.º

##### Participação nos processos de reestruturação

Em especial, no âmbito da participação na reestruturação da empresa, a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 17.º, sobre as formulações dos planos ou projetos de reestruturação;

b) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de serem aprovados;

c) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

d) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos competentes da empresa.

#### Artigo 20.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controle dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

d) Emitir os pareceres prévios previstos nas alíneas do artigo 17.º;

e) Exercer os direitos previstos nas alíneas a) a d) do artigo 19.º;

f) Visar as folhas de remunerações e as guias relativas ao pagamento das contribuições destinadas às caixas de previdência;

g) Fiscalizar o efetivo pagamento das contribuições para as caixas de previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

h) Visar os mapas de quadros de pessoal.

#### Artigo 21.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da TAP-Portugal, S. A., nomeadamente:

a) Refeitório;

b) Infantário;

c) Fundo de solidariedade;

d) Seguros.

#### Artigo 22.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.



#### SECÇÃO IV

##### **Condições e garantias para o exercício da competência e direitos da CT**

###### **Artigo 23.º**

###### **Tempo para o exercício de voto**

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o período 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 24.º**

###### **Reuniões na empresa convocadas pela CT**

1 — A CT tem o direito de realizar assembleias e outras reuniões de trabalhadores no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, não podendo o tempo despendido causar quaisquer prejuízos ao trabalhador, o qual conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3 — Para os efeitos do número anterior, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões aos órgãos de gestão com a necessária antecedência.

###### **Artigo 25.º**

###### **Procedimento para reuniões de trabalhadores no local de trabalho**

1 — A CT deve comunicar à empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

2 — No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a CT deve apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3 — Após receber a comunicação referida no n.º 1 e, sendo caso disso, a proposta referida no número anterior, a empresa deve pôr à disposição da CT, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo anterior.

###### **Artigo 26.º**

###### **Ação da CT no interior da empresa**

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.

###### **Artigo 27.º**

###### **Direito de afixação e de distribuição de documentos**

A CT tem o direito de afixar e distribuir todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores.

###### **Artigo 28.º**

###### **Direito a instalações adequadas**

1 — A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo conselho de administração da TAP-Portugal, S. A.

###### **Artigo 29.º**

###### **Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem o direito a obter do conselho de administração da TAP-Portugal, S. A., os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

###### **Artigo 30.º**

###### **Modo de financiamento**

As actividades da CT serão financiadas pela empresa ou, com meios próprios, caso a CT venha a obter disponibilidades financeiras provenientes de contribuições dos eleitos para os órgãos de gestão da empresa.

###### **Artigo 31.º**

###### **Crédito de horas**

1 — Para o exercício das suas funções, cada membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:

- a) Subcomissão de trabalhadores — 8 horas;
- b) Comissão de trabalhadores — 25 horas;
- c) Comissão coordenadora — 20 horas.

2 — O trabalhador que seja membro de mais de uma das estruturas referidas no número anterior não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

3 — A comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade redistribuir pelos seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de 40 horas mensais.

4 — A comissão de trabalhadores pode deliberar por unanimidade que um dos seus membros tenha crédito de horas correspondente a metade do seu período normal de trabalho, não sendo neste caso aplicável o disposto no n.º 3.

5 — O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efectivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

6 — Atendendo à dimensão da empresa, a comissão de trabalhadores poderá acordar com o conselho de administração um regime de crédito de horas e a existência de elementos a tempo inteiro, em termos mais favoráveis à prossecução das suas atribuições.

#### Artigo 32.º

##### Faltas de representantes de trabalhadores

1 — As ausências de membros da CT e das subcomissões de trabalhadores por motivo de desempenho de funções nessas estruturas de representação dos trabalhadores que excedam o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição.

2 — A estrutura em que se integra o trabalhador deve comunicar à empresa, por escrito, as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas 48 horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

3 — A inobservância do disposto no número anterior torna a falta injustificada.

#### Artigo 33.º

##### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do Estado, dos partidos e associações políticas, das instituições religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades referidas no número anterior promover a constituição, manutenção e financiamento do funcionamento da CT, ingerirem na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos.

#### Artigo 34.º

##### Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem, em conformidade com os artigos da Constituição referentes às CT, com a lei e outras normas aplicáveis às CT e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas no Código do Trabalho e, se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista no Código do Trabalho ou convenção colectiva de trabalho, se mais favorável.

