

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 27

1.<sup>A</sup> SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento  
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)  
€ 17,48

BOL. TRAB. EMP.	1. <sup>A</sup> SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 27	P. 3987-4170	22-JULHO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho .....	3991
Organizações do trabalho .....	4088
Informação sobre trabalho e emprego .....	...

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

- Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços ..... 3991

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia — Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 3993
- CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária — Alteração salarial e outras .... 4018
- CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras ..... 4019
- AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Revisão global .... 4021
- AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Revisão global ..... 4059
- AE entre a AC, Águas de Coimbra, E. M., e o SINTAP — Sind. dos Trabalhadores da Administração Pública — Alteração salarial e outras ..... 4079
- AE entre o CCCA — Clube de Campismo do Concelho de Almada e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outra ..... 4082
- AE entre a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte — Alteração salarial e outras ..... 4083
- AE entre a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras ..... 4085

— Acordo de adesão entre o TECHSOURCE — Serviços Informáticos, A. C. E., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e outros .....	4087
— ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — SINDCES — Rectificação .....	4087

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sind. dos Trabalhadores da Actividade Financeira — SINTAF — Constituição .....	4088
— Sind. dos Professores da Zona Centro (SPZCentro) — Alteração .....	4100
— União dos Sind. de Coimbra — Alteração .....	4116

#### II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Enfermeiros do Centro .....	4117
— União dos Sind. de Coimbra .....	4117

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

— ARP — Assoc. Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros — Alteração .....	4118
— ANESA — Assoc. Nacional de Empresas de Segurança Alimentar — Alteração .....	4119
— Assoc. Regional dos Industriais de Construção e Obras Públicas de Leiria — ARICOP — Alteração .....	4120
— Assoc. de Fabricantes de Colchões — Alteração .....	4127
— Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção (APCMC) — Declaração de nulidade das normas estatutárias dos artigos 3.º, n.º 2, alínea f), e 53.º, n.º 1, alínea f) .....	4127

#### II — Direcção:

...

#### III — Corpos gerentes:

— Assoc. Comercial do Dist. de Viseu .....	4128
--	------

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

— Transportes de Carga Vier & Coelho, L. <sup>da</sup> .....	4128
— Império Bonança — Companhia de Seguros, S. A. — Alteração .....	4132
— Radiotelevisão Portuguesa, S. A., que passou a denominar-se Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A. — Alteração ....	4140
— IAPMEI — Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento — Alteração .....	4149
— Dâmaso — Vidros de Portugal, S. A. ....	4154

#### II — Identificação:

— Círculo de Leitores .....	4163
— Renault Chelas (Comissão e subcomissões) .....	4164
— Império-Bonança, S. A. ....	4164

— CTT — Correios de Portugal, E. P. (Comissão e subcomissões) .....	4165
— Estoril-Sol III, Turismo, Animação e Jogo, S. A. ....	4168
— Radiotelevisão Portuguesa, S. A., que passou a denominar-se Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A. ....	4169
— Dâmaso — Vidros de Portugal, S. A. ....	4169
— Estaleiros Navais de Viana do Castelo (ENVC) (Comissão e subcomissão) .....	4169

## Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

### I — Convocatórias:

— MEXÓTICA — Madeiras Exóticas, S. A. ....	4170
— General Cable Cel-Cat, Energia e Telecomunicações, S. A. ....	4170



### SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.  
**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.  
**PRT** — Portaria de regulamentação de trabalho.  
**PE** — Portaria de extensão.  
**CT** — Comissão técnica.  
**DA** — Decisão arbitral.  
**AE** — Acordo de empresa.

### ABREVIATURAS

**Feder.** — Federação.  
**Assoc.** — Associação.  
**Sind.** — Sindicato.  
**Ind.** — Indústria.  
**Dist.** — Distrito.



# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

## REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

**Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.**

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AHP — Associação dos Hotéis de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas, respectivamente, no *Boletim*

*do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de Julho, e 30, de 15 de Agosto, ambos de 2004, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 7 de Julho de 2005. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

### Nota justificativa

1 — As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AHP — Associação dos Hotéis de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores

res de Serviços, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 27, de 22 de Julho, e 30, de 15 de Agosto, ambos de 2004, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que os outorgaram.

2 — As associações signatárias das alterações da primeira convenção referida solicitaram oportunamente a sua extensão a empregadores do mesmo sector de actividade e a trabalhadores do mesmo âmbito sectorial e profissional através de um regulamento de extensão.

3 — O CCT entre a AHP e a FESAHT compreende uma tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária. O CCT entre a AHP e a FETESE é um texto completo.

As duas convenções colectivas de trabalho apresentam, contudo, na coincidente matéria de natureza pecuniária, igual conteúdo.

4 — O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções apuradas pelos quadros de pessoal de 2002 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2003. Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes, são cerca 10 076, dos quais 1883 (18,7%) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 980 (9,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,3%.

Considerando a dimensão das empresas do sector em causa, constatou-se que são as empresas com até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às tabelas salariais das convenções.

5 — Por outro lado, as convenções actualizam também outras prestações pecuniárias. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Atendendo ao valor da actualização e porque essas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

6 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor previstas em ambas as convenções apenas são abrangidas pela extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

7 — Atendendo a que uma das convenções regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

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

9 — No entanto, em virtude de o concelho de Mação, do distrito de Santarém, estar abrangido por uma portaria de extensão, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 38, de 15 de Outubro de 2003, de uma outra convenção colectiva de trabalho aplicável à mesma actividade e cuja alteração de 2005 já foi publicada, o regulamento de extensão no concelho referido será apenas aplicável às relações de trabalho entre empresas filiadas na Associação dos Hotéis de Portugal e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

10 — A extensão das convenções terá, no plano social, o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, promove a aproximação das condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, verificando-se as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

**Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e do CCT entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços.**

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

#### 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a AHP — Associação dos Hotéis de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a mesma associação de empregadores e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 27, de 22 de Julho, e 30, de 15 de Agosto, ambos de 2004, são estendidas nos seguintes termos:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que, nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Santarém (excepto nos concelhos de Ourém e Mação) e Setúbal, exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que, nos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Santarém (excepto no concelho de Ourém) e Setúbal, exerçam a referida actividade e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições previstas nos anexos II das convenções, relativas aos níveis I, II, III, IV e V da tabela A1 e aos níveis I, II, III, IV, V e VI, grupo D, da tabela A2, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

#### 2.º

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

# CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

## **CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e da Energia — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por uma parte, as empresas cuja actividade seja a fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios, representadas nas seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;  
Associação Empresarial de Covilhã, Belmonte e Penamacor;  
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros;  
Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

e, por outra parte, os trabalhadores que desempenhem as funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato representados pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia.

2 — Este CCT vem alterar a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2002, que, por sua vez, foi alterada por revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003.

3 — O presente CCT abrange cerca de 2050 trabalhadores e 500 empresas.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial (anexo III) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano, a partir de 1 de Janeiro de 2005.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Denúncia**

(Igual.)

### **CAPÍTULO II**

#### **Cláusulas 4.<sup>a</sup> a 11.<sup>a</sup>**

(Iguais.)

##### **Cláusula 12.<sup>a</sup>**

###### **Quadros de pessoal**

1 — Todas as empresas e demais entidades patronais com trabalhadores ao seu serviço são obrigadas a enviar às entidades referidas neste contrato, dentro dos prazos adiante fixados, os mapas de pessoal devidamente preenchidos, conforme modelos legais.

2 — Durante o mês de Novembro de cada ano serão enviados dois exemplares do mapa, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior, aos serviços da inspecção de trabalho da sede ou do domicílio da entidade patronal.

3 — Será ainda enviado um exemplar do mapa referido no n.º 2 à associação ou associações em que esteja filiada a entidade patronal e ao sindicato ou sindicatos em que estejam filiados os trabalhadores, não podendo, neste caso, o respectivo exemplar deixar de conter a relação dos trabalhadores filiados naquele a que se destina.

4 — Para os efeitos do disposto no número anterior, a filiação sindical e o respectivo número de sócio serão indicados, por escrito, à entidade patronal pelo trabalhador ou pelo sindicato interessado.

5 — Na mesma data do envio, as entidades referidas no n.º 1 afixarão nos locais de trabalho, por forma bem visível, durante um prazo de 45 dias, cópia dos mapas previstos no n.º 2, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

6 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre o dia 1 de Março e 30 de Novembro que importe alterações nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 2, torna-se obrigatório o envio, no 3.º mês subsequente à publicação, dos mapas do modelo II às entidades e nos termos estabelecidos nos números anteriores, em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao 2.º mês posterior à referida publicação.

### **CAPÍTULO III**

#### **Direitos e deveres das partes**

##### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

###### **Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

.....  
d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência dos cursos, nos termos da cláusula 27.<sup>a</sup>;

- e) Dispensar os membros dos corpos gerentes ou delegados sindicais e os trabalhadores com funções em comissões de trabalhadores para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos deste contrato ou da lei;

.....  
Cláusulas 14.<sup>a</sup> e 15.<sup>a</sup>

(Iguais.)

## CAPÍTULO IV

### Exercício da actividade sindical

Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de dois ou mais sindicatos.

4 — A constituição, o número, a designação e a destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou intervenções relacionados com os interesses socioprofissionais dos trabalhadores.

6 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical.

Cláusulas 17.<sup>a</sup> a 20.<sup>a</sup>

(Iguais.)

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Reuniões com a entidade patronal

.....  
2 — Estas reuniões poderão, nos casos excepcionais, ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda de retribuição nem sendo consideradas para os efeitos da cláusula 17.<sup>a</sup>

Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Igual.)

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

1 — A duração do trabalho normal em cada semana será de quarenta horas, divididas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder nove horas.

3 — O período de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12 horas e as 15 horas.

4 — Os trabalhadores têm direito, sempre que o pretendam, a tomar uma refeição ligeira em cada meio dia de trabalho, devendo, no entanto, permanecer no espaço de trabalho, à disposição da entidade empregadora, podendo, em caso de necessidade, ser chamados a prestar trabalho.

§ Em caso de horas suplementares, têm direito a um intervalo de dez minutos entre o horário normal e o suplementar.

5 — O estabelecido nos números anteriores não prejudica condições mais favoráveis que já estejam a ser praticadas nas empresas.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

(Igual.)

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo na eminência de prejuízos importantes para a empresa, devidamente comprovados ao sindicato.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Limites do trabalho suplementar

Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais de duas horas de trabalho suplementar diário e até ao limite máximo de cento e vinte horas anuais.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores-estudantes

.....

## CAPÍTULO VI

### Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Retribuições mínimas

.....

Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Refeitório

.....

Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,50.



2 — Os trabalhadores perdem direito ao subsídio nos dias em que faltem mais de uma hora.

3 — Quando, por motivo devidamente justificado, o trabalhador não possa prestar integralmente os dois períodos de trabalho (diário), trabalhando um período inteiro, tem direito a receber o subsídio de alimentação.

4 — O valor previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias, nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data de entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições compartilhadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Cálculo de salário

.....

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

- a) A primeira hora com 50 % de acréscimo;
- b) A segunda hora é retribuída com 75 % de acréscimo;
- c) As horas seguintes com 100 % de acréscimo.

2 — A percentagem da alínea c) inclui a remuneração devida por trabalho nocturno.

3 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição até € 9, ou ao fornecimento da mesma.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Funções em diversas categorias

1 — .....

2 — Sempre que um profissional execute serviços de categoria profissional diferente e superior àquela que lhe está atribuída, adquire de pleno direito a nova categoria ao fim de três meses de trabalho consecutivo, ou seis meses intercalados em cada ano, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço, sem prejuízo no disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Casos de redução de capacidade de trabalho

.....

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Data e documento de pagamento

.....

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

.....

### CAPÍTULO VII

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
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;  
O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

2 — .....

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

1 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente aos feriados quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal sem que esta possa compensá-los com trabalho suplementar.

.....

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — .....

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, exceptuando os casos previstos no n.º 1 da cláusula 43.<sup>a</sup> e os demais casos previstos na lei.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — O gozo da licença por maternidade e por paternidade e as faltas previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 55.<sup>a</sup> não afectam o aumento da duração do período de férias.

4 — Os trabalhadores, no ano de admissão, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro.

5 — Como se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados indevidamente.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo, neste caso, ser salvaguardado um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda não as tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para o efeito de férias, encerrar, total ou parcialmente, os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores dê parecer favorável.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar

.....

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — .....

2 — Aplica-se à parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 43.<sup>a</sup>

.....

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

.....

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

.....

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Época de férias

.....

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do respectivo período de férias, que não excederá um mês de retribuição.

.....

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

.....

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

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

.....

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

.....

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Regresso dos trabalhadores após o serviço militar

.....

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

.....

4 — Quando o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, e desde que o justifique, iniciará de imediato o trabalho, embora podendo ser com prejuízo da remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à sua vontade, nos termos das alíneas g) e i) da cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

.....

## Cláusula 55.<sup>a</sup>

### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas, e, como tal, pagas pela entidade patronal, as dadas nos seguintes casos:

- a) Enquanto estiverem temporariamente impossibilitados de comparecer por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da previdência;
- c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, adotantes e adotados, enteados e padrastos;
- d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinets, próprios e do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- e) Até 15 dias seguidos por ocasião do casamento;
- f) Durante cinco dias úteis, seguidos ou intercalados, no 1.º mês a seguir ao nascimento de filho;
- g) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- h) Pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- l) Detenção ou prisão preventiva do trabalhador enquanto não se verificar decisão condenatória e prisão efectiva com trânsito em julgado;
- m) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos;
- n) Por um dia, para doação graciosa de sangue;
- o) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- p) Pelo tempo indispensável para acompanhamento de funerais;
- q) 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.

2 — As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou membros da comissão de trabalhadores.

3 — Os trabalhadores podem faltar até um dia por mês, desde que o justifiquem através do documento previsto no n.º 8 desta cláusula, para tratar de assuntos do seu interesse, embora com perda de retribuição.

4 — As faltas previstas nas alíneas a) e p) do n.º 1 e no n.º 2 implicam perda de retribuição, salvo o disposto neste contrato.

5 — As faltas por motivo de falecimento serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do facto.

6 — As comunicações de ausência ou os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após os trabalhadores terem tido conhecimento dos motivos que os justifiquem ou, noutros casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, no mais curto lapso de tempo possível após a ocorrência.

7 — A falta para casamento deve ser comunicada com 10 dias de antecedência.

8 — Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em triplicado, ficando a entidade patronal obrigada a assinar em como recebeu a comunicação logo após a entrega feita pelo trabalhador e entregando a decisão três dias depois.

9 — Os documentos indicados no número anterior são obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, de acordo com o modelo constante do anexo III.

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

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Proibi o de despedimento sem justa causa

.....

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Modos de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revoga o;
- c) Resolu o;
- d) Denúncia.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Revoga o do contrato de trabalho por acordo das partes

.....

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Justa causa de resolu o do contrato por iniciativa da entidade patronal

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da rela o do 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 prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, 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 os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual ou pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de falta.

3 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa do número anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado à comissão de trabalhadores que pode, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão, fundamentada, constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, com a notificação da nota de culpa, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

## Cláusula 60.<sup>a</sup>

### Indemnização ou reintegração

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

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

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

## Cláusula 61.<sup>a</sup>

### Denúncia por iniciativa do trabalhador

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

.....

## Cláusula 62.<sup>a</sup>

### Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador pode fazer cessar o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa do pagamento pontual da retribuição;

- d) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- f) Aplicação de sanção abusiva;
- g) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
- i) Obtenção de colocação melhor remunerada.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas d) a h) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 60.<sup>a</sup>, n.º 3.

3 — O trabalhador que rescinde o contrato invocando a alínea g) do n.º 1 desta cláusula verá reduzido o período de aviso prévio para 15 dias.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Falência da empresa

.....