#### Artigo 35.º

##### Transferência de local de trabalho de representantes de trabalhadores

1 — Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras, bem como os representantes eleitos para os órgãos estatutários da empresa não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu

acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

2 — A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador a que se refere o número anterior à estrutura a que este pertence, com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

#### Artigo 36.º

##### Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

#### Artigo 37.º

##### Protecção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento

1 — A suspensão preventiva de trabalhador membro da CT, de subcomissão de trabalhadores, de comissão coordenadora ou eleito para órgão estatutário da empresa não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça actividades que se compreendem no exercício das suas funções.

2 — Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro da CT, de subcomissão de trabalhadores, de comissão coordenadora ou eleito para órgão estatutário da empresa, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

3 — A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador referido nos números anteriores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

4 — A acção de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.

5 — Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro da CT ou de subcomissão de trabalhadores ou eleito para órgão estatutário da empresa, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º do Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

#### Artigo 38.º

##### Exercício de direitos

1 — Os membros da CT ou de subcomissão de trabalhadores não podem, através do exercício dos seus direitos ou do desempenho das suas funções, prejudicar o normal funcionamento da empresa.

2 — O exercício abusivo de direitos por parte de membros das estruturas referidas no n.º 1 é passível de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais.

## SECÇÃO V

### Enquadramento geral da competência e direitos

#### Artigo 39.º

##### Personalidade e capacidade da comissão de trabalhadores

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

#### Artigo 40.º

##### Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito do trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao conjunto dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva de trabalho, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

## SECÇÃO VI

### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 41.º

##### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da TAP-Portugal, S. A.

#### Artigo 42.º

##### Composição

A CT é composta por 11 elementos.

#### Artigo 43.º

##### Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de dois anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

2 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as suas actividades depois da publicação da respectiva composição nos termos do artigo 97.º

#### Artigo 44.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por semana.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, três dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 45.º

##### Prazo de convocatória

1 — As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dia, hora e local pré-fixados na sua primeira reunião após a respectiva eleição.

2 — As reuniões extraordinárias são convocadas com, pelo menos, cinco dias de antecedência.

3 — As convocatórias para as reuniões de emergência não estão sujeitas a quaisquer prazos ou formalidades.

#### Artigo 46.º

##### Deliberações da CT

As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 47.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos membros do secretariado da CT.

#### Artigo 48.º

##### Coordenação da CT

A actividade da CT é coordenada por um secretariado designado para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse e constituído por cinco elementos.

#### Artigo 49.º

##### Perda do mandato

1 — Perde o mandato o elemento da CT que faltar justificadamente ou injustificadamente a 10 reuniões seguidas ou 15 interpoladas, não podendo ser consideradas as faltas por motivo de férias, serviço ou baixa médica.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 50.º

##### Regras a observar no caso de destituição da CT ou de vacatura de cargos

1 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o elemento a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes se os houver.

2 — a) Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncia, destituição ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, a assembleia geral elege uma comissão provisória à qual incumbe a promoção de novas eleições no prazo de 60 dias;

b) A assembleia geral para eleição da comissão provisória será convocada pelos membros da CT em efectividade de funções, que ficarão com a responsabilidade sobre as instalações da CT até à tomada de posse da comissão provisória.

3 — A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

4 — Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão à assembleia geral, que se pronunciará.

## SECÇÃO VII

### Subcomissões de trabalhadores

#### Artigo 51.º

##### Subcomissões de trabalhadores

Haverá uma subcomissão de trabalhadores em cada delegação da empresa no continente e nas Regiões Autónomas, podendo haver outras em novos estabelecimentos ou desde que se verifiquem condições para tal nos termos da lei.

#### Artigo 52.º

##### Composição das subcomissões de trabalhadores

A composição das subcomissões de trabalhadores têm os seguintes limites máximos:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores — 1 membro;
- b) Estabelecimentos com 50 a 200 trabalhadores — 3 membros;
- c) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores — 5 membros.

#### Artigo 53.º

##### Competência das subcomissões de trabalhadores

A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos, respeitantes à organização, direitos e funcionamento da CT.

#### Artigo 54.º

##### Articulação com a CT

1 — As subcomissões de trabalhadores efectuem reuniões periódicas com a CT.

2 — A CT pode realizar reuniões alargadas às subcomissões de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

3 — Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um estabelecimento, a CT reúne obrigatoriamente alargada com a respectiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

#### Artigo 55.º

##### Eleição

1 — Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento.