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

.....

### CAPÍTULO IX

#### Trabalho de mulheres e menores

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Aptidões

.....

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres

São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber, em identidade de tarefas e qualificação, a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto e um mês após o aborto, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição de retribuição;
- c) Por ocasião do nascimento uma licença de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto;
- d) Uma licença ou de 30 dias, em caso de aborto;
- e) Interromper o trabalho diário em dois períodos com a duração máxima de uma hora cada, para tratamento dos filhos, durante 12 meses após o parto, se a trabalhadora o preferir, poderá entrar mais tarde uma hora e sair mais cedo outra hora, ou ainda acumular os dois períodos para entrar mais tarde ou sair mais cedo duas horas, sem que tal implique diminuição de retribuição nem redução do período de férias;
- f) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de vencimento, quando as ausências sejam justificadas pelo médico ou pela caixa de previdência.

2 — A entidade patronal que despedir uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

3 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora receberia até um ano após o parto, salvo se outra maior lhe for devida, nos termos deste contrato, sem que em qualquer dos casos a indemnização possa ser inferior a 12 meses de retribuição.

4 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b), c), d) e e) com a maior brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

5 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez e até um ano após o parto serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia de contrato sem aviso prévio, desde que comuniquem a denúncia por escrito.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo se, quando de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus pais ou tutores.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

.....

### CAPÍTULO X

#### Disciplina

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- e) Despedimento.

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

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 3 dias e em cada ano civil o total de 15 dias.

4 — As empresas devem comunicar ao sindicato e às associações a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como os motivos que as determinaram.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado recorrer ao sindicato.

6 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo da cláusula sem previamente ser ouvido.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais por sanção abusiva

1 — Considera-se abusivo o despedimento do trabalhador, elevando-se as indemnizações para o dobro, quando os profissionais forem despedidos por:

- Exercerem funções de dirigentes sindicais, comissão de trabalhadores, delegados sindicais, bem como dirigentes ou representantes dos profissionais na caixa de previdência e abono de família;
- Terem exercido aquelas funções há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- Se terem candidatado ao respectivo exercício há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- Terem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- Se recusarem, nos termos deste contrato, a cumprir ordens a que não devam obediência;
- Terem declarado ou testemunhado contra a empresa.

2 — Se a entidade patronal aplicar pelas razões indicadas nas alíneas do número anterior suspensão ao trabalhador, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

(Igual.)

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Comissões paritárias

Com a composição, a competência e as atribuições previstas no regulamento constante do anexo IV, é criada uma comissão paritária.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

#### ANEXO II

##### Tabela salarial para vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2005

Categorias profissionais	Remunerações (euros)
Encarregado geral	670
Encarregado de secção	634,50
Encarregado (OUR)	634,50

Categorias profissionais	Remunerações (euros)
Ourives principal	616,50
Afinador de máquinas (RM)	616,50
Afinador de relógios (RM)	616,50
Ourives oficial de 1. <sup>a</sup> classe	592
Montador de relógios de 1. <sup>a</sup> classe	592
Ourives oficial de 2. <sup>a</sup> classe	535
Montador de relógios de 2. <sup>a</sup> classe	535
Ourives oficial de 3. <sup>a</sup> classe	459
Apontador/monitor (RM)	459
Especializado (OUR/RM)	409
Indiferenciado (OUR/RM)	392
Pré-oficial (OUR/RM)	383,50
Praticante especial (OUR/RM)	380
Aprendiz do 2. <sup>o</sup> ano (OUR/RM)	RMMG
Aprendiz do 1. <sup>o</sup> ano (OUR/RM)	RMMG

OUR — ourivesaria.

RM — relojoaria/montagem.

RMMG — aplica-se o regime da remuneração mínima mensal garantida, € 374,70.

#### ANEXO III

##### Documento da justificação das faltas referido na cláusula 55.<sup>a</sup>, n.º 9

.....

#### ANEXO IV

##### Regulamento da comissão paritária

#### Artigo 1.<sup>o</sup>

De acordo com a cláusula 72.<sup>a</sup> do CCT para as indústrias de ourivesaria e relojoaria (montagem), é instituída uma comissão paritária.

#### Artigos 2.<sup>o</sup> a 7.<sup>o</sup>

(Iguais.)

#### Artigo 8.<sup>o</sup>

No caso de promoções automáticas, a comissão paritária analisará estas questões, sempre que necessário no próprio local de trabalho, tendo em conta o n.º 6 da cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Artigos 9.<sup>o</sup> a 16.<sup>o</sup>

(Iguais.)

Porto, 11 de Maio de 2005.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

Alfredo Jorge de Castro Neves, mandatário.  
José Amândio Loureiro Alves Cunha, mandatário.  
Carlos Inácio Martins dos Santos, mandatário.  
José Augusto Teixeira Seca, mandatário.

Pela Associação Comercial do Distrito de Viseu:

Alfredo Jorge de Castro Neves, mandatário.  
José Amândio Loureiro Alves Cunha, mandatário.  
Carlos Inácio Martins dos Santos, mandatário.  
José Augusto Teixeira Seca, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

Alfredo Jorge de Castro Neves, mandatário.  
José Amândio Loureiro Alves Cunha, mandatário.  
Carlos Inácio Martins dos Santos, mandatário.  
José Augusto Teixeira Seca, mandatário.

Pela Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

*Alfredo de Castro Neves*, mandatário.  
*José Amândio Loureiro Alves Cunha*, mandatário.  
*Carlos Inácio Martins dos Santos*, mandatário.  
*José Augusto Teixeira Seca*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia Miranda*, mandatário.  
*José Ângelo Alves Pereira*, mandatário.

## **Texto consolidado**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por uma parte, as empresas cuja actividade seja a fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios representadas nas seguintes associações patronais:

Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte;  
Associação Empresarial de Covilhã, Belmonte e Penamacor;  
Associação Comercial e Industrial dos Concelhos de Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros;  
Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Viseu;

e, por outra parte, os trabalhadores que desempenhem as funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato representados pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia.

2 — Este CCT vem alterar a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2002, que, por sua vez, foi alterada por revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003.

3 — O presente CCT abrange cerca de 2050 trabalhadores e 500 empresas.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos legais.

2 — A tabela salarial (anexo III) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano, a partir de 1 de Janeiro de 2005.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Denúncia**

1 — A denúncia do presente contrato será feita nos termos da lei, devendo em princípio ser efectuada pelas associações sindicais ou patronais outorgantes representativas da maioria dos trabalhadores ou das empresas.

2 — O termo dos prazos de denúncia previstos na lei poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado, de forma que a sua vigência de tabelas a negociar produza efeitos coincidentes com o ano civil.

3 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 30 dias a contar a partir da data da apresentação da proposta.

4 — O prazo máximo para as negociações é de 30 dias.

### **CAPÍTULO II**

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Atribuição das categorias**

1 — No anexo I estão definidas as categorias profissionais abrangidas por este contrato, com a indicação das tarefas e das funções que lhes competem.

2 — A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas.

3 — Nas empresas até 40 trabalhadores, a especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da indústria, excepto se a comissão paritária deliberar de modo diferente.

4 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores, pode qualquer das partes recorrer para a comissão paritária a fim de estudar e decidir, por unanimidade, se se aplica ou não o n.º 2.

5 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias profissionais diferentes das previstas neste contrato.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Condições de admissão**

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este contrato são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que na data da entrada em vigor do presente contrato já exerçam a profissão.

3 — A admissão do trabalhador, qualquer que seja a sua categoria ou classe, é feita a título experimental pelo período de 60 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou de pagamento de qualquer indemnização.

4 — Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

5 — A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria e a classe por ele adquirida.

ridas anteriormente, uma vez que o trabalhador apresente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia, salvo acordo por escrito do trabalhador.

6 — A admissão dos trabalhadores será obrigatoriamente participada pela entidade patronal ao sindicato e à associação nos 15 dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes indicações: nome, residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de admissão e de nascimento.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1 — A aprendizagem será de dois anos e poderá decorrer em uma ou várias empresas.

2 — O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

3 — O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente das empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.

4 — Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem, com a indicação da profissão ou das profissões em que se verificou.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Promoção dos aprendizes

Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Pré-oficiais e praticantes

1 — O período de prática dos pré-oficiais será de dois anos.

2 — Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior logo que termine o período de prática ou atinjam 20 anos de idade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Os trabalhadores admitidos com 19 ou mais anos de idade permanecerão um ano como pré-oficiais.

4 — O período de prática dos praticantes de especializado será de um ano.

5 — O tempo de pré-oficialato ou prática dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, de acordo com documento comprovativo obrigatoriamente passado pela empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadros de densidade

1 — As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de oficiais do mesmo sector, consoante os seguintes quadros de densidade:

##### Profissionais qualificados de ourivesaria

###### Classes e categorias

Número de oficiais	Principal	De 1. <sup>a</sup>	De 2. <sup>a</sup>	De 3. <sup>a</sup>
1 .....	—	—	1	—
2 .....	—	—	1	1
3 .....	—	1	1	1
4 .....	—	1	2	1
5 .....	—	1	2	2
6 .....	1	1	2	2
7 .....	1	2	2	2
8 .....	1	2	3	2
9 .....	1	2	3	3
10 .....	2	3	3	2

##### Profissionais qualificados relojoaria/montagem

###### Classes e categorias

Número de oficiais	Afinador	Oficiais de relojoaria de 1. <sup>a</sup>	Oficiais de relojoaria de 2. <sup>a</sup>
1 .....	—	—	1
2 .....	—	1	1
3 .....	1	1	1
4 .....	1	1	2
5 .....	1	2	2
6 .....	1	2	3
7 .....	1	3	3
8 .....	2	3	3
9 .....	2	3	4
10 .....	2	4	4

2 — Quando o número de oficiais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro de base.

3 — O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

4 — As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

5 — Nas empresas do sector de ourivesaria com 15 ou mais trabalhadores existirá, necessariamente, um encarregado no mínimo.

6 — Nas empresas do sector de ourivesaria com menos de 15 trabalhadores existirá, necessariamente, um encarregado, desde que haja 1 trabalhador executando funções de chefia.

7 — No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, um encarregado geral nas empresas com mais de 50 trabalhadores.

8 — No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, um encarregado de secção por cada secção em funcionamento na empresa.



9 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato venham executando funções de chefia adquirem de pleno direito a categoria de encarregado.

10 — Para o efeito da aplicação das densidades, os trabalhadores serão sempre promovidos tendo em conta:

- a) A competência;
- b) A antiguidade.

11 — Os trabalhadores que se considerem prejudicados nas promoções poderão recorrer para a comissão paritária.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Promoções e acessos

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Promoções automáticas

1 — Os oficiais de 3.<sup>a</sup> classe ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial de 2.<sup>a</sup> classe.

2 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup> classes que completem três e quatro anos, respectivamente, na categoria poderão requerer à comissão paritária uma análise às suas funções para a passagem à classe imediatamente superior.

3 — Em casos de manifesta inaptidão profissional do trabalhador de 3.<sup>a</sup> classe, a entidade patronal poderá, a título excepcional, propor, até dois meses antes da data da promoção automática, que o trabalhador seja submetido a exame perante a comissão paritária. Em caso de aprovação, o trabalhador tem direito à classe imediata e à respectiva remuneração desde a data em que a ela ascenderia por promoção automática.

4 — Para os efeitos desta cláusula, a comissão paritária reunirá nos 30 dias seguintes ao da entrada do requerimento, salvo os casos devidamente justificados.

5 — Nos casos previstos no n.º 2 desta cláusula, desde que haja aprovação, a promoção à categoria ou classe superior contar-se-á a partir da data em que o trabalhador requereu o exame.

6 — A comissão paritária deverá ter em conta o trabalho que o profissional predominantemente executa, tendo-se em conta uma apreciação directa do mesmo.

7 — Nos casos em que não haja promoção por manifesta inaptidão, o trabalhador só poderá requerer nova análise passados 12 meses a partir da data do primeiro requerimento.

8 — Os trabalhadores que tenham o curso oficial completo de ourivesaria, e quando o curso tenha sido noc-

turno, serão classificados como oficiais de 1.<sup>a</sup> classe, sendo promovidos a oficial principal após um ano de permanência na 1.<sup>a</sup> classe.

9 — Quando o curso for diurno, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 3.<sup>a</sup> classe e terão promoções automáticas anualmente, até oficial principal.

10 — O trabalhador que seja admitido com o curso de profissionalização de ourivesaria das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado e que tenha concluído o estágio escolar (seis meses) será classificado como pré-oficial, assim permanecendo durante um ano, após o qual será automaticamente promovido ao escalão imediatamente superior.

11 — Caso o trabalhador seja admitido noutra empresa que não aquela em que ocorreu o seu estágio, poderá sê-lo a título experimental por um período nunca superior a 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocar motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

12 — A antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — Todas as empresas e demais entidades patronais com trabalhadores ao seu serviço são obrigadas a enviar às entidades referidas neste contrato, dentro dos prazos adiante fixados, os mapas de pessoal devidamente preenchidos, conforme os modelos legais.

2 — Durante o mês de Novembro de cada ano, serão enviados dois exemplares do mapa, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior, aos serviços da inspecção de trabalho da sede ou do domicílio da entidade patronal.

3 — Será ainda enviado um exemplar do mapa referido no n.º 2 à associação ou às associações em que esteja filiada a entidade patronal e ao sindicato ou aos sindicatos em que estejam filiados os trabalhadores, não podendo, neste caso, o respectivo exemplar deixar de conter a relação dos trabalhadores filiados naquele a que se destina.

4 — Para os efeitos do disposto no número anterior, a filiação sindical e o respectivo número de sócio serão indicados, por escrito, à entidade patronal pelo trabalhador ou pelo sindicato interessado.

5 — Na mesma data do envio, as entidades referidas no n.º 1 afixarão nos locais de trabalho, por forma bem visível, durante um prazo de 45 dias, cópia dos mapas previstos no n.º 2, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

6 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre o dia 1 de

Março e 30 de Novembro que importe alterações nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 2, torna-se obrigatório o envio, no 3.º mês subsequente à publicação, dos mapas do modelo II às entidades e nos termos estabelecidos nos números anteriores, em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao segundo mês posterior à referida publicação.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo o disposto neste CCT;
- d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência dos cursos, nos termos da cláusula 27.<sup>a</sup>;
- e) Dispensar os membros dos corpos gerentes ou delegados sindicais e os trabalhadores com funções em comissões de trabalhadores para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos deste contrato ou da lei;
- f) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Prestar aos organismos outorgantes, sempre que lhe sejam solicitados, os elementos relativos ao cumprimento deste contrato ou à sua revisão, salvo se ultrapassarem o exigido por lei;
- h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de ouvidos os trabalhadores que irão ficar sob a sua chefia;
- i) Por à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos que digam respeito à vida sindical ou a interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para as reuniões;
- l) Respeitar as garantias e os direitos dos trabalhadores;
- m) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, sempre que este o solicite;
- n) Fornecer aos ourives polidores, fundidores, escovilheiros, douradores e repuxadores ao seu serviço, diariamente, 1l de leite e, anualmente, dois fatos-macaco ou duas batas apropriadas à

natureza do seu trabalho. O fornecimento de leite é devido aos trabalhadores que executem as referidas funções por períodos não inferiores a quatro horas seguidas ou interpoladas por cada dia de trabalho; os fatos-macaco e as batas são também fornecidos a todos os trabalhadores que eventualmente executem essas funções;

- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- p) Manter os trabalhadores ao corrente da situação e objectivos da empresa.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e a categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas, nos termos deste contrato;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação das ferramentas e do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas da salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, nos termos deste contrato;
- g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais, a menos que, neste último caso, da sua não divulgação resultem prejuízos evidentes para os trabalhadores da empresa ou para a economia nacional;
- i) Respeitar as ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes, desde que não contrariem os direitos e as garantias dos trabalhadores.

##### Cláusula 15.<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, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando se obtenha o seu acordo por escrito e desde que os prejuízos que a transferência lhe ocasione sejam suportados pela entidade patronal;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito

- de o prejudicar ou de lhe diminuir os direitos e as garantias decorrentes da sua antiguidade;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

## **CAPÍTULO IV**

### **Exercício da actividade sindical**

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **Direito à actividade sindical**

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de dois ou mais sindicatos.

4 — A constituição, o número, a designação e a destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou intervenções relacionados com os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical.

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Tempo para o exercício de funções sindicais**

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da 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.

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 um dia.

4 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

5 — O sindicato 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, no caso de impossibilidade, nos quatro dias seguintes ao primeiro dia em que faltarem.

6 — As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, excepto o de retribuição, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

#### **Cláusula 18.<sup>a</sup>**

##### **Cedência das instalações**

1 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas com menos de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Reuniões dos trabalhadores na empresa**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação dos delegados sindicais ou, na sua falta, de um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical, quando exista, ou, na sua falta, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação, caso em que a mesma deverá ser feita com a antecedência mínima de seis horas.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, mediante comunicação prévia à empresa.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Competência e poderes**

Aos delegados sindicais compete, além de defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

- a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, nos termos da lei;
- b) Acompanhar o funcionamento de refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

- c) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
- d) Para o desempenho das suas funções, poderão os delegados sindicais, sempre que tal seja necessário, circular livremente nos locais de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou seus representantes sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2 — Estas reuniões poderão, nos casos excepcionais, ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda de retribuição nem sendo consideradas para os efeitos da cláusula 17.<sup>o</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Quotização

Em relação aos trabalhadores que, por escrito, manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao sindicato as quotizações deduzidas dos salários dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, acompanhadas dos respectivos mapas mensais devidamente preenchidos.

### CAPÍTULO V

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — A duração do trabalho normal em cada semana será de quarenta horas, divididas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder nove horas.

3 — O período de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12 horas e as 15 horas.

4 — Os trabalhadores têm direito, sempre que o pretendam, a tomar uma refeição ligeira, em cada meio dia de trabalho, devendo, no entanto, permanecer no espaço de trabalho, à disposição da entidade empregadora, podendo, em caso de necessidade, ser chamados a prestar trabalho.

§ Em caso de horas suplementares, têm direito a um intervalo de dez minutos entre o horário normal e o suplementar.

5 — O estabelecido nos números anteriores não prejudica condições mais favoráveis que já estejam a ser praticadas nas empresas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Organização dos horários de trabalho

Compete às entidades patronais, com o acordo dos trabalhadores, estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo na eminência de prejuízos importantes para a empresa, devidamente comprovados ao sindicato.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais de duas horas de trabalho suplementar diário e até ao limite máximo de cento e vinte horas anuais.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Durante os períodos do ano escolar, as entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente até uma hora e trinta minutos os trabalhadores-estudantes inscritos em cursos oficiais, desde que os horários das aulas assim o exijam, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2 — Por altura dos exames, os trabalhadores-estudantes terão igualmente direito a dois dias de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas, em ambos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

3 — A concessão do disposto nos números anteriores é condicionada à assiduidade do trabalhador às aulas.

4 — Para tal, o trabalhador-estudante obriga-se a apresentar, no fim dos períodos escolares, documento comprovativo de assiduidade e, no fim de cada ano lectivo, da prestação de provas.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos do presente contrato, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho o trabalhador tem direito a receber, regular ou periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes das tabelas anexas (anexo II).

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Refeitório

Todas as empresas com 15 ou mais trabalhadores terão de pôr à disposição destes um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições quando as empresas as não forneçam.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,50.

2 — Os trabalhadores perdem direito ao subsídio nos dias em que faltem mais de uma hora.

3 — Quando, por motivo devidamente justificado, o trabalhador não possa prestar integralmente os dois períodos de trabalho (diário), trabalhando um período inteiro, tem direito a receber o subsídio de alimentação.

4 — O valor previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que na data de entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições compartilhadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Cálculo de salário

Sempre que se torne necessário calcular o salário-hora, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12 \text{ meses}}{N \times 52 \text{ semanas}}$$

sendo *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

- a) A 1.<sup>a</sup> hora, com 50 % de acréscimo;
- b) A 2.<sup>a</sup> hora é retribuída com 75 % de acréscimo;
- c) As horas seguintes, com 100 % de acréscimo.

2 — A percentagem da alínea c) inclui a remuneração devida por trabalho nocturno.

3 — As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição até € 9, ou ao fornecimento da mesma.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Funções em diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Sempre que um profissional execute serviços de categoria profissional diferente e superior àquela que lhe está atribuída, adquire de pleno direito a nova categoria ao fim de três meses de trabalho consecutivo, ou seis meses intercalados em cada ano, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço, sem prejuízo no disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Casos de redução da capacidade de trabalho

1 — Em casos de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados a retribuição mensal por inteiro desde o 1.º dia do acidente até ao 120.º dia, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora.

2 — Quando se verifique diminuição de rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente resultante de acidente de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que tenha direito desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

3 — As empresas procurarão colocar os trabalhadores afectados por incapacidade parcial permanente em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e promover as diligências adequadas à readaptação ou reconversão profissional.

4 — Os trabalhadores referidos no número anterior não poderão ser prejudicados no regime de promoções e nas demais regalias.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Data e documento de pagamento

1 — As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na respectiva caixa de previdência, a categoria e classe profissional, os dias de trabalho normal e as horas suplementares ou de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2 — O pagamento efectuar-se-á obrigatoriamente até ao último dia do período a que diz respeito e dentro do horário normal de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio correspondente a um mês

de retribuição desde que tenham pelo menos seis meses de antiguidade, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2 — No caso de os trabalhadores terem menos de seis meses de antiguidade, bem como em caso de cessação do contrato, os trabalhadores têm direito à proporção do subsídio correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3 — Os trabalhadores nos anos de ingresso no serviço militar e os que tenham faltado mais de 90 dias por doença, devidamente comprovada, receberão o subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

4 — No ano de regresso, desde que não se verifique no mesmo ano, os trabalhadores receberão o subsídio de Natal na totalidade se na data do pagamento estiverem ao serviço da entidade patronal.

## **CAPÍTULO VII**

### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### **Cláusula 37.<sup>a</sup>**

##### **Descanso semanal**

O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado um dia de descanso complementar.

#### **Cláusula 38.<sup>a</sup>**

##### **Feriados**

1 — São considerados feriados obrigatórios, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
1 de Maio;  
1 de Novembro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Corpo de Deus;  
1 de Dezembro;  
Sexta-Feira Santa;  
10 de Junho;  
8 de Dezembro;  
Domingo de Páscoa;  
15 de Agosto;  
25 de Dezembro;  
25 de Abril;  
5 de Outubro;  
O feriado municipal da localidade 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 municipal ou do feriado de terça-feira de Carnaval, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de «pontes», fim-de-semana, tradição local ou

outros que correspondam ao desejo da maioria dos trabalhadores dará lugar à distribuição uniforme de trabalho de acordo com o calendário aprovado pelos trabalhadores e a remeter à delegação do Ministério de Trabalho, com cópia ao sindicato.

#### **Cláusula 39.<sup>a</sup>**

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

1 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente aos feriados quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal, ou seja, o trabalhador recebe, além do salário do dia em que trabalhou, o salário correspondente a dois dias de trabalho.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso complementar ou nos feriados previstos neste contrato será pago nos termos do número anterior.

#### **Cláusula 40.<sup>a</sup>**

##### **Direito a férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, exceptuando os casos previstos no n.º 1 da cláusula 43.<sup>a</sup> e nos demais casos previstos na lei.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias e a subsídios vencidos, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

4 — O trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou à efectividade do serviço.

#### **Cláusula 41.<sup>a</sup>**

##### **Duração das férias**

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3 — O gozo da licença por maternidade e por paternidade e as faltas previstas na alíneas c) e d) do n.º 1 da cláusula 55.<sup>a</sup> não afectam o aumento da duração do período de férias.

4 — Os trabalhadores no ano de admissão têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro.

5 — Caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados indevidamente.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo, neste caso, ser salvaguardado um período de 10 dias úteis consecutivos.

7 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e dos subsídios vencidos, se ainda não as tiver gozado, a parte proporcional das férias e dos subsídios relativos ao ano da cessação.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para o efeito de férias, encerrar, total ou parcialmente, os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores dê parecer favorável.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar poderão gozar as férias e receber o respectivo subsídio antes da sua incorporação, devendo, para tanto, avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, receberão as retribuições das férias e o subsídio respectivo.

2 — No ano do regresso do serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio desde que o regresso ocorra em ano diferente ao do ingresso.

3 — Nos casos previstos no número anterior, e quando não seja possível o gozo das férias por o regresso do trabalhador coincidir com o termo do ano civil, as férias serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 44.<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 — Aplica-se à parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 43.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico da previdência.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos, salvo nos casos previstos neste contrato.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a actividade no continente, quando pretendam gozá-las fora do território continental.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá obrigatoriamente ser paga antes do seu início.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Época de férias

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

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente os trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a época de férias será fixada entre 2 de Maio e 30 de Setembro.

4 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5 — A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de Abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todos os trabalhadores e do qual enviará cópia para o sindicato.

6 — Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivo de interesse da empresa, a alterar ou quiser interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do respectivo período de férias, que não excederá um mês de retribuição.

2 — O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

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

1 — A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixar de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

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 51.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Regresso dos trabalhadores após o serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomará o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la através de carta, com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado.

2 — O trabalhador apresentar-se-á ao serviço nos 30 dias subsequentes à data do licenciamento e retomará o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, a classe e o vencimento que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

3 — Nos casos em que o trabalhador não tenha ainda completado o período de pré-oficialato, o serviço militar interrompe a contagem desse período, não podendo o trabalhador, logo após o seu regresso, receber vencimento inferior ao salário mínimo nacional, se outro maior lhe não for devido.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2 — As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias.

3 — A empresa tem o direito de descontar na retribuição a quantia referente às horas de serviço perdidas por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

4 — Quando o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, e desde que o justifique, iniciará de imediato o trabalho, embora podendo ser com prejuízo da remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à sua vontade, nos termos das alíneas g) e i) da cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2 — O período de tempo correspondente às faltas não justificadas não será contado para os efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas e, como tal, pagas pela entidade patronal as dadas nos seguintes casos:

- a) Enquanto estiverem temporariamente impossibilitados de comparecer por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da previdência;
- c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, genros, noras, adoptantes e adoptados, enteados e padrastrós;
- d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinotos, próprios e do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como pelo falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- e) Até 15 dias seguidos, por ocasião do casamento;
- f) Durante cinco dias úteis, seguidos ou intercalados, no 1.º mês a seguir ao nascimento de filho;
- g) Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, exceptuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;
- h) Pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar;
- i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- l) Detenção ou prisão preventiva do trabalhador enquanto não se verificar decisão condenatória e prisão efectiva com trânsito em julgado;
- m) Pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal estiverem inscritos;
- n) Por um dia, para doação graciosa de sangue;
- o) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;



- p) Pelo tempo indispensável para acompanhamento de funerais;
- q) 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.

2 — As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou de membros da comissão de trabalhadores.

3 — Os trabalhadores podem faltar até um dia por mês, desde que o justifiquem através do documento previsto no n.º 8 desta cláusula, para tratar de assuntos do seu interesse, embora com perda de retribuição.

4 — As faltas previstas nas alíneas a) e p) do n.º 1 e no n.º 2 implicam perda de retribuição, salvo o disposto neste contrato.

5 — As faltas por motivo de falecimento serão dadas a partir da data em que o trabalhador tiver conhecimento do facto.

6 — As comunicações de ausência ou os pedidos de dispensa deverão ser transmitidos à empresa com a maior brevidade possível após os trabalhadores terem tido conhecimento dos motivos que os justifiquem, ou noutros casos de manifesta urgência, ou tratando-se de situação imprevisível, no mais curto lapso de tempo possível após a ocorrência.

7 — A falta para casamento deve ser comunicada com 10 dias de antecedência.

8 — Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em triplicado, ficando a entidade patronal obrigada a assinar em como recebeu a comunicação logo após a entrega feita pelo trabalhador e entregando a decisão três dias depois.

9 — Os documentos indicados no número anterior são obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal, de acordo com o modelo constante do anexo III.

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

## **CAPÍTULO VIII**

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### **Cláusula 56.<sup>a</sup>**

##### **Proibição de despedimento sem justa causa**

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

#### **Cláusula 57.<sup>a</sup>**

##### **Modos de cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Revogação do contrato de trabalho por acordo das partes**

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazer cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações constantes deste contrato.

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

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

5 — No prazo de sete dias a contar a partir da data da assinatura do documento referido no n.º 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — 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 a coacção da outra parte.

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Justa causa de resolução do contrato por iniciativa 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 do 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 prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, 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 os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual ou pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de falta.

3 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa do número anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

4 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado à comissão de trabalhadores, que pode, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão, fundamentada, constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, com a notificação da nota de culpa, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Indemnização ou reintegração

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria

ter normalmente auferido desde a data de despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Denúncia por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de fazer cessar 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 prévio será de um mês.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador pode fazer cessar o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do trabalhador;
- c) Falta não culposa do pagamento pontual da retribuição;
- d) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- f) Aplicação de sanção abusiva;

- g) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
- i) Obtenção de colocação melhor remunerada.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas d) a h) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 60.<sup>a</sup>, n.º 3.

3 — O trabalhador que rescinde o contrato invocando a alínea g) do n.º 1 desta cláusula verá reduzido o período de aviso prévio para 15 dias.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Falência da empresa

1 — A declaração judicial de falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2 — O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3 — A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1 — Ao cessar o contrato, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

### CAPÍTULO IX

#### Trabalho de mulheres e menores

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Aptidões

As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste contrato ou na lei.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Receber, em identidade de tarefas e qualificação, a mesma retribuição dos homens;
- b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto e um mês após o aborto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição de retribuição;
- c) Por ocasião do nascimento, uma licença de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto;

- d) Uma licença ou de 30 dias, em caso de aborto;
- e) Interromper o trabalho diário em dois períodos com a duração máxima de uma hora cada, para tratamento dos filhos, durante 12 meses após o parto; se a trabalhadora o preferir, poderá entrar mais tarde uma hora e sair mais cedo outra hora, ou ainda acumular os dois períodos para entrar mais tarde ou sair mais cedo duas horas, sem que tal implique diminuição de retribuição nem a redução do período de férias;
- f) O direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de vencimento, quando as ausências sejam justificadas pelo médico ou pela caixa de previdência.

2 — A entidade patronal que despedir uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

3 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora receberia até um ano após o parto, salvo se outra maior lhe for devida, nos termos deste contrato, sem que em qualquer dos casos a indemnização possa ser inferior a 12 meses de retribuição.

4 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b), c) d) e e) com a maior brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

5 — As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez e até um ano após o parto serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia de contrato sem aviso prévio, desde que comuniquem a denúncia por escrito.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo se, quando de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus pais ou tutores.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2 — Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu desenvolvimento físico normal.

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

4 — É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do jovem.

5 — Aos menores de 18 anos de idade é vedado o trabalho antes das 8 horas e depois das 19 horas.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- e) Despedimento.

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

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção três dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

4 — As empresas devem comunicar ao sindicato e às associações a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula, bem como dos motivos que as determinaram.

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado recorrer ao sindicato.