2 — As regras aplicáveis são as que vigoram para a eleição da CT.

## SECÇÃO VIII

### Comissões coordenadoras

#### Artigo 56.º

##### Comissões coordenadoras por actividade económica e por área geográfica

1 — A CT adere à comissão coordenadora de CT das empresas do sector de transportes e à comissão coordenadora de CT do distrito de Lisboa.

2 — A CT articula-se com as comissões coordenadoras que integre através da realização de reuniões conjuntas ou encontros sectoriais ou regionais para tratar de assuntos de interesse dos trabalhadores.

## CAPÍTULO III

### Representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa

#### Artigo 57.º

##### Especificação dos representantes

Nos termos da lei, os trabalhadores da TAP-Portugal, S. A., têm o direito de designar:

- a) Um representante no conselho de administração;
- b) Um representante no conselho geral e de supervisão.

#### Artigo 58.º

##### Forma de designação dos representantes

1 — Os representantes referidos no artigo anterior são eleitos pelos trabalhadores da empresa aplicando-se o disposto nestes estatutos em matéria de caderno eleitoral, secções de voto, votação e apuramento de resultados.

2 — A CT deve comunicar ao ministério responsável pelo sector de actividade da empresa o resultado da eleição a que se refere o número anterior.

#### Artigo 59.º

##### Duração do mandato

1 — O mandato dos representantes coincide, quanto à sua duração, com o dos órgãos estatutários da empresa para os quais são eleitos, sem prejuízo do disposto no artigo 92.º

2 — Se os órgãos estatutários da empresa forem destituídos ou dissolvidos antes de completarem o respectivo mandato, compete à CT deliberar sobre a necessidade ou desnecessidade de promover nova eleição.

#### Artigo 60.º

##### Substituição de representantes

1 — Em caso de renúncia ou impossibilidade definitiva, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o representante a substituir, ou pelo suplente mais votado da respectiva lista.

2 — Se não puder funcionar o sistema previsto no número anterior, a CT promove nova eleição no prazo máximo de 45 dias.

## Artigo 61.º

### Natureza das funções

1 — Os trabalhadores eleitos exercem as funções, nomeadamente as de gestão previstas na lei e nos estatutos da empresa, em representação dos trabalhadores e defendem os interesses fundamentais destes e da economia nacional com o objectivo de consolidação e desenvolvimento das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa inscritas na Constituição.

2 — Nos termos legais aplicáveis, os representantes devem recorrer a todas as instâncias administrativas e judiciais competentes para fazer respeitar os seus próprios direitos e os interesses dos trabalhadores e opor-se às deliberações e medidas incorrectas ou ilegais dos órgãos da empresa.

3 — Os representantes apresentam aos órgãos a que pertencem as propostas dos trabalhadores sobre a melhor gestão, funcionamento e actividade da empresa.

## Artigo 62.º

### Programa de acção

1 — Simultaneamente com a eleição, é submetido à votação dos trabalhadores um programa de acção que, conjuntamente com os princípios e normas destes estatutos, deve ser observado pelos representantes em toda a sua actividade.

2 — A existência do programa de acção não isenta os representantes do dever de submeterem à apreciação da CT, as principais questões relacionadas com o exercício das respectivas funções.

## Artigo 63.º

### Representantes nos órgãos deliberativos, consultivos e de fiscalização

Os representantes dos trabalhadores no Conselho de Administração, Conselho Geral e de Supervisão submetem previamente à apreciação da CT as questões sobre as quais, no órgão da empresa a que pertencem, deverão pronunciar-se, e, aí, assumem a posição definida conjuntamente.

## Artigo 64.º

### Ligação ao colectivo dos trabalhadores

1 — Os representantes reúnem mensalmente com a CT, estabelecendo com ela as formas permanentes de informação, apoio recíproco e cooperação.

2 — A CT assegura, sempre que necessário, o apoio à actividade dos representantes.

3 — Os representantes elaboram um relatório anual, que submetem à apreciação da CT, sobre a actividade desenvolvida durante o respectivo período.

4 — Os representantes, através da CT, mantêm os trabalhadores permanentemente informados sobre todos os assuntos relevantes para os direitos e interesses dos trabalhadores.

5 — Sempre que necessário, os representantes submetem à apreciação da CT as questões relacionadas com o exercício das suas funções.

## Artigo 65.º

### Garantia de dedicação aos interesses dos trabalhadores

1 — Ao candidatarem-se à eleição, os representantes assumem o compromisso de abdicarem, a favor da CT, da diferença entre a remuneração que lhes caberá como membros dos órgãos estatutários da empresa e o vencimento que receberiam se continuassem a exercer a sua actividade profissional.

2 — Para o efeito previsto no número anterior, o representante dá autorização e instruções ao serviço competente da empresa para proceder ao desconto daquela importância na fonte e à respectiva remessa à CT ou, em alternativa, procede ao depósito directo em conta bancária específica da CT, salvaguardando todo e qualquer imposto ou oneração superior àquela que pagaria se continuasse a exercer a sua anterior actividade na empresa, bem como qualquer aumento de escalão de impostos que se reflecta no seu conjunto familiar e despesas extraordinárias.

3 — As importâncias resultantes do disposto neste artigo constituem receita da CT, que providenciará a abertura de uma conta bancária para a sua movimentação, cabendo-lhe também a responsabilidade pela sua gestão.

## Artigo 66.º

### Condições e garantias para o exercício das funções de representantes

1 — Os representantes não podem ser prejudicados nos seus direitos, enquanto trabalhadores, devido ao exercício das respectivas funções e, sem prejuízo do regime legal ou convencional mais favorável, estão sujeitos de acordo com a lei, ao regime de suspensão do contrato individual de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador.

2 — Os representantes gozam da protecção legal contra as sanções abusivas que, por motivo do exercício disciplinar das respectivas funções nos órgãos estatutários da empresa, lhes sejam aplicadas na sua qualidade de trabalhadores subordinados.

3 — Enquanto membros de pleno direito dos órgãos estatutários da empresa, ou por actos praticados no exercício das respectivas funções, os representantes não estão sujeitos ao poder disciplinar da respectiva entidade patronal.

## TÍTULO II

### Regulamento Eleitoral e das Deliberações do Voto Secreto

## CAPÍTULO I

### Eleição da CT

## Artigo 67.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

## Artigo 68.º

### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho ou da base, por motivo de serviço, e dos que estejam em férias.

3 — Não é permitido o voto por procuração.

4 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 69.º

##### Caderno eleitoral

1 — A CT solicita ao conselho de administração da empresa um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, número TAP e centro de responsabilidade ou de custos.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

#### Artigo 70.º

##### Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três membros da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das listas concorrentes.

#### Artigo 71.º

##### Data da eleição

A eleição tem lugar até 10 dias antes do termo do mandato de cada CT.

#### Artigo 72.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e 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 as 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(s) órgão(s) de gestão da empresa, na mesma data que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue em protocolo.

#### Artigo 73.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 por 100 trabalhadores da empresa, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

#### Artigo 74.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 20 % ou 100.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, mas não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

4 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema.

#### Artigo 75.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação, assinada por todos os candidatos ou em termos individuais e subscrita pelos proponentes nos termos do artigo 74.º

3 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 76.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de 24 horas, a contar da data e hora da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos e com o regulamento eleitoral divulgado.

3 — As irregularidades e violações detectadas a estes estatutos e ao regulamento eleitoral divulgado podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de 48 horas 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 e no regulamento eleitoral divulgado são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 77.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 15.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica a aceitação de candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letras, que funcionarão como siglas, atribuídas pela comissão eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

#### Artigo 78.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos leitores e tem lugar entre a data da publicação das listas e

o dia anterior à data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2 — As despesas com a campanha eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 79.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas do trabalho.

2 — A votação deve, na medida do possível, realizar-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos e locais de voto na empresa.

3 — A votação inicia-se 30 minutos antes do começo e termina, pelo menos, 60 minutos depois do período de funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

#### Artigo 80.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre de modo que a respectiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horários diferenciados têm o direito de exercer o direito de voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos 30 minutos antes do começo e 60 minutos depois do fim.

#### Artigo 81.º

##### Mesas de voto

1 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

2 — A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no n.º 1 podem ser agregados, para efeitos de votação, às mesas de voto de estabelecimentos diferentes.

5 — As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a não prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

#### Artigo 82.º

##### Composição e formas de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, competindo-lhe a direcção da respectiva votação.

2 — 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 de subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores com direito a voto.

3 — Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

4 — Os membros das mesas de voto são, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

#### Artigo 83.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.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão de votos fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 84.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem.

3 — Em local afastado da mesa de voto o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas, devendo o registo conter 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.