6 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo da cláusula sem previamente ser ouvido.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais por sanção abusiva

1 — Considera-se abusivo o despedimento do trabalhador, elevando-se as indemnizações para o dobro, quando os profissionais forem despedidos por:

- a) Exercerem funções de dirigentes sindicais, comissão de trabalhadores, delegados sindicais, bem como dirigentes ou representantes dos profissionais na caixa de previdência e abono de família;
- b) Terem exercido aquelas funções há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- c) Se terem candidatado ao respectivo exercício há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- d) Terem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- e) Se recusarem, nos termos deste contrato, a cumprir ordens a que não devam obediência;
- f) Terem declarado ou testemunhado contra a empresa.

2 — Se a entidade patronal aplicar, pelas razões indicadas nas alíneas do número anterior, suspensão ao trabalhador, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança.

2 — As partes contratantes, tendo embora perfeito conhecimento dos condicionalismos actualmente existentes na indústria, propõem-se pugnar por uma melhoria real das condições de higiene e segurança no trabalho dentro das instalações fabris, nomeadamente desenvolvendo acções junto das entidades oficiais e campanhas de mentalização dos respectivos associados.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Comissões paritárias

Com a composição, a competência e as atribuições previstas no regulamento constante do anexo IV, é criada uma comissão paritária.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Encarregado geral.* — É o trabalhador que, para além da sua actividade profissional, coordena e dirige os serviços dos vários sectores no local de trabalho.

*Encarregado de secção.* — É o trabalhador que, para além da sua actividade profissional, dirige os serviços no seu sector de trabalho.

*Encarregado.* — É o trabalhador que, para além da sua actividade profissional, coordena e dirige os serviços no local de trabalho.

*Especializado.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa tarefas pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

*Ourives escovilheiro.* — É o trabalhador que procede ao tratamento e ao aproveitamento dos resíduos das escovilhas de ouro e prata, fundindo os metais recuperados e transformando-os em lingotes, para o que utiliza processos mecânicos ou outros.

*Ourives de ouro.* — É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos, geralmente de ouro, destinados a adorno ou uso pessoal, para o que utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. É, por vezes, incumbido de executar desenhos ou de trabalhar metais pobres para a confecção de moldes. Pode ser especializado no fabrico de determinado artigo ou conjunto de tarefas.

*Ourives joalheiro.* — É o trabalhador que confecciona e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado

valor estético destinados a adorno ou uso pessoal e tendo, em geral, trabalho de cravação de pedras preciosas.

*Ourives cravador joalheiro.* — É o trabalhador que fixa pedras ornamentais nas jóias por cravação; recebe a obra a trabalhar e imobiliza-a num fuste com betume, estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

*Ourives de prata.* — É o trabalhador que fabrica e restaura, manual ou mecanicamente, artefactos de prata destinados a adorno, uso pessoal ou culto religioso ou que estejam inequivocamente ligados a qualquer expressão artística ou decorativa.

*Ourives barbeleiro.* — É o trabalhador que confecciona correntes formadas por vários elos (barbelas) para adorno pessoal. Executa as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro).

*Ourives filigraneiro.* — É o trabalhador que confecciona as estruturas de prata ou de ouro que compõem determinados objectos de adorno, decorativos ou de uso pessoal, procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento, e realiza as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro).

*Ourives enchedeiro.* — É o trabalhador que preenche as armações confeccionadas pelo filigraneiro (filigranista) com fio metálico torcido e laminado (filigrana), disposto de modo a formar artísticos rendilhados.

*Ourives cordoeiro.* — É o trabalhador que executa as tarefas fundamentais do barbeleiro, mas a sua actividade dirige-se especificamente à obtenção de cordões ornamentais de metal precioso, cujos elos são soldados a dois e dois e dispostos segundo planos perpendiculares entre si.

*Ourives polidor de ouro e joalharia.* — É o trabalhador que realiza o acabamento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalharia, polindo-as.

*Ourives caldeireiro — oficial de martelo de prata.* — É o trabalhador que fabrica e repara, utilizando ferramentas manuais próprias para enformar por batimento, artigos de prata, tais como terrinas, travessas, serviços de chá e café e jarros, com formas que não possam ser obtidas por torneamentos, executa as tarefas fundamentais de caldeireiro, mas trabalha normalmente a prata, o que requer conhecimentos especiais, monta as diversas peças batidas (levantadas) e solda-as com liga de prata. Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

*Ourives imprimidor (repuxador) de metais preciosos.* — É o trabalhador que enforma peças de metal precioso, principalmente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito e utilizando moldes que previamente confecciona.

*Ourives oficial de faqueiro.* — É o trabalhador que elimina imperfeições em peças de faqueiro de metal precioso, especialmente de prata, e dá-lhes o acabamento necessário, manual ou mecânico.

*Ourives alisador e acabador de pratas.* — É o trabalhador que regulariza as superfícies de manufacturas de prata que se apresentem imperfeitas.

*Ourives polidor de pratas.* — É o trabalhador que dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata e executa as tarefas fundamentais de polidor de metais (operador de máquina de polir), mas com o objectivo específico de polimento e lustragem de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

*Ourives dourador e prateador.* — É o trabalhador que dá revestimento através de galvanoplastia, prepara a superfície dos objectos, recobrando-os de ouro e prata, e ainda oxida, metaliza e cobreia.

*Ourives esmaltador.* — É o trabalhador que aplica camadas de esmalte para decoração de jóias, filigranas e outros objectos de ouro e prata, após preparação prévia nas superfícies dos objectos, utilizando espátulas apropriadas. A esmaltagem pode ser feita por maçarico ou forno.

*Ourives gravador manual.* — É o trabalhador que talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias, ouro e prata ou outros metais, com o auxílio de lupa, servindo-se de buris de diversos tipos. Pode trabalhar segundo a sua inspiração, criando os desenhos a gravar. Por vezes executa o acabamento e dá pátina nas peças gravadas.

*Ourives gravador mecânico.* — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina (pantógrafo) que grava letras e motivos decorativos no metal a partir de um molde, normalmente de maiores dimensões. Calcula a escala a adoptar, consulta uma tabela de conversão e marca os valores nos braços do sistema mecânico com que opera, utilizando, quando necessário, uma lupa ou tirando moldes de cera ou plasticina. Pode ter de afiar as ferramentas utilizadas na máquina.

*Ourives guilhochador.* — É o trabalhador que ornamenta, em sulcos, determinadas peças de ourivesaria, servindo-se de uma máquina apropriada: monta na máquina o buril a utilizar e regula-o para a profundidade do corte pretendida, fixa o objecto a guilhochar na cabeça da máquina, monta as matrizes no dispositivo apropriado e adapta a uma delas o ponteiro apalpador. Executa os sulcos necessários para a perfeita cobertura da peça, mudando de matriz sempre que for preciso.

*Ourives cinzelador.* — É o trabalhador que executa motivos em relevo ou lavrados em peças de metais preciosos servindo-se de cinzéis e de outras ferramentas manuais. Decalca o desenho a reproduzir, trabalha o metal sobre uma ola ou baula (mistura de resina e gesso contida num recipiente) de forma a assegurar a estabilidade do metal durante a laboração, efectua o levantamento dos motivos das peças de chapa e rebaixa-as ou «estremece-as», utilizando macetas e cinzéis de vários tipos. Por vezes recorta moldes que haja fabricado para fundição, enche-os com gesso, chumbo, cera ou outro material, podendo ter de aperfeiçoar figuras obtidas por fundição. Pode trabalhar o metal segundo a sua própria inspiração e conceber o desenho a reproduzir.

*Ourives fundidor-moldador (em caixas).* — É o trabalhador que executa moldações em caixas próprias, de ferro fundido (frascos, com areia especial), em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

**Ourives fundidor-moldador (em ceras perdidas).** — É o trabalhador que obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando o processo das ceras perdidas, envolve o modelo em borracha, que será vulcanizada numa prensa eléctrica, corta a borracha com um bisturi, retirando o modelo, leva o molde de borracha a uma injetora para lhe ser introduzida a cera, deixa arrefecer e retira o modelo de cera, colocando-o numa «árvore», que, por sua vez, será metida num cilindro apropriado e envolvida com material refractário especial, coloca o cilindro num forno, à temperatura prescrita, a fim de eliminar o molde de cera, que sai através do gito, utiliza uma máquina centrífuga para fundir e depositar o metal no cilindro ou funde-o num cadinho e vaza-o em seguida e retira a peça do cilindro depois de arrefecida.

**Ourives laminador.** — É o trabalhador que conduz uma máquina que reduz a várias espessuras barras ou arruelas de metais preciosos ou outros, segundo técnica apropriada, fazendo passar o lingote através do rolo do laminador, o qual aperta até conseguir a espessura desejada.

**Ourives estampador.** — É o trabalhador que enforma a peça metálica por prensagem em balancé, escolhe e coloca os cunhos de aço no balancé, coloca a chapa adequada entre os cunhos e põe o balancé em movimento para comprimir a chapa e dar-lhe forma e observa a peça depois de enformada para ver se apresenta defeitos.

**Ourives operador de máquina de lapidar metais.** — É o trabalhador que ornamenta, por facetamento e segundo o seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria: utilizando uma máquina apropriada, escolhe segundo o lapidado a obter e a fresa a utilizar, que monta no respectivo suporte, fixa na mesa da máquina o objecto a embelezar por lapidação, realiza as afinações necessárias, põe a ferramenta de corte em movimento e dirige, através do respectivo manípulo, a sua penetração no metal ou comanda, com os respectivos dispositivos, o deslocamento da mesa da máquina de forma a conseguir por facetamento os motivos decorativos que pretende, examina a qualidade do trabalho realizado, retira a peça e repete as operações indicadas.

**Ourives conserteiro.** — É o trabalhador que executa, exclusivamente, consertos em objectos manufacturados com metais finos.

**Afinador de máquinas.** — É o trabalhador especializado nas diferentes máquinas da indústria de relojoaria/montagem de relógios ou manufactura de acessórios que tem por funções específicas a manutenção, a afinação e a reparação dessas máquinas, de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho.

**Afinador de relógios.** — É o trabalhador técnico especializado que procede ao acabamento final do relógio, ajustando, regulando e afinando os seus diferentes órgãos com o auxílio de ferramentas e aparelhos adequados.

**Montador de relógios.** — É o trabalhador que monta as peças que vão constituir os diferentes órgãos de relógio, não lhe competindo o seu ajustamento e afinação.

**Monitor.** — É o trabalhador que vigia o trabalho das máquinas, controla a produção e substitui as peças avariadas ou troca-as pelas que sejam necessárias à execução de tarefas diferentes.

**Apontador.** — É o trabalhador que fornece a matéria-prima, ferramentas, peças sobresselentes, óleos de lubrificação, etc., que estão à sua guarda ou sob o seu controlo, procede à recolha e ao registo das peças manufacturadas e executa a sua embalagem para a entrada posterior nos circuitos comerciais.

**Indiferenciado.** — É o trabalhador que não tem qualquer especialidade, limitando-se o seu trabalho a limpeza e a recados.

## ANEXO II

**Tabela salarial para vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2005**

Categorias profissionais	Remunerações (euros)
Encarregado geral .....	670
Encarregado de secção .....	634,50
Encarregado (OUR) .....	634,50
Ourives principal .....	616,50
Afinador de máquinas (RM) .....	616,50
Afinador de relógios (RM) .....	616,50
Ourives oficial de 1.ª classe .....	592
Montador de relógios de 1.ª classe .....	592
Ourives oficial de 2.ª classe .....	535
Montador de relógios de 2.ª classe .....	535
Ourives oficial de 3.ª classe .....	459
Apontador/monitor (RM) .....	459
Especializado (OUR/RM) .....	409
Indiferenciado (OUR/RM) .....	392
Pré-oficial (OUR/RM) .....	383,50
Praticante especial. (OUR/RM) .....	380
Aprendiz do 2.º ano (OUR/RM) .....	RMMG
Aprendiz do 1.º ano (OUR/RM) .....	RMMG

OUR — ourivesaria.

RM — relojoaria-montagem.

RMMG — aplica-se o regime de remuneração mínima mensal garantida (€ 374,70).

## ANEXO III

### Documento da justificação das faltas referido na cláusula 55.ª, n.º 9

#### Comunicação de falta

(a preencher pelo trabalhador)

Nome: ...

Profissão: ...

Comunica que deseja faltar/faltou ao serviço no seguinte período: de ... de ... de ... a ... de ... de ... das ... horas às ... horas.

Pretende que as faltas sejam consideradas:

Justificadas com retribuição;

Justificadas sem retribuição;

Licença sem retribuição.

Em anexo junta os seguintes documentos: ...

Data: ... de ... de ...

Assinatura: ...

.....  
(a preencher pela entidade patronal)

Recebemos a comunicação de falta em ... de ...  
de ...

A falta considera-se:

Justificada com retribuição;  
Justificada sem retribuição;  
Injustificada sem retribuição;  
Licença sem retribuição.

Assinatura: ...

#### **ANEXO IV**

##### **Regulamento da comissão paritária**

### **CAPÍTULO I**

#### **Da constituição e do funcionamento da comissão paritária**

##### **Artigo 1.º**

De acordo com a cláusula 72.<sup>a</sup> do CCT para as indústrias de ourivesaria e relojoaria (montagem), é instituída uma comissão paritária.

##### **Artigo 2.º**

A representação quer dos trabalhadores quer das entidades patronais será sempre paritária.

##### **Artigo 3.º**

A sua constituição será de seis membros, sendo, respectivamente, três designados pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e três pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte.

Para a resolução de assuntos específicos de outras associações signatárias, poderão os representantes patronais designados ser parcialmente substituídos por representantes dessas associações.

Deverá haver igual número de substitutos.

##### **Artigo 4.º**

Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, de técnicos, até ao número de dois, e de consultor jurídico, sem direito de voto.

##### **Artigo 5.º**

A comissão funcionará a requerimento de qualquer interessado, devendo este, para tal, dirigir-se ao organismo que o represente, que o comunicará à outra parte, informando-a da matéria a tratar.

##### **Artigo 6.º**

A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 10 dias depois de ter sido convocada.

##### **Artigo 7.º**

A comissão poderá reunir nos locais onde surjam questões sobre as quais seja pedida a sua intervenção,

desde que, por maioria, entenda que só poderá pronunciar-se após visitar o local.

##### **Artigo 8.º**

No caso de promoções automáticas, a comissão paritária analisará estas questões, sempre que necessário no próprio local de trabalho, tendo em conta o n.º 6 da cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Artigo 9.º**

Sobre as questões postas poderá haver acordo prévio dos organismos intervenientes, caso em que não será necessário reunir a comissão.

##### **Artigo 10.º**

A pedido da comissão paritária, poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, sem direito de voto.

### **CAPÍTULO II**

#### **Das atribuições e competência**

##### **Artigo 11.º**

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar as convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar pareceres e informações que lhe sejam solicitados por qualquer departamento estatal ou ainda por qualquer pessoa ou organismo abrangido pelo contrato colectivo de trabalho;
- c) Promover oficiosamente ou a solicitação de qualquer interessado o aperfeiçoamento e a execução do contrato colectivo de trabalho;
- d) Deliberar sobre as questões de carácter técnico, a classificação do pessoal, a definição de categorias, a equivalência de funções, a integração nos respectivos grupos e a criação de novas categorias;
- e) Propor aos outorgantes alterações e revisões da convenção colectiva de trabalho.

##### **Artigo 12.º**

A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes dois terços dos membros representantes de cada uma das partes.

##### **Artigo 13.º**

As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, por voto secreto.

##### **Artigo 14.º**

As deliberações deverão constar de acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

##### **Artigo 15.º**

Das deliberações da comissão paritária pode qualquer interessado recorrer nos termos legais.

## Artigo 16.º

Em tudo o que for omissa neste regulamento, observar-se-ão as disposições legais em vigor, podendo, entretanto, e a pedido de qualquer das partes, ser-lhe introduzidas quaisquer alterações.

Porto, 11 de Maio de 2005.

Pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte:

*Alfredo Jorge de Castro Neves*, mandatário.  
*José Amândio Loureiro Alves Cunha*, mandatário.  
*Carlos Inácio Martins dos Santos*, mandatário.  
*José Augusto Teixeira Seca*, mandatário.

Pela ACDV — Associação Comercial do Distrito de Viseu:

*Alfredo Jorge de Castro Neves*, mandatário.  
*José Amândio Loureiro Alves Cunha*, mandatário.  
*Carlos Inácio Martins dos Santos*, mandatário.  
*José Augusto Teixeira Seca*, mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial dos Concelhos da Sertã, Póvoa-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

*Alfredo José de Castro Neves*, mandatário.  
*José Amândio Loureiro Alves Cunha*, mandatário.  
*Carlos Inácio Martins dos Santos*, mandatário.  
*José Augusto Teixeira Seca*, mandatário.

Pela AECBP — Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

*Alfredo Jorge de Castro Neves*, mandatário.  
*José Amândio Loureiro Alves Cunha*, mandatário.  
*Carlos Inácio Martins dos Santos*, mandatário.  
*José Augusto Teixeira Seca*, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia Miranda*, mandatário.  
*José Angelo Alves Pereira*, mandatário.

Depositado em 12 de Julho de 2005, a fl. 100 do livro n.º 10, com o n.º 161/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária — Alteração salarial e outras.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas cuja actividade principal é a da indústria de prótese dentária representadas pela Associação dos Industriais de Prótese e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e representados pelo Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária.

2 — A presente revisão altera apenas as matérias do CCT em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2004, e constantes da cláusula 33.<sup>a</sup> e dos anexos I e IV da convenção.

3 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º,

do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 1007 trabalhadores e 310 empresas.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia, revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e poderá ser denunciado ou revisto nos termos e prazos legais.

2 — O prazo de vigência deste CCT é de 12 meses.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Caso não forneçam a refeição, os empregadores obrigam-se a participar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de € 5,67.

### ANEXO I

#### Definição de funções

1 — Profissões e categorias de prótese dentária:

*Técnico-coordenador.* — Técnico de prótese dentária que planeia, coordena e controla os trabalhos executados no laboratório, dentro dos limites da sua qualificação profissional, mantendo-se adstrito à execução das tarefas inerentes à sua profissão.

*Técnico de prótese dentária.* — É o técnico de diagnóstico e terapêutica que, mediante prescrição médica, realiza actividades no domínio do diagnóstico, desenho, preparação, fabrico e modificação, com a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados à prótese dentária. Pode prestar assistência técnica junto dos gabinetes médico-dentários.

*Técnico na especialidade de acrílico.* — Verifica as boas condições dos moldes, interpreta as prescrições fornecidas para a execução dos trabalhos; escolhe e determina os tipos de dentes a utilizar sob o ponto de vista da cor, estético, morfológico e funcional; executa montagens anatómicas em articuladores normais e fisiológicos, aparelhos de correcção móveis e fixos e montagem de dentes e faces em todos os tipos de cromocobalto; procede ao estudo de todas as áreas abrangidas pelos diferentes tipos de prótese acrílica; verifica e corrige os trabalhos executados.

Pode ainda efectuar montagem de dentaduras completas ou parciais para prova, acabamento de prótese completas e parciais e seus polimentos, reparação de próteses acrílicas e de aparelhos de ortodontia, substituição de ganchos, arcos ou molas, modelagem em cera para provas e acabamentos, construção de moldes individuais e de ceras de articulação, execução de todas as tarefas relacionadas com a manipulação de gessos, mistura de acrílicos, carregamento e sua polimerização e desmuflagem.

Pode prestar assistência técnica junto dos gabinetes dentários.



*Técnico na especialidade de cromocobalto.* — Verifica as boas condições dos moldes, interpreta as prescrições fornecidas para a execução dos trabalhos; determina os diferentes tipos de fixação a utilizar; procede à execução do desenho e à preparação de maquetas para prova e respectiva rectificação, quando necessário; efectua a modelagem, a fundição e as soldaduras em todos os tipos de prótese em cromocobalto; verifica e corrige os trabalhos executados.

Pode ainda proceder à eliminação de retenções, duplicação de moldes, banho de resina em moldes de revestimento, modelagem de esqueléticas e a aplicação de gitos, enchimento de cilindros, fundição, decapagem por jacto de areia, acabamento, banho electrolítico e polimento das esqueléticas.

Pode prestar assistência técnica junto de gabinetes dentários.

*Técnico na especialidade de ouro/prótese fixa.* — Verifica as boas condições dos moldes, interpreta as prescrições fornecidas para a execução dos trabalhos; modela em cera ou acrílico, rectifica, funde e acaba todos os tipos de coroas, pontes, *inlays*, *onlays*, *pivots*, coroas, *jackets*, *richmonds* e todos os outros tipos de trabalhos da especialidade; verifica e corrige os trabalhos executados.

Pode ainda fazer modelação para prova em cera ou acrílico de coroas ou elementos, fundição de dentes para aplicação em prótese móveis, colocação de gitos, preparação e inserção em cilindros, reparação simples de coroas. Pode prestar assistência técnica junto dos gabinetes dentários.

*Ajudante de prótese dentária.* — Sob a orientação e responsabilidade dos técnicos de prótese dentária e dos técnicos na especialidade, executa as tarefas descritas para uma ou mais das seguintes especialidades: acrílico, cromocobalto e ouro, cabendo as mais complexas ao ajudante de prótese dentária do escalão superior.

#### ANEXO IV

##### Retribuições certas mínimas para 2005

###### 1 — Sector específico da prótese dentária:

Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
Técnico-coordenador .....	1 011
Técnico de prótese dentária .....	938
Técnico da especialidade de acrílico, ouro e cromocobalto .....	814
Ajudante de prótese dentária com mais de quatro anos .....	660
Ajudante de prótese dentária de dois a quatro anos .....	550
Ajudante de prótese dentária até dois anos .....	473

###### 1.1 — Profissões complementares/acessórias:

Profissões	Remunerações mínimas (em euros)
Não especializado .....	384

#### ANEXO IV

##### 2 — Sector administrativo/apoio:

Nível	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (em euros)
I	Contabilista/técnico oficial de contas .....	934
II	Guarda-livros/chefe de secção .....	719
III	Primeiro-escriturário .....	571
IV	Segundo-escriturário/recepcionista .....	529
V	Terceiro-escriturário/recepcionista de 2. <sup>a</sup> ...	484
VI	Distribuidor/estagiário dos 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos (esc.)	447
VII	Estagiário (recepcionista)/trabalhador de limpeza	389

Lisboa, 24 de Junho de 2005

Pela Associação dos Industriais de Prótese:

*Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária:

*Sérgio Brogueira Alves de Sousa*, mandatário.

Depositado em 12 de Julho de 2005, a fl. 100 do livro n.º 10, com o n.º 158/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**CCT entre a ACRAL — Assoc. do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito e vigência

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro (CAE 52112, 52120, 52210, 52220, 52230, 52250, 52260, 52271, 52272, 52320, 52330, 52410, 52421, 52422, 52431, 52432, 52441, 52442, 52443, 52444, 52451, 52452, 52461, 52462, 52463, 52472, 52481, 52483, 52484, 52485, 52486, 52487, 52488, 52500, 52610, 52621, 52622, 52523 e 52720) representadas pela ACRAL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 3000 empresas e 5000 trabalhadores.

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência, denúncia e revisão

1 — (*Mantém-se com a redacção da CCT em vigor.*)

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Abril de 2005 e serão revistas anualmente.

3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11 — *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

## CAPÍTULO VI

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Retribuições certas mínimas

1 — *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

2 — *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

3 — *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

4 — Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário será atribuído um abono mensal de € 13 desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5 — *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

6 — *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

7 — *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

### Cláusula 24.<sup>a</sup>-A

1 — Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 1,25 por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2 — Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

2 — O valor pecuniário de cada diuturnidade é de € 10,15.

3, 4 e 5 — *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Deslocações

Aos trabalhadores deslocados ao serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária — € 29;

Alojamento e pequeno-almoço — € 16;

Pequeno-almoço — € 2;

Almoço, jantar ou ceia — € 9,10;

ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) e c) *(Mantêm-se com a redacção da CCT em vigor.)*

## ANEXO IV

### Quadro de vencimentos

#### Tabela salarial — 2005

(com efeitos a partir de 1 de Abril de 2005)

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Chefe de escritório .....	582
	Gerente comercial .....	
	Chefe de serviços .....	
	Analista de sistemas .....	
	Encarregado .....	
	Encarregado geral .....	
B	Encarregado de loja .....	533,91
	Secretária de direcção .....	
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira ....	
	Chefe de secção .....	
	Guarda-livros .....	
	Correspondente em línguas estrangeiras .....	
	Caixeiro-encarregado .....	
	Caixeiro-chefe .....	
	Inspector de vendas .....	
	Chefe de vendas .....	
	Chefe de compras .....	
	Programador .....	
	Encarregado de armazém .....	
	Operador fiscal de caixa .....	
C	Assistente administrativo .....	521,78
	Chefe de equipa (electricista) .....	
	Mestre ou mestra .....	
	Estagiário de programação .....	
	Operador de supermercado especializado .....	
	Promotor de vendas .....	
	Primeiro-escriturário .....	
	Caixa de escritório .....	
	Operador de máquinas de contabilidade .....	
	Primeiro-caixeiro .....	
	Caixeiro viajante .....	
	Caixeiro de praça .....	
	Expositor-decorador .....	
	Vendedor .....	
	Fiel de armazém .....	
	Prospector de vendas .....	
	Vendedor especializado ou técnico de vendas .....	
	Operador mecanográfico .....	
	Assentador de revestimento .....	
D	Montador de móveis .....	485,11
	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ....	
	Acabador de móveis de 1. <sup>a</sup> .....	
	Oficial relojoeiro de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de pesados .....	
	Oficial (electricista) .....	
	Ajudante de mestre ou mestra .....	
	Segundo-escriturário .....	
	Segundo-caixeiro .....	
	Conferente .....	
	Demonstrador .....	
D	Propagandista .....	485,11
	Recepcionista .....	
	Perfurador-verificador .....	
	Acabador de móveis de 2. <sup>a</sup> .....	
	Relojoeiro de 2. <sup>a</sup> .....	
	Operador de supermercado de 1. <sup>a</sup> .....	
	Motorista de ligeiros .....	
	Oficial especializado (têxteis) .....	
	Terceiro-escriturário .....	
	Terceiro-caixeiro .....	
	Caixa de balcão .....	

Nível	Âmbito profissional	Salário
E	Cobrador ..... Contínuo ..... Porteiro ..... Telefonista ..... Guarda ..... Oficial relojoeiro de 3. <sup>a</sup> ..... Operador de supermercado de 2. <sup>a</sup> ..... Ajudante de motorista ..... Pré-oficial (electricista) ..... Oficial costureira e bordadora especializada ...	449,10
F	Repositor ..... Embalador ..... Servente ..... Distribuidor ..... Operador de máquinas ..... Costureira ..... Bordadora ..... Estagiário do 2.º ano ..... Servente de limpeza .....	398
G	Estagiário do 3.º ano ..... Dactilografo do 3.º ano ..... Caixeiro ajudante do 3.º ano ..... Ajudante de relojoeiro ..... Operador ajudante de supermercado de 2. <sup>a</sup> ...	383,60
H	Estagiário do 2.º ano ..... Dactilografo do 2.º ano ..... Caixeiro ajudante do 2.º ano ..... Operador de supermercado do 1.º ano ..... Ajudante (electricista) ..... Costureira de emendas .....	380,75
I	Estagiário do 1.º ano ..... Dactilografo do 1.º ano ..... Caixeiro ajudante 1.º ano .....	374,70
J, L, M	Praticante ..... Paquete ..... Aprendiz de electricista ..... Praticante de relojoeiro ..... Ajudante têxtil .....	374,70

*Nota.* — Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional (pós-laboral) com a duração mínima de vinte horas terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Faro, 23 de Junho de 2005.

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

*Manuel Inácio Mendes Gomes Peres*, mandatário.  
*José António Mendes Duarte*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro:

*Manuel Inácio Mendes Gomes Peres*, mandatário.  
*José António Mendes Duarte*, mandatário.

Pelo SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Manuel Inácio Mendes Gomes Peres*, mandatário.  
*José António Mendes Duarte*, mandatário.

Pela ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve:

*Ana Isabel Mendes P. F. Sousa*, mandatária.  
*Luís Manuel Ferreira Melo Horta*, mandatário.

Depositado em 15 de Julho de 2005, a fl. 100 do livro n.º 10, com o n.º 165/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## AE entre a Caixa Geral de Depósitos, S. A., e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Revisão global.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito de aplicação e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito territorial

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito pessoal

1 — O presente acordo obriga a Caixa Geral de Depósitos, S. A., instituição de crédito, adiante designada por empresa ou CGD, bem como todos os trabalhadores da mesma representados pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e pelo Sindicato Independente da Banca.

2 — São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas, que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos no número anterior que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro.

3 — Aos trabalhadores que se tenham aposentado quando se encontravam ao serviço da empresa aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4 — O presente acordo abrange uma empresa e potencialmente 11 646 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos I e II.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 24 meses, no mínimo, salvo no que se refere à tabela salarial, que será de 12 meses.

2 — A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Salvo acordo em contrário, a actualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do anexo III.

4 — O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

5 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

## CAPÍTULO II

### Admissão e estatuto profissional

#### SECÇÃO I

##### Admissão

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Estágio

1 — A empresa pode conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objecto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida activa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2 — Durante o período de estágio é atribuída uma bolsa mensal de valor a estabelecer de acordo com a natureza do estágio, mas que não será inferior a 80 % do nível 4.

3 — No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a modalidade deste, o período de estágio conta para a determinação da antiguidade.

4 — O disposto na presente cláusula não é aplicável aos estágios obrigatórios para conclusão de curso.

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Liberdade de admissão e condições de preferência

1 — Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2 — Em cada 100 trabalhadores a admitir pela empresa pelo menos 2 devem ser deficientes físicos.

3 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, a empresa dará preferência a:

- a) Filhos ou equiparados de trabalhadores da empresa, falecidos ou incapacitados para o trabalho, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido 18 anos;
- b) Cônjuges e membros da união de facto sobreviventes de trabalhadores da empresa em precárias condições económicas.

4 — A empresa pode pedir aos candidatos à admissão os elementos de comprovação dos respectivos requisitos.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo para os filhos dos trabalhadores falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho, caso em que a idade mínima é de 16 anos.

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

## SECÇÃO II

### Estatuto profissional

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

1 — Aos trabalhadores admitidos até à data da entrada em vigor deste acordo aplicam-se, para determinação da antiguidade, as regras previstas no ACTV do sector bancário ora revogado.

2 — Aos trabalhadores admitidos após a entrada em vigor deste acordo a antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

3 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderão ser considerados, para efeitos de antiguidade, tempos de serviço prestados a outras entidades.

4 — A antiguidade para efeitos de aposentação é determinada pela legislação aplicável ao regime de aposentação dos trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Enquadramento nos grupos

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa são enquadrados em quatro grupos, de acordo com as funções que desempenham, conforme os anexos I e II.

2 — Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos no número anterior e a descrição das respectivas funções constam dos anexos I e II.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Mudança de grupo

1 — Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para categoria de grupo superior e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2 — No caso de mudança de grupo o trabalhador será integrado no nível mínimo da respectiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que manterá esse nível.

3 — Para efeito de promoções futuras, reinicia-se a contagem da antiguidade no nível a que acedeu ou manteve a partir da data da reclassificação.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantia de exercício de funções

1 — Os trabalhadores devem exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela empresa, sem prejuízo do disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2 — Nos casos de fusão ou integração de empresas na CGD ou de encerramento de estabelecimentos, deve ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria que detêm.