5 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 85.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até 24 horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada ou por correio de serviço, com indicação do nome e assinatura do remetente reconhecida pelo notário ou por advogado, número TAP e centro de responsabilidade ou de custo, dirigida à comissão eleitoral, e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim em quatro, introduzindo-o num envelope em branco, que fechará, introduzindo-o depois no envelope que enviará por correio, após fechado também.

4 — A comissão eleitoral procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução na urna.

## Artigo 86.º

### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer marca.

2 — Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;

b) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra;

d) O voto por correspondência, quando o boletim de voto não chegue ao seu destino nas condições previstas no artigo 85.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

## Artigo 87.º

### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas de voto e o respectivo apuramento têm lugar simultaneamente em todas as mesas de voto e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante da acta.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do local de votação durante o prazo de 15 dias, a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral, à qual são também enviados os cadernos eleitorais.

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 88.º

### Registos e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias, a contar do apuramento e proclamação, é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global nos locais em que a votação se tiver realizado, bem como comunicado o resultado da votação à empresa.

2 — No prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, a comissão eleitoral requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, por carta registada com aviso de recepção ou entregue por protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número TAP, profissão, local de trabalho, data de nascimento, número do bilhete de identidade e respectivo arquivo de identificação ou cartão de cidadão;

b) Cópia da ata de apuramento global e documentos anexos.

4 — As comunicações a que se referem os n.ºs 2 e 3 devem indicar correctamente o endereço da CT, indicação que deve ser mantida actualizada.

## Artigo 89.º

### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido, por escrito, à comissão eleitoral, que o aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do ministério público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias, a contar da data da publicação dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no n.º 4.

6 — Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral, se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do ministério público suspende a eficácia do acto impugnado.

## Artigo 90.º

### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo, por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes e a participação mínima de 20 % dos trabalhadores da empresa (artigo 9.º).

3 — A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 10 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 73.º e 74.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias, a contar da data da recepção do documento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10 % ou 100 trabalhadores da empresa e deve ser fundamentada.





todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

#### Artigo 4.º

##### Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

O plenário, para discutir matérias previstas no artigo 4.º destes estatutos, será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário

- 1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.
- 2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 8.º

##### Plenário de emergência

- 1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.
- 2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.
- 3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

- 1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

- 1 — O voto é sempre directo.
- 2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.
- 3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.
- 4 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

- 1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:
  - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
  - b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 12.º

##### Natureza da CT

- 1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.
- 2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos das entidades públicas empresariais.

#### Artigo 14.º

##### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva

a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3 — O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da ac-

tividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

## Artigo 25.º

### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

## Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

### Artigo 26.º

#### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

### Artigo 27.º

#### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de 48 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

Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da CT ou Sub/CT dispõe de um crédito de horas não inferior ao previsto na legislação.

## Artigo 33.º

### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, subcomissões e de comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e actividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2 — As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

## Artigo 34.º

### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

## Artigo 35.º

### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

## Artigo 36.º

### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições

relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### Protecção legal

Os membros da CT, de subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

#### Artigo 38.º

##### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

#### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 39.º

##### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa, sito no Empreendimento Lagoas Park, Edifício 7, Porto Salvo, concelho de Oeiras.

#### Artigo 40.º

##### Composição

1 — A CT é composta por cinco elementos e por suplentes não inferior a três nem superior ao número de efectivos.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 41.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

#### Artigo 42.º

##### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

#### Artigo 43.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 44.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções com um mínimo de duas assinaturas.

#### Artigo 45.º

##### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

3 — O quórum constitutivo das reuniões da CT será de três elementos.

#### Artigo 46.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 47.º

##### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2 — A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

#### Artigo 48.º

##### Subcomissões de trabalhadores

1 — Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 49.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT adere à comissão coordenadora da Região.

3 — Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 50.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

#### **Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto**

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 53.º

##### Composição e competências da comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela CT de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria. O presidente da CE tem voto de qualidade no caso de empate das deliberações.

2 — Fará parte ainda da CE referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

3 — Compete à CE:

- a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Divulgar as listas concorrentes;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
- f) Apreçar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
- g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
- h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;

i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;

j) Empossar os membros eleitos.

4 — Funcionamento da CE:

a) A comissão elege o respectivo presidente;

b) Ao presidente compete convocar as reuniões da CE que se justifiquem;

c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;

d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

#### Artigo 54.º

##### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 55.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5 — Com a convocação da votação será publicitado o respectivo regulamento.

#### Artigo 56.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CE.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa, na falta de convocação pela CE.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou 10 % no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até cinco dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — Até ao 5.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 candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3 — As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2 — As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5 — Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6 — Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

#### Artigo 62.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1 — A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 63.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4 — Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento.

#### Artigo 64.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Os membros das mesas de voto são designados pela CE de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.



2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto

#### Artigo 66.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e 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 atribuídos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente dirigida à 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 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 por correio.

4 — Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, 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 interior 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 boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 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 públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3 — Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4 — Uma cópia de cada acta referida no n.º 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 70.º

##### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 71.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto im-

pugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6 — Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7 — Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 72.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CE a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CE o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 73.º

##### Património

Em caso da extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

#### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 74.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 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.

Registado em 24 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 64, a fl. 173 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### Metro do Porto, S. A.

Eleição em 26 de março de 2012 para mandato de três anos.

#### Efectivos

Nuno Raposo Magalhães Ortigão de Oliveira, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 5917036.

José Luís Mendes Barbosa, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 11469606.

Florentina Maria Neves Ribeiro Pinto, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 11307255.

Registado em 18 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 57, a fl. 172 do livro n.º 1.

### Dura Automotive Portuguesa — Indústria de Componentes Automóveis, L.<sup>da</sup>

Eleição em 4 de Abril de 2012 para mandato de três anos.

#### Efectivos:

Sandra Helena Fernandes Neves de Sousa, 36 anos, comprovativo de pedido do cartão de cidadão n.º 000000007572839A, emitido em 5 de Março de 2012 do IRN Guarda, operadora especializada, produção, fábrica da Guarda.

António José Augusto Marques Dias, 34 anos, cartão de cidadão n.º 11364039, operador especializado, produção, fábrica da Guarda.

Nuno José Figueiredo Nunes, 37 anos, cartão de cidadão n.º 11372477, operador especializado, produção, fábrica da Guarda.

Maria Fátima da Conceição Marcelino Cunha, 46 anos, cartão de cidadão n.º 07737234, operadora especializada, produção, fábrica do Carregado.

António dos Santos Antunes, 57 anos, cartão de cidadão n.º 04429788, operador especializado, produção, fábrica da Guarda.

#### Suplentes:

António Paulo Amaral Ferreira, 40 anos, bilhete de identidade n.º 10061509, emitido em 7 de Agosto de 2007, do arquivo de identificação da Guarda, operador especializado, produção, fábrica da Guarda.

António Gil dos Santos, 57 anos, cartão de cidadão n.º 07184715, operador especializado, produção, fábrica da Guarda.

Maria Jacinta Silva Campos Baptista, 60 anos, bilhete de identidade n.º 5060212, emitido em 17 de Março de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa, operadora especializada, produção, fábrica do Carregado.

Ana Patrícia da Costa Marques, 27 anos, cartão de cidadão n.º 12842100, operadora especializada, produção, fábrica da Guarda.

Ester Morgado Gonçalves Mendes, 45 anos, bilhete de identidade n.º 10491764, emitido em 29 de Maio de 2003, do arquivo de identificação da Guarda, operadora especializada, produção, fábrica da Guarda.

Dolores Fernanda Guerra Morgado Pinto, 47 anos, bilhete de identidade n.º 10211648, emitido em 17 de Janeiro de 2006, do arquivo de identificação da Guarda, operadora especializada, produção, fábrica da Guarda.

Maria da Conceição dos Anjos Nunes Rodrigues, 56 anos, cartão de cidadão n.º 04068198, operadora especializada, produção, fábrica da Guarda.

Maria de Lurdes Caseiro Morgado da Silva, 34 anos, cartão de cidadão n.º 11129273, operadora especializada, produção, fábrica da Guarda.

Maria de Fátima Caseiro Morgado Fernandes, 29 anos, cartão de cidadão n.º 12088715, operadora especializada, produção, fábrica da Guarda.

Registados em 20 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 59, a fl. 172 do livro n.º 1.

### **TAP Portugal, S. A.**

Eleição em 15 de Março de 2012 para mandato de dois anos.

1 — Vítor Manuel Ramos Baeta, número TAP 14243/0, da Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia, técnico de manutenção e aeronaves, nascido em 17 de Novembro de 1954, bilhete de identidade n.º 2357554, do arquivo de identificação de Lisboa.