3 — Nos casos de implementação de novas tecnologias, e sempre que se mostre necessário, a empresa facultará ao trabalhador a frequência de cursos de formação profissional que o habilitem ao exercício de novas tarefas, no âmbito das categorias do grupo em que se encontra classificado.

4 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho de função inerente à sua categoria profissional, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador passa obrigatoriamente a desempenhar outras funções consoante as aptidões que possua.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Estágio de acesso a nova categoria**

1 — O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, poderá exceder um ano.

2 — O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na categoria em que ingressou.

3 — Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.

4 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador, pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 66.<sup>a</sup>

5 — No caso de não se concretizar a integração na nova categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da sua categoria, passando a receber a retribuição que auferiria se não tivesse estagiado.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador**

1 — O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, das funções de categoria a que corresponda nível mínimo superior ao do trabalhador dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções, nas condições do número anterior, dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível mínimo dessa categoria, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos iguais ou superiores a 30 dias consecutivos desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado para exercer funções de categoria

superior à sua terá direito à categoria correspondente após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Substituições**

1 — Quando um trabalhador com funções de chefia fique temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa deve proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula anterior.

2 — Não é permitida a acumulação de diferentes níveis hierárquicos de chefia, salvo para acorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder 120 dias, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Preenchimento de postos de trabalho**

Para preenchimento de postos de trabalho, em qualquer categoria profissional, a empresa dará preferência aos trabalhadores do seu quadro efectivo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Promoções por antiguidade**

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro de cada grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade:

##### **A) Grupo I:**

Ao nível 5 — após 3 anos no nível 4;  
Ao nível 6 — após 5 anos no nível 5;  
Ao nível 7 — após 6 anos no nível 6;  
Ao nível 8 — após 7 anos no nível 7;  
Ao nível 9 — após 7 anos no nível 8;  
Ao nível 10 — após 7 anos no nível 9;  
Ao nível 11 — após 8 anos no nível 10 e avaliação positiva de desempenho nos últimos 3 anos;

##### **B) Grupo II:**

Ao nível 4 — após 1 ano no nível 3;  
Ao nível 5 — após 4 anos no nível 4;  
Ao nível 6 — após 6 anos no nível 5;

##### **C) Grupo III:**

Ao nível 3 — após 1 ano no nível 2;  
Ao nível 4 — após 3 anos no nível 3;  
Ao nível 5 — após 6 anos no nível 4;

##### **D) Grupo IV:**

Ao nível 2 — após 4 anos no nível 1;  
Ao nível 3 — após 16 anos no nível 2.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Promoções obrigatórias por mérito**

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, a empresa deve proceder, anualmente, às seguin-

tes promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos a partir de 1 de Janeiro do ano respectivo:

**Grupo I:**

- a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano anterior integravam os níveis 4 a 9;
- b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 15 % do total daqueles trabalhadores;

**Grupo II:**

- a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano anterior integravam os níveis 3 a 6;
- b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores;

**Grupo III:**

- a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano anterior integravam os níveis 2 a 5;
- b) O número total de promoções a efectuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

2 — Os totais globais apurados em cada grupo, para aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior, serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3 — As promoções previstas no n.º 1 devem ser efectuadas com base no desempenho e mérito dos trabalhadores.

4 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores com as categorias profissionais de técnico de grau I, II, III e IV, assistente de direcção, primeiro-ajudante e segundo-ajudante de notário, programador de informática, operador de informática, solicitador e secretário serão promovidos ao nível imediatamente superior ao nível mínimo da respectiva categoria ao fim de quatro anos de permanência neste nível, dependendo do mérito.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Procuradores**

Os procuradores não podem ter retribuição inferior à do nível 6 e são obrigatoriamente promovidos a este nível passado um ano de desempenho do mandato.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Comissão de serviço**

1 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2 — Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direcção e de

director regional, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção, directamente dependentes destes.

3 — O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4 — Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por um período superior a três anos seguidos ou integrados por períodos consecutivos de seis meses, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

5 — Durante o período de comissão de serviço o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

6 — Cessando a comissão de serviço sem integração na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomarás as funções correspondentes à categoria que antes detinha, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

7 — Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convencionado, por acordo entre a empresa e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 66.<sup>a</sup> que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

### **CAPÍTULO III**

#### **Direitos, deveres e garantias**

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Deveres da empresa**

1 — Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, a empresa está ainda vinculada aos seguintes deveres:

- a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objectivos;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado;
- c) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos e com o acordo destes, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

2 — Para além de outras proibições impostas por lei, é ainda proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 49.<sup>a</sup> deste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela empresa ou por pessoas ou entidades por ela indicadas;
- f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Processo individual

1 — A empresa deve organizar um processo individual para cada trabalhador, donde constem todos os elementos que respeitem à sua situação profissional.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos pela lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Para além de outros deveres impostos por lei, os trabalhadores devem ainda:

- a) Estar no seu local de trabalho de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 42.<sup>a</sup>;
- b) Exercer as suas funções de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade, e afectá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento da empresa;

- f) Quando colocado em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhe for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens constituam violação dos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, na secção sindical da empresa (CGD), nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, sem perda de retribuição, na seguinte proporcionalidade relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Entre 100 e 250 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;
- b) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados — 3 trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores;
- d) Entre 1001 e 1750 trabalhadores sindicalizados — 5 trabalhadores;
- e) Entre 1751 e 2500 trabalhadores sindicalizados — 6 trabalhadores;
- f) Entre 2501 e 3250 trabalhadores sindicalizados — 7 trabalhadores;
- g) A partir de 3251 trabalhadores sindicalizados — 8 trabalhadores.

Tratando-se de sindicatos de âmbito nacional, as alíneas e), f) e g) passam a contemplar, respectivamente, 7, 9 e 11 trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela empresa.

3 — Por acordo com a empresa, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos outorgantes dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de empresa do sindicato.

5 — Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do

tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais.

6 — Para o exercício da actividade sindical, constituem ainda direitos dos trabalhadores:

- a) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;
- b) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- c) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito por aquela, informações do seu interesse;
- d) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- e) Exigir da empresa o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Cooperativas de bancários

A empresa pode dispensar, a solicitação dos sindicatos outorgantes, e por período determinado, trabalhadores para a colaboração no lançamento e funcionamento de cooperativas de interesse geral para os seus associados e apoiadas pelo sindicato.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A empresa descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á ao respectivo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização e a de revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, para além do número de trabalhador atribuído

pela empresa, não poderão conter mais elementos que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar ao sindicato.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no 2.º mês seguinte àquele em que forem verificadas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação

Para além de outras situações previstas na lei, todas e quaisquer prestações, benefícios e regalias pessoais, atribuídos a qualquer título pela empresa aos trabalhadores e decorrentes da relação de trabalho, não podem ser condicionados a quaisquer limitações fundamentadas em:

- a) Exercício da actividade sindical ou cumprimento de decisões dos órgãos estatutários do sindicato;
- b) Exercício de direitos decorrentes das situações relacionadas com a maternidade e paternidade;
- c) Situações decorrentes da qualidade de trabalhador-estudante;
- d) Exercício de funções públicas ou autárquicas;
- e) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo, designadamente através do recurso a acção judicial.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

Os trabalhadores estrangeiros terão igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que na empresa tenham categoria e funções idênticas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração, por facto imputável à empresa ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela empresa ao abrigo do número anterior, deve deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade, com autorização da empresa.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa exercer funções, por facto imputável à entidade patronal ou por razões do interesse desta.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo do estabelecimento

1 — Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, os trabalhadores abrangidos devem ser



integrados noutro estabelecimento da empresa, ou em empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes, sempre que possível, observando-se o disposto na cláusula 49.<sup>a</sup>

2 — Não sendo possível a integração nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho e à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 115.<sup>a</sup>

## **CAPÍTULO IV**

### **Prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

##### **Modo da prestação de trabalho**

###### **Cláusula 31.<sup>a</sup>**

###### **Competência da empresa**

1 — Dentro dos limites decorrentes deste acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — Os regulamentos internos que a empresa elabore no exercício da competência prevista no número anterior serão enviados ao sindicato, para conhecimento, sempre que solicitados por este.

###### **Cláusula 32.<sup>a</sup>**

###### **Regime geral de prestação de trabalho**

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes, ou ainda quando haja acordo com a empresa.

3 — O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de documento escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

4 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 100% do praticado a tempo inteiro.

###### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

###### **Contrato de trabalho a termo**

1 — Aos trabalhadores contratados a termo resolutivo são aplicadas as condições constantes da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

3 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente, ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- f) Acréscimo excepcional da actividade da empresa;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

4 — Para além das situações previstas no n.º 2, pode ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

5 — A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, designadamente em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula, é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

6 — Mensalmente, a empresa enviará ao sindicato listagem dos contratos celebrados no mês anterior, com indicação do prazo, motivo justificativo e local de trabalho.

#### **SECÇÃO II**

##### **Tempo da prestação de trabalho**

###### **Cláusula 34.<sup>a</sup>**

###### **Períodos de funcionamento das unidades de trabalho**

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à empresa a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

- a) Em geral, o período de funcionamento das unidades de trabalho poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;

- b) Para as unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;
- c) Podem funcionar continuamente: *i*) os serviços de informática; *ii*) os serviços de gestão de ATM; *iii*) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet; *iv*) os serviços de autorização de pagamentos; *v*) os serviços de manutenção e apoio aos edifícios centrais; *vi*) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;
- d) Fora dos casos previstos nas alíneas b) e c), a abertura de unidades de trabalho ao sábado será excepcional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público, não podendo ultrapassar 3% do número total de agências da empresa.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Períodos normais de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido pela empresa em termos médios, por um período de referência de dois meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove horas por dia, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 39.<sup>a</sup> e no n.º 2 da cláusula 41.<sup>a</sup>

3 — Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Controlo do horário

1 — A empresa deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2 — O apuramento da duração normal do trabalho em termos médios fica dependente de um sistema de controlo de horários que permita a consulta dos trabalhadores e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.

3 — O disposto nos números anteriores não dispensa o registo e a autorização relativos ao trabalho suplementar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, a empresa pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho diferenciado;
- c) Horário de trabalho flexível;
- d) Horário de trabalho por turnos.

2 — O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 8 e as 20 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

3 — Exceptua-se do previsto no número anterior o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup> e, bem assim, o do serviço de limpeza previsto na cláusula 47.<sup>a</sup>

4 — O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adoptado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 34.<sup>a</sup> e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea d) do n.º 2 da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores dêem o seu acordo.

5 — Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que dêem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho normal

1 — O horário de trabalho normal é fixado pela empresa entre as 8 e as 20 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2 — A alteração relevante do horário de trabalho deve ser precedida de consulta ao trabalhador afectado, com a antecedência mínima de 10 dias.

3 — A alteração relevante de um horário de trabalho que tenha sido fixado há mais de 10 anos deve ser precedida do acordo do trabalhador, com uma antecedência de 30 dias.

4 — A não aceitação por parte do trabalhador da alteração do horário de trabalho, no caso previsto no número anterior, deve ser fundamentada por escrito.

5 — As alterações ao horário que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a uma compensação económica.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho diferenciado

1 — O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva num único

período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas.

2 — Quando o trabalho se efective num único período, a duração deste será de seis horas consecutivas.

3 — Quando o trabalho seja prestado em dois ou mais períodos, a duração da jornada de trabalho pode ser de sete a dez horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

4 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho flexível

O horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diário são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho por turnos

1 — O horário de trabalho por turnos é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, de acordo com uma escala preestabelecida.

2 — A jornada de trabalho pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

3 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, só podendo estes ser mudados de turno após o descanso semanal.

4 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos deve respeitar-se também um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

3 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu tra-

balho nos períodos de intervalo estabelecidos neste acordo retomarão o serviço com igual atraso.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser executados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, considera-se que exercem cargos de confiança, entre outros, os trabalhadores integrados na área funcional B do grupo 1, definida no anexo 1, bem como os trabalhadores com as categorias de gestor de cliente e motorista.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação da percentagem de 22% ou 47% ao montante do seu nível remuneratório, acrescido das diuturnidades a que tenha direito, no caso de em média não excederem uma ou duas horas o seu período normal de trabalho diário, respectivamente.

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

5 — O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omissão, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

6 — Se a denúncia for da iniciativa da empresa, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 8 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

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

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

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;  
b) Quando se verifiquem casos de força maior;  
c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da empresa.

5 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, ainda, quando expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos ou assistência inadiável ao agregado familiar.

6 — O trabalho suplementar previsto na alínea a) do n.º 3 fica sujeito ao limite de duzentas horas anuais por trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Regime especial de trabalho suplementar

1 — É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamentos de agências, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites máximos legalmente estabelecidos.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Regime do serviço de limpeza

1 — O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda-feira a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento dos serviços.

2 — O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6 horas e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

3 — Em caso de necessidade de reforço dos serviços de limpeza, a empresa dará preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre a admissão de novos trabalhadores.

### SECÇÃO III

#### Mobilidade

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

1 — Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos

de qualificação para o desempenho do lugar, a empresa atenderá, entre outros, aos seguintes factores:

- a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;  
b) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;  
c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;  
d) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;  
e) Necessidade comprovada de assistência à família;  
f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2 — No caso de a empresa não reconhecer a situação referida na alínea a) do número anterior, ou a sua relevância para a transferência, pode o trabalhador requerer uma junta médica a realizar por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pela empresa e um terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois.

Se, em relação a mais de um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1 — A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

- a) Dentro do município onde está colocado ou onde reside;  
b) Para outra localidade, num raio de 40 km da sua residência;  
c) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;  
d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;  
e) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador, a empresa não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3 — No caso previsto na alínea d) do n.º 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos do n.º 2 da cláusula 115.<sup>a</sup>, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4 — Para os efeitos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificar, designadamente, as seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;

- b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
- c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efectuar a transferência;
- d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos.

5 — Nas transferências a realizar, a empresa deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a empresa deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

7 — Nas transferências previstas nesta cláusula, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8 — Quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho:

- a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;
- b) Na impossibilidade de utilização de transportes colectivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor apurado de acordo com o estabelecido na cláusula 66.<sup>a</sup> («Despesas com deslocações»);
- c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial ou disponha de meio de transporte facultado pela empresa não se aplicarão as alíneas a) e b) deste número.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Cedência temporária de trabalhadores**

1 — A cedência temporária não implica a modificação da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

2 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e prestação de trabalho.

3 — O trabalhador, durante a cedência, mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, designadamente no que concerne ao regime de previdência.

4 — A cedência deve ser titulada por documento escrito, assinado pelas empresas cedente e cessionária, e nele se indicará a data do seu início e a duração, certa ou incerta, devendo uma cópia ser entregue ao trabalhador.

5 — A cedência e as suas condições carecem do acordo escrito do trabalhador.

6 — Cessando a cedência, o trabalhador regressará à cedente com a categoria e o estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que entretanto por esta lhe tenham sido atribuídos.

## **CAPÍTULO V**

### **Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária**

#### **SECÇÃO I**

##### **Retribuição**

#### **Cláusula 51.<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 da prestação do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo III;
- b) As diuturnidades e anuidades;
- c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela empresa ao trabalhador.

3 — Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4 — Não constituem, porém, retribuição as seguintes prestações de natureza pecuniária:

- a) Participação nos lucros de cada exercício;
- b) Prémio de antiguidade;
- c) Gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
- d) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;
- e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- f) Quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efectuadas;
- g) Quantias processadas pela empresa a pedido de empresas ou entidades públicas onde o trabalhador se encontre temporariamente a prestar trabalho;
- h) Subsídios de refeição;
- i) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante.