2 — Augusto Manuel de Jesus Glória, número TAP 13142/5, da Unidade de Negócio Transporte Aéreo/OV, chefe de cabine, nascido em 11 de Julho de 1949, bilhete de identidade n.º 6388766, do arquivo de identificação de Lisboa.

3 — Cláudia Cristina da Silva Anjos Dias, número TAP 25902/8, da Unidade de Negócio TAP Serviços, técnica comercial, nascida em 1 de Janeiro de 1978, cartão de cidadão n.º 10987259.

4 — José Manuel Caxaria Augusto, número TAP 15142/3, da Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia, técnico de apoio de manutenção, nascido em 1 de Setembro de 1952, bilhete de identidade n.º 2167911, do arquivo de identificação de Lisboa.

5 — Ana Filipa Cravo Saraiva, número TAP 25739/4, da Unidade de Negócio Transporte Aéreo, técnica comercial, nascida em 26 de Maio de 1977, bilhete de identidade n.º 10991500, do arquivo de identificação de Lisboa.

6 — Carmen Dólores Lérias Germano, número TAP 24812/0, da Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia, técnica de manutenção e aeronaves, nascida em 10 de Janeiro de 1978, bilhete de identidade n.º 11316212, do arquivo de identificação de Lisboa.

7 — Andrea Isabel Dantas Ferreira Alves, número TAP 25213/0, da Unidade de Negócio Transporte Aéreo/OV, assistente de bordo, nascida em 9 de Maio de 1979, bilhete de identidade n.º 11456495, do arquivo de identificação de Lisboa.

8 — Hugo Alexandre Dias Rodrigues, número TAP 24521/7, da Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia, técnico de reparação e tratamento de material aeronáutico, nascido em 18 de Julho de 1978, bilhete de identidade n.º 11326629, do arquivo de identificação de Lisboa.

9 — Bruno José Cordeiro da Silva Almeida, número TAP 28159/2, da Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia, técnico de preparação, planeamento e compras, nascido em 10 de Março de 1980, bilhete de identidade n.º 11809044, do arquivo de identificação de Lisboa.

10 — Joana Filipa Nobre Gonçalves Marques da Silva, número TAP 26485/3, da Unidade de Negócio Manutenção e Engenharia, técnica de preparação, planeamento e compras, nascida em 20 de Março de 1984, bilhete de identidade n.º 12509086, do arquivo de identificação de Lisboa.

11 — Cristina Isabel Mendes Lopes Pinto Carrilho, número TAP 24695/9, da Unidade de Negócio Transporte Aéreo, técnica comercial, nascida em 25 de Outubro de 1972, bilhete de identidade n.º 9828789, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 23 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 61, a fl. 172 do livro n.º 1.

### **Indústria Têxtil do Ave, S. A.**

Eleição em 3 e 4 de abril de 2012 para mandato de quatro anos.

Efetivos:

Manuel Francisco Ferreira Dias, ID 07028419 — lista B.

Lino Martins Braga, ID 03923597 — lista C.

Manuel Joaquim Mendes Carneiro, ID 08368831 — lista B.

Suplentes:

Avelino Pereira da Costa, bilhete de identidade n.º 6467973 — lista B.

José Joaquim Azevedo Costa, ID 03454792 — lista B.

Manuel Amândio Rodrigues Oliviera, ID 07107445 — lista B.

Félix Alberto Reis da Silva, bilhete de identidade n.º 5750949 — lista C.

Jorge Daniel da Silva Loureiro, ID 12158758 — lista C.

Registados em 23 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 63, a fl. 173 do livro n.º 1.

**SANOFI-AVENTIS, Produtos Farmacêuticos, L.<sup>da</sup>**

Eleição em 29 de março de 2012 para mandato de quatro anos.

José Luís de Jesus Rodrigues da Silva, cartão de cidadão n.º 08049391, válido até 5 de setembro de 2014.

Albano Leonardo de Paiva, cartão de cidadão n.º 08234940, válido até 27 de janeiro de 2014.

Isabel Jesus Pinheiro Caldeira, cartão de cidadão n.º 09550555, válido até 16 de julho de 2014.

Luís Filipe Santos Rangel, cartão de cidadão n.º 11935015, válido até 11 de dezembro de 2013.

João Carlos Miranda da Silva, bilhete de identidade n.º 4245793, válido até 28 de abril de 2017.

Registados em 24 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 65, a fl. 173 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **LIPOR — Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da LIPOR — Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo regulamento, e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 17 de abril de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da LIPOR — Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto:

«Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, dos artigos 180.º e seguintes do anexo II àquele diploma legal, vimos

comunicar a realização das eleições presentes dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, no dia 17 de Julho de 2012, na LIPOR — Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto.»

(Seguem-se as assinaturas de 50 trabalhadores.)

#### **MIM — Metalúrgica Ideal Mondego, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e Energia (Delegação do Centro), ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º, e recebida na Direção-Geral

do Emprego e das Relações do Trabalho, em 19 de Abril de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa acima mencionada:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da secção II da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 20 de Julho de 2012, realizar-se-à na MIM — Metalúrgica Ideal Mondego, S. A., com sede social no Apartado 8 — Taveiro, 3041-651 Coimbra, com o CAE 25110, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

### **CSP Componentes Semicondutores de Portugal, L.<sup>da</sup>**

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 19 de abril de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na CSP Componentes Semicondutores de Portugal, L.<sup>da</sup>:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas informa VV. Ex.<sup>as</sup> que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores

na área de saúde e segurança no trabalho (SST), no dia 17 de Julho de 2012, na CSP Componentes Semicondutores de Portugal, L.<sup>da</sup>, Estrada da Bela Vista, lote 1, Vale Figueira, Charneca da Caparica.»

### **Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A.**

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supra referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 20 de Abril de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A., para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia 18 de Julho de 2012, no horário compreendido entre as 6 e as 16 horas, no átrio da fábrica, sito na Avenida de Alfredo da Silva, 35, junto a Albarraque, 2635-101 Rio de Mouro.»

## **II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **CICOMOL — Comércio e Indústria, S. A.**

Eleição em 9 de Março de 2012 para o próximo mandato, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2012.

Efectivo — Mário Rui Nunes Mateus, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 08092595.

Suplente — Nuno Filipe Penicheiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11235686.

Registados em 23 de abril de 2012, ao abrigo do artigo 28.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 687 do livro n.º 1.

## **CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Mecânico de Equipamentos de Movimentação de Terras**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (anexo 1).

**Anexo 1:**

**MECÂNICO DE EQUIPAMENTOS E MOVIMENTAÇÃO DE TERRAS**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Mecânico de Equipamentos de Movimentação de Terras</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Executar o diagnóstico, a reparação e a verificação dos sistemas mecânicos, hidráulicos e pneumáticos de equipamentos de movimentação de terras, de acordo com os parâmetros e especificações técnicas definidos pelos fabricantes e com as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis.

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em “atualizações”.



**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO**

Formação Tecnológica <sup>3</sup>	Código <sup>2</sup>	UFCD	Horas
	7371	1 Mecânica Auto	50
	5038	2 Motores de automóveis pesados – diagnóstico de avarias / informação técnica	50
	5037	3 Motores de automóveis pesados – reparação / dados técnicos	50
	1525	4 Desenho Técnico – Construções geométricas e projecções ortogonais	25
	1524	5 Materiais – Ferrosos, não ferrosos e não metálicos	25
	7372	6 Princípios de funcionamento das máquinas de Engenharia	25
	7373	7 Sistemas de alimentação <i>diesel</i>	50
	5032	8 Diagnóstico e reparação em sistemas de direcção / suspensão de Automóveis Pesados	50
	7374	9 Sistemas de travagem de equipamentos industriais de construção e movimentação de terras	25
	5034	10 Sistemas de transmissão manual de automóveis pesados	25
	5035	11 Sistemas de transmissão automática de automóveis pesados	50
	7375	12 Sistemas de transmissão – Embraiagens e conversores de binário	25
	7376	13 Sistemas de transmissão – Transmissão hidrostática / Transmissões finais	50
	7377	14 Manutenção de Material Rolante – Rodas e Lagartas	25
	7378	15 Sistemas e órgãos de cabine	25
	0349	16 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	1527	17 Instalações, equipamentos e ferramentas	25
	1526	18 Serralharia para mecânicos de automóveis pesados	50
	5014	19 Electricidade automóvel	25
	5039	20 Electricidade / Electrónica de automóveis pesados	50
	5043	21 Diagnóstico e reparação de sistemas hidráulicos	50
	7379	22 Manutenção de equipamentos e ferramentas	50
	7380	23 Equipamentos Industriais de construção e movimentação de terras - Condução e manobra	50

<sup>2</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

<sup>3</sup> À carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 120 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça atividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma atividade profissional numa área afim.