5 — Para efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Tempo e forma de pagamento**

1 — As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — A empresa pode efectuar o pagamento por meio de transferência bancária, cheque, vale postal ou depósito à ordem do respectivo trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, nível de retribuição, número de inscrição na Caixa Geral de Aposentações, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Cálculo da retribuição horária e diária**

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12 : 52 \times n$$

sendo:

*Rm* o valor da retribuição mensal efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efectiva.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial**

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Tabela salarial**

A tabela salarial é a que consta do anexo III.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

- a) Uma diuturnidade no valor fixado no anexo IV, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;
- b) Diuturnidades iguais a 6%, 7%, 8%, 9% e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 — O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

3 — Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 8.<sup>a</sup>

5 — Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades são calculadas sobre a retribuição do nível 10.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

7 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Anuidades**

1 — Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo após o vencimento de cada diuturnidade prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para as diuturnidades:

- 17% após um ano;
- 30% após dois anos;
- 45% após três anos;
- 65% após quatro anos.

2 — O regime de anuidades é extensivo às diuturnidades resultantes da alínea b) do n.º 1 da cláusula anterior, conforme estabelecido no anexo V.

3 — As anuidades referidas nos números anteriores são apenas devidas no período que medeia entre o vencimento de cada diuturnidade e o vencimento da oitava.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Retribuição e subsídio de férias**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal efectiva auferida durante o ano a que respeitam as férias.

3 — A retribuição e o subsídio de férias são pagos de uma só vez e antes do início das férias.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de valor igual ao de um mês da maior retribuição mensal

efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração de trabalho nocturno é superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O acréscimo da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de turnos rotativos (três turnos), quando seja prestado trabalho nocturno, têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % do respectivo nível mais diuturnidades.

2 — Nos horários de dois turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5 % do respectivo nível mais diuturnidades.

3 — Os subsídios previstos nos números anteriores englobam a remuneração devida pelo trabalho prestado no período nocturno e são devidos, apenas, enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho.

4 — O subsídio previsto nesta cláusula conta para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Acréscimo de retribuição por trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados

Para os trabalhadores que não estejam abrangidos pelo regime de trabalho por turnos, com direito a auferir os acréscimos remuneratórios previstos na cláusula anterior, a retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos ou feriados tem um acréscimo de 50 %.

## SECÇÃO II

### Outras prestações de natureza pecuniária

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de refeição no valor fixado no anexo IV, que será pago mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao seu horário.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não recebe o subsídio previsto nos números anteriores.

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do sindicato ou da comissão de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores com as funções de caixa ou caixa-móvel têm direito, enquanto exercerem as respectivas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo IV.

2 — Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares.

3 — Os trabalhadores que acidentalmente exerçam funções de caixa ou caixa-móvel têm direito:

- a) A 50 % do abono para falhas referido no n.º 1 desta cláusula, se tais funções forem exercidas até 11 dias normais de trabalho dentro do mesmo mês de calendário;
- b) A totalidade do abono, se as funções forem exercidas por mais de 11 dias dentro do mesmo mês de calendário.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;
- 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

b) Nocturno:

- 1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;
- 2.<sup>a</sup> hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2 — Sempre que o trabalho suplementar previsto no número anterior se prolongue para além das 20 horas 30 minutos, o trabalhador tem direito a um outro subsídio de refeição de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 63.<sup>a</sup>

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo:

$R_{hn}$  = valor da retribuição da hora normal;

$T$  = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

sendo:

$R_{hn}$  = valor da retribuição da hora normal;

$T$  = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, tem direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que, em serviço, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das respectivas despesas, nas seguintes condições:

- É pago pela empresa o preço da viagem;
- Nas viagens por avião é utilizada a classe turística;
- Nas viagens por comboio ou via marítima é utilizada a 1.<sup>a</sup> classe;
- Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado:  $0,30 \times \text{preço por litro da gasolina sem chumbo 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior}$ ;
- Só podem ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo entre este e a empresa.

2 — As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

3 — As restantes despesas, incluindo as despesas de alimentação, realizadas em Portugal ou no estrangeiro, são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com os valores fixados no anexo IV.

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

5 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, é sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 horas ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo IV.

6 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 3 a 5, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo desempenho da sua missão.

7 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

8 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

9 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no anexo IV.

10 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 97.<sup>a</sup>, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

11 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula.

12 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador tem direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

13 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas diferente do previsto nos números anteriores.



#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Prémio de antiguidade**

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores que completem 10, 20 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2 — À data da passagem à situação de aposentação, o trabalhador tem direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3 — Para aplicação dos números anteriores, consideram-se todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 8.<sup>a</sup>

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

- a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;
- b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Os anos não contados nos termos da alínea b) do número anterior não prejudicam a contagem para a atribuição dos prémios subsequentes.

6 — Não são consideradas, para os efeitos do n.º 4, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas nos n.ºs 1 e 2, 4 a 8 e 11 da cláusula 120.<sup>a</sup> e o período de cinco dias úteis de licença gozados pelo pai a seguir ao nascimento do filho;
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
- g) Exercício de funções nos corpos gerentes do sindicato, conselho nacional, comissão de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

7 — Quando o trabalhador estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, e sem prejuízo do disposto no n.º 5, o prémio a que terá direito só se vence após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de aposentação.

8 — O prémio referido no n.º 1 desta cláusula é calculado com base no valor da maior retribuição mensal

efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

9 — Os prémios de antiguidade dos 10 e 20 anos de serviço, previstos no n.º 1 desta cláusula, são atribuídos de acordo com o regime constante do anexo VI.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Subsídios a trabalhador-estudante**

Os trabalhadores-estudantes têm direito aos subsídios previstos na cláusula 102.<sup>a</sup>

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Subsídio infantil**

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no anexo IV.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Agosto do ano em que perfizer 6 anos.

3 — O subsídio referido no n.º 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

4 — No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula é pago àquele a quem for creditado o subsídio familiar a crianças e jovens. Não havendo lugar a abono de família, o subsídio será pago pela empresa, salvo se idêntico subsídio for pago por outra instituição.

5 — O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença ou aposentação, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reunirem as condições para a sua atribuição.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de estudo**

1 — São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 30 de Novembro, 28 de Fevereiro, 31 de Maio e 31 de Agosto.

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 103.<sup>a</sup> e dos n.ºs 4 e 5 da cláusula anterior.

4 — Os subsídios previstos nesta cláusula não são acumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Participação nos lucros**

Os trabalhadores da empresa podem beneficiar, nos termos dos estatutos da Caixa Geral de Depósitos, S. A., de uma participação nos lucros de cada exercício, na

quota-parte da percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho da administração da CGD.

## **CAPÍTULO VI**

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

#### **SECÇÃO I**

##### **Descanso semanal, feriados e férias**

###### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

###### **Descanso semanal**

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

2 — Nas situações previstas no n.º 4 da cláusula 37.<sup>a</sup>, e independentemente do tipo de horário adoptado, os dias de descanso semanal podem não coincidir com o sábado e o domingo, devendo, porém, pelo menos uma vez por mês coincidir com algum destes dias.

###### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

###### **Feriados e dispensas de trabalho**

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

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 serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

###### **Cláusula 74.<sup>a</sup>**

###### **Duração do período de férias**

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável esse direito e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, fora dos casos previstos na lei e no presente acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1

de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

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

5 — Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob prévia e imediata opção do trabalhador.

6 — Sem prejuízo do período de férias previsto no n.º 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

- a) Dois dias, quando perfizerem 54 anos de idade e 34 anos de serviço efectivo na empresa;
- b) Três dias, quando perfizerem 55 anos de idade e 35 anos de serviço efectivo na empresa.

###### **Cláusula 75.<sup>a</sup>**

###### **Acumulação de férias**

1 — As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e ainda nos números seguintes.

2 — Têm direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores podem ainda acumular, no mesmo ano, até 10 dias do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

###### **Cláusula 76.<sup>a</sup>**

###### **Férias seguidas ou interpoladas**

1 — As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 15 dias sejam gozados sem interrupção.

###### **Cláusula 77.<sup>a</sup>**

###### **Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição**

1 — No ano da suspensão do contrato ou do início da licença sem retribuição, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição cor-

respondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento ou da licença, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo do ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

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

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, bem como a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

3 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade, salvo as limitações que decorram da lei aplicável para efeitos de aposentação.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, incluindo as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, que se encontrem ao serviço da empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente, com respeito pelas regras relativas à marcação de férias e pelos interesses dos demais trabalhadores.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4 — Na falta de acordo, cabe à empresa a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de

trabalhadores ou, na sua falta, da respectiva estrutura sindical da empresa.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

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

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da empresa.

2 — No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula anterior.

3 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 15 dias úteis de férias.

4 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 — Em caso de doença ou parto, durante o gozo de férias, são as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a empresa exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3 — 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.

4 — O gozo das férias prosseguirá logo após o termo da situação de doença e, no caso de parto, logo após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar que excedam o número de dias contados entre

o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique são gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *c)* e *d)* do n.º 2 da cláusula 87.<sup>a</sup>

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — Se a empresa, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deve ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Mapa de férias

A empresa divulgará até 15 de Abril o mapa de férias e, posteriormente, as respectivas alterações, nos termos legalmente estabelecidos.

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;

- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste acordo;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei e deste acordo;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 3 e no n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea *e)* do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela empresa ao abrigo do disposto na alínea *i)* do mesmo número.

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3 — A empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores pode tornar as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a empresa recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

2 — As faltas dadas por motivo de doença não envolvem perda de retribuição.

3 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1, as faltas autorizadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;
- b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados, pode o trabalhador incorrer em infracção disciplinar grave.

4 — 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 empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

### SECÇÃO III

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomea-

damente cumprimento do 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 do trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade na empresa, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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 no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, informar por escrito a empresa desse facto e do dia em que, nos 15 dias subsequentes, pretende retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2 — O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

3 — A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

4 — A não apresentação tempestiva ao serviço coloca o trabalhador em regime de faltas.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa e o trabalhador beneficiário da mesma mantém o direito à categoria.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho durante a suspensão

1 — Durante a suspensão, qualquer das partes pode fazer cessar o contrato de trabalho nos termos legais.

2 — A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade do contrato de trabalho a termo.

## **CAPÍTULO VII**

### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

#### **Cláusula 95.<sup>a</sup>**

##### **Medicina do trabalho**

1 — A empresa deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições previstas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências dos trabalhadores ao serviço.

3 — A empresa deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

4 — Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas e, anualmente, de rastreio oftalmológico.

5 — Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a empresa ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho deve assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

#### **Cláusula 96.<sup>a</sup>**

##### **Higiene e segurança nos locais de trabalho**

1 — Nos termos previstos na lei, a empresa é obrigada a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidades suficientes.

4 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

5 — As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora do período de trabalho.

6 — Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores.

#### **Cláusula 97.<sup>a</sup>**

##### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da respectiva legislação.

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição por inteiro, como se estivesse ao serviço.

3 — Em caso de incapacidade temporária parcial que não impeça a prestação de trabalho, a empresa deve atribuir ao trabalhador serviços compatíveis com o seu estado, pagando-lhe a retribuição por inteiro.

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição efectiva, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, como tal definido na lei, até ao limite de 100 % da mesma retribuição e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia, compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição efectiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial igual ou superior a 30 %, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente, quando a incapacidade permanente parcial for igual ou superior a 70 %.

7 — Em caso de incapacidade permanente parcial inferior a 30 %, o trabalhador tem direito ao capital de remição de uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

8 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a empresa deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para o exercício de uma função compatível com a sua capacidade.

9 — É garantida uma indemnização no valor fixado no anexo IV a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

## CAPÍTULO VIII

### Formação

#### SECÇÃO I

##### Formação profissional

###### Cláusula 98.<sup>a</sup>

###### Formação profissional

1 — Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2 — Constitui dever dos trabalhadores frequentar as acções de formação que lhes sejam determinadas pela empresa, devendo estas ocorrer, prioritariamente, durante o horário laboral.

3 — A realização das acções de formação preencherá, em média, vinte horas anuais por trabalhador.

4 — Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência, aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

5 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 66.<sup>a</sup>

6 — Sem prejuízo do disposto na lei ou neste acordo, o período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

7 — Podem ainda ser proporcionadas outras acções de formação ou de aperfeiçoamento profissional, as quais, quando apoiadas na *web*, poderão também ser acedidas fora do local de trabalho.

#### SECÇÃO II

##### Trabalhador-estudante

###### Cláusula 99.<sup>a</sup>

###### Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não podem iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-

-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — Havendo acordo entre o trabalhador e a empresa, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento dos serviços, pode aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

###### Cláusula 100.<sup>a</sup>

###### Marcação de férias

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei.

###### Cláusula 101.<sup>a</sup>

###### Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante pode optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número ante-

rior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais 1 dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Subsídios a trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, a empresa pagará o valor das respectivas propinas ou mensalidades.

3 — A empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no valor fixado no anexo IV.

4 — O subsídio de estudo é devido de Setembro de cada ano a Agosto, inclusive, do ano seguinte.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência e nível de ensino em que se encontrar matriculado;
- b) Comprovar o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

5 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes podem faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

6 — As regalias previstas na cláusula anterior só são atribuídas se a empresa reputar os cursos de interesse para a actividade profissional, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, ou equivalente.

## CAPÍTULO IX

### Regime disciplinar

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar e exercício da acção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação dolosa ou meramente culposa de deveres profissionais, por parte do trabalhador.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração da empresa, ou em quem este delegar, teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1 — A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- 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 qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder dois terços da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 60 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder 60 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 120 dias.



5 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

7 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

1 — A empresa manterá devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado nos termos da lei.

2 — Com autorização do trabalhador em causa, a entidade patronal fornecerá ao sindicato, de que ele seja sócio, nota do registo das sanções que hajam sido aplicadas.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

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

3 — A empresa pode também suspender a prestação do trabalho antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, o que deverá ser fundamentado.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre a prática de uma infracção disciplinar, a empresa entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis e a comunicação da intenção de despedimento, se for o caso.

2 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respectiva associação sindical.

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 105.<sup>a</sup>

5 — Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se

este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado, poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório.

7 — A empresa, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8 — A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

9 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo, no caso de ter sido comunicada a intenção de despedimento, ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 9, sendo o caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

12 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à respectiva associação sindical.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a última residência que tenha sido indicada pelo trabalhador à empresa.

3 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4 — A presunção do n.º 3 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou na comissão de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d),

e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da empresa.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- d) Se não tiverem sido respeitados os prazos previstos nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 105.<sup>a</sup>

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado inválido se:

- a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa ou esta não tiver sido elaborada nos termos dos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 109.<sup>a</sup>;
- b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório, nos termos enunciados nos n.ºs 6 a 9 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 109.<sup>a</sup>

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 109.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode se reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 109.<sup>a</sup>, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento ilícito

1 — Se a sanção de despedimento for considerada ilícita e o trabalhador não tiver optado pela reintegração, tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses.

2 — Em caso de possibilidade legal de a empresa se opor à reintegração ou existindo acordo entre a empresa e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

- a) Se tiver até 30 anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses;
- b) Se tiver mais de 30 anos de antiguidade, a dois meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção.

Cláusula 116.<sup>a</sup>

#### **Suspensão do despedimento**

O regime de suspensão do despedimento é o que se encontra legalmente estabelecido.

### **CAPÍTULO X**

#### **Segurança social e cuidados de saúde**

Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### **Pensões de aposentação e de sobrevivência**

Os trabalhadores da CGD continuam a ser subscritores da Caixa Geral de Aposentações, estando abrangidos pelo Estatuto da Aposentação e pelo Estatuto das Pensões de Sobrevivência e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo conselho de administração da empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39.º a 41.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 262/80, de 7 Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 211/89, de 30 de Junho, mantidos em vigor pelo artigo 9.º, n.º 2, alínea a), do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, isto sem prejuízo do disposto no n.º 6 do citado artigo 39.º

Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### **Outras prestações de segurança social**

1 — A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores o pagamento de outras prestações de segurança social legalmente aplicáveis aos subscritores da Caixa Geral de Aposentações.

2 — A empresa assegura, ainda, o pagamento de subsídios de desemprego, em termos similares aos que se encontram legalmente estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### **Assistência médica e cuidados de saúde**

1 — A prestação de assistência médica e de cuidados de saúde aos trabalhadores da empresa e respectivos familiares continua a ser assegurada pelos Serviços Sociais da CGD, nos termos estabelecidos por lei e pelos estatutos desses Serviços.

2 — Aos trabalhadores oriundos do ex-BNU aplica-se o regime decorrente do protocolo celebrado em 17 de

Dezembro de 2001 entre a CGD e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, anexo ao presente acordo (anexo VIII).

### **CAPÍTULO XI**

#### **Maternidade e paternidade**

Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### **Regime de maternidade e paternidade**

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, devendo informar a empresa até sete dias após o parto caso pretenda optar por esta modalidade.

3 — A licença referida nos números anteriores será remunerada nos termos da lei.

4 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

5 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade pode ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

6 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

7 — Nos casos de aborto, a trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

8 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 desta cláusula é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

9 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

10 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 6 e 9 desta cláusula não podem, nos termos

da lei, ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou retribuição.

11 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionamentos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 e 3 anteriores podem ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### **Adopção**

Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, nos termos e condições previstos na lei.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### **Amamentação e aleitação**

1 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e de quaisquer direitos e regalias.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### **Tarefas clinicamente desaconselháveis**

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### **Segurança e saúde**

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de horários flexíveis**

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### **Assistência a menores deficientes**

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### **Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado**

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — Depois de esgotados qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

## **CAPÍTULO XII**

### **Empréstimos para habitação**

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### **Crédito à habitação**

A empresa concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores, no activo e aposentados, os quais deverão ser liquidados no máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### **Finalidade dos empréstimos**

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso, noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

### Cláusula 130.<sup>a</sup>

#### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo é de € 163 562,60, ou de € 189 943,70 para os trabalhadores com nível igual ou superior ao nível 14, e não pode ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — Os valores constantes do número anterior poderão ser revistos anualmente.

### Cláusula 131.<sup>a</sup>

#### Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2 — A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas do empréstimo a que se refere o número anterior tem como limite, no sentido ascendente, a taxa de 10 %.

4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção são estabelecidas em regulamentação própria (anexo VII).

### Cláusula 132.<sup>a</sup>

#### Regime aplicável aos contratos já celebrados

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor do presente acordo aplica-se o regime previsto na cláusula anterior, com as seguintes especialidades:

- a) A variação das taxas de juro tem como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 10 %;
- b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

### Cláusula 133.<sup>a</sup>

#### Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na empresa, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação, despedimento colectivo ou por extinção do posto de trabalho.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e a empresa.

## CAPÍTULO XIII

### Benefícios de natureza diversa

### Cláusula 133.<sup>a</sup>-A

#### Condições especiais em seguros

No âmbito do aprofundamento das relações com os seus trabalhadores, a empresa promoverá junto das empresas seguradoras do grupo a disponibilização de seguros em condições mais favoráveis relativamente às que são praticadas para a generalidade dos clientes.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

### Cláusula 134.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo.

2 — A comissão é composta por seis elementos, um dos quais presidirá, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários e os outros três pela empresa.

3 — Cada parte designará dois elementos suplentes.

4 — Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7 — Na votação das deliberações não é permitida abstenção.

8 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto até ao máximo de dois por cada parte.

10 — A comissão deverá estar constituída no período de 30 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

11 — Na sua primeira sessão, a comissão elaborará o seu próprio regimento.

### Cláusula 135.<sup>a</sup>

#### Transição de regimes

1 — A empresa procederá, até 30 de Julho de 2005, à atribuição e ou à revisão das categorias profissionais de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo à luz das categorias profissionais previstas no anexo I, tendo em conta o núcleo essencial das funções

efectivamente desempenhadas e o respectivo grau de responsabilidade.

2 — A antiguidade na categoria é reportada à data do início do efectivo exercício de funções.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.<sup>a</sup>, quer tenham sido celebrados antes, quer tenham sido celebrados depois da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### Revogação do acordo anterior

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado para a Caixa Geral de Depósitos, S. A., o acordo colec-

tivo de trabalho outorgado pelas partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as subsequentes alterações publicadas no mesmo *Boletim*, a última das quais no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 2001.

#### Declaração da Caixa Geral de Depósitos

##### Trabalhadores com contrato de provimento

As normas constantes do acordo de empresa supra serão aplicadas pela Caixa Geral de Depósitos como normas regulamentares de natureza administrativa e de direito público aos trabalhadores que se mantêm sujeitos ao regime jurídico do funcionalismo público, nos termos dos artigos 31.º, n.º 2, e 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro, mantidos em vigor pelos artigos 7.º, n.º 2, e 9.º, n.º 3, do Decreto-Lei n.º 287/93, de 20 de Agosto, e que se encontrem filiados no sindicato outorgante.

#### ANEXO I

##### Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I .....	A — Directivas .....	Director .....	16
		Director-adjunto .....	15
		Subdirector .....	14
	B — Técnicas específicas e de enquadramento .....	Director regional .....	14
		Coordenador de gabinete de empresas .....	12
		Gerente .....	11
		Subgerente .....	10
		Subchefe administrativo .....	8
		Chefe de serviço .....	12
		Subchefe de serviço .....	10
		Chefe de secção .....	10
		Subchefe de secção .....	8
		Chefe de sector .....	8
		Técnico do grau I .....	15
		Técnico de grau II .....	12
		Técnico do grau III .....	10
		Técnico do grau IV .....	8
		Assistente de direcção .....	11
		Primeiro-ajudante de notário .....	12
		Segundo-ajudante de notário .....	8
		Programador de informática .....	8
Grupo II .....	C — Administrativas, operativas e comerciais .....	Operador de informática .....	6
		Solicitador .....	8
Grupo III .....	D — Saúde e ambiente .....	Secretário .....	6
		Especialista de instalações técnicas e de segurança .....	6
Grupo IV .....	E — Apoio qualificado .....	Gestor de clientes .....	6
		Administrativo .....	4
Grupo V .....	F — Apoio geral .....	Médico .....	10
		Enfermeiro .....	6
Grupo VI .....	G — Auxiliares .....	Fisioterapeuta .....	6
		Auxiliar de acção médica .....	4
Grupo VII .....	H — Apoio qualificado .....	Profissional qualificado .....	3
		Telefonista .....	3
Grupo VIII .....	I — Apoio geral .....	Contínuo .....	2
		Motorista .....	2
Grupo IX .....	J — Auxiliares .....	Servente .....	1
		Trabalhador de limpeza .....	1

## ANEXO II

### Descrição de funções

#### Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

##### Área funcional A — Funções directivas

Agrega as categorias de direcção.

*Director, director-adjunto, subdirector.* — É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração. Poderá reportar directamente à administração. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

##### Área funcional B — Funções técnicas, específicas e de enquadramento

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica.

*Director regional.* — É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, e na dependência hierárquica e funcional de elemento directivo da área comercial, assegura o acompanhamento de um conjunto de agências e ou de gabinetes de empresas. Pode coordenar actividades relacionadas com as agências ou regiões ou com a recuperação de crédito junto de uma direcção ou direcção regional. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo à área comercial.

*Coordenador de gabinete de empresas.* — É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respectiva actividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

*Gerente.* — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

*Subgerente.* — É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar actividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto

de um órgão directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

*Subchefe administrativo.* — É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa essencialmente na gestão administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

*Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de sector.* — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade. Pode coordenar outras actividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.

*Técnico do grau I.* — É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

*Técnico do grau II.* — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

*Técnico do grau III.* — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

*Técnico do grau IV.* — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo

de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza as acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

*Assistente de direcção.* — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração de decisões, embora nelas não participe.

*Primeiro-ajudante de notário, segundo-ajudante de notário.* — É o trabalhador investido do poder de conferir fé pública aos actos e contratos em que intervenha nessa qualidade. As categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes por forma que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados.

*Operador de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos.

*Solicitador.* — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva Câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

*Secretário.* — É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

*Especialista de instalações técnicas e de segurança.* — É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária mas com um grau de especialização elevado para a qual é exigida formação adequada. Na sua área de especialidade, concebe e executa tarefas de preparação, operação, manutenção e reparação de equipamentos ou sistemas, podendo proceder à fiscalização dos trabalhos efectuados. Analisa dados e elabora relatórios no âmbito das suas tarefas e responsabilidades. Colabora no planeamento e supervisão de trabalhos da sua especialidade. Pode coordenar equipas ou projectos de intervenção.

*Gestor de clientes.* — É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo

com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.

#### Área funcional C — Funções administrativas, operativas e comerciais

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

*Administrativo.* — É o trabalhador que realiza actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

#### Área funcional D — Funções de saúde e ambiente

Agrega as categorias da área de saúde e ambiente no âmbito da empresa.

*Médico.* — É o trabalhador que exerce as funções próprias da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa.

*Enfermeiro fisioterapeuta.* — É o trabalhador que presta cuidados de saúde próprios da sua área de especialidade no âmbito da empresa.

*Auxiliar de acção médica.* — É o trabalhador que executa funções/tarefas de apoio ao trabalho dos profissionais das várias especialidades médicas, designadamente: biometrias, campanhas, rastreios e apoio a consultas médicas.

### Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

#### Área funcional E — Apoio qualificado

*Profissional qualificado.* — É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária, possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a actividade de outros empregados.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

### Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem funções de natureza não bancária, de apoio geral às actividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

#### Área funcional F — Apoio geral

*Contínuo.* — É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.

*Motorista.* — É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e accionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.



**Grupo IV**

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

**Área funcional G — Auxiliares**

*Servente.* — É o trabalhador que executa tarefas auxiliares indiferenciadas que não exigem qualquer qualificação.

*Trabalhador de limpeza.* — É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa.

**ANEXO III****Tabela salarial**

(Em euros)

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	525	-	-	-	-
2	614,50	-	-	-	-
3	698	-	-	-	-
4	804	-	-	-	-
5	926	970,50	-	-	-
6	1 043	1 099,50	-	-	-
7	1 105	1 160,50	-	-	-
8	1 193,50	1 255,50	-	-	-
9	1 316	1 383,50	-	-	-
10	1 433	1 505,50	-	-	-
11	1 606	1 684,50	-	-	-
12	1 740,50	1 829	-	-	-
13	1 901,50	1 996	2 097	-	-
14	2 097	2 202,50	2 309	-	-
15	2 296,50	2 408	2 532	-	-
16	2 492	2 615	2 748,50	2 883	-
17	2 676	2 810	2 949,50	3 100	-
18	2 960,50	3 116,50	3 278	3 445,50	3 646

**ANEXO IV****Cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Designação	Valor (em euros)
97. <sup>a</sup> , n.º 8	Indemnização por morte em acidente de trabalho .....	133 804,80
63. <sup>a</sup> , n.º 1	Subsídio de refeição diário .....	9,60
56. <sup>a</sup> , n.º 1, alínea a)	Diuturnidades .....	44,40
64. <sup>a</sup> , n.º 1	Abono para falhas (mensal) .....	132,60

**ANEXO VI****Prémio de antiguidade (cláusula 67.<sup>a</sup>, n.º 9)**

(regime transitório — trabalhadores no activo)

**Trabalhadores no activo**

Ano de vencimento do prémio	Anos de bom e efectivo serviço		
	1.º prémio	2.º prémio	No mês de Dezembro os que completem
2005 .....	14 e 13	24 e 23	22, 21 e 20
2006 .....	13 e 12	—	11 e 10

Cláusulas	Designação	Valor (em euros)
66. <sup>a</sup> , n.ºs 3 e 5	Ajudas de custo:	
	Em Portugal .....	45,60
	No estrangeiro .....	159,20
	Deslocações diárias (uma refeição) .....	14,20
66. <sup>a</sup> , n.º 9	Indemnização por acidentes pessoais em deslocação em serviço	133 804,80
102. <sup>a</sup> , n.º 3	Subsídio a trabalhador-estudante	17,50
69. <sup>a</sup> , n.º 1	Subsídio infantil .....	22,80
70. <sup>a</sup> , n.º 1	Subsídio de estudo:	
	1.º ao 4.º ano de escolaridade	25,30/trimestre
	5.º e 6.º ano de escolaridade	35,80/trimestre
	7.º ao 9.º ano de escolaridade	44,40/trimestre
	10.º ao 12.º ano de escolaridade .....	53,90/trimestre
	Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	61,80/trimestre

**ANEXO V****Anuidades (cláusula 57.<sup>a</sup>)**

(valores em euros)

Valores das anuidades previstas no n.º 1 da cláusula 57.<sup>a</sup>:

- 1.<sup>a</sup> anuidade — 7,60;
- 2.<sup>a</sup> anuidade — 13,40;
- 3.<sup>a</sup> anuidade — 20;
- 4.<sup>a</sup> anuidade — 28,90.

Valores das anuidades previstas no n.º 2 da cláusula 57.<sup>a</sup> (\*):

Total de diuturnidades	Valor das diuturnidades	1. <sup>a</sup> anuidade	2. <sup>a</sup> anuidade	3. <sup>a</sup> anuidade	4. <sup>a</sup> anuidade
1	86	17,10	30,10	45,20	65,20
2	186,30	19,50	34,50	51,70	74,60
3	301	22	38,70	58,10	83,80
4	429,90	22	38,70	58,10	83,90
5	558,90	22	38,70	58,10	83,90
6	687,90	22	38,70	58,10	83,90
7	816,90	22	38,70	58,10	83,80
8	945,80	-	-	-	-

(\*) Valores das diuturnidades e anuidades calculados com base no nível 10 (para níveis inferiores ao 10 os valores são inferiores e variam em função do nível).

## ANEXO VII

### Regulamento do crédito à habitação

(Este regulamento é o constante do ACTV para o sector bancário e aplica-se na CGD com as adaptações decorrentes das disposições do capítulo XII deste acordo de empresa.)

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

##### Fins dos empréstimos

1 — Os empréstimos objecto deste regulamento visam proporcionar aos trabalhadores bancários a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Nos termos do presente regulamento serão concedidos empréstimos para substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objectivo o financiamento à aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1.

3 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no n.º 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para:

- a) Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;
- b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

4 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1, as instituições adiantarão, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato de promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

- a) De dois terços do valor do empréstimo ou de um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites se o segundo o exceder;
- b) De um terço do valor do terreno ou de um nono do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

5 — Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do n.º 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

6 — Salvo o disposto no n.º 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros, nem para construção por administração directa.

7 — O disposto na alínea e) do n.º 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

8 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea b) do n.º 3:

- a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 4.º;
- b) O trabalhador obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

#### Artigo 2.º

##### Novos empréstimos

1 — Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
- b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;
- c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea b) do precedente n.º 1:

- a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação constituída;
- b) O novo financiamento não poderá ser superior a 90% da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos da alínea c) do n.º 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação pela instituição, deduzido de 50% do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do n.º 1 não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 4.º

### Artigo 3.º

#### Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental previsto no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho até 31 de Dezembro do ano anterior ao qual se refere a inscrição;
- b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 2.º;
- c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância inferior a 35 km do local do trabalho e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

### Artigo 4.º

#### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O limite máximo do empréstimo a conceder será o estabelecido no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho do sector bancário.

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 90% do valor das mesmas, até ao limite de 60% do valor máximo previsto no instrumento de regulamentação colectiva de trabalho como valor total da habitação.

### Artigo 5.º

#### Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a  $\frac{1}{24}$  dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário.

2 — Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

- a) «Agregado familiar» o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a) há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;
- b) «Rendimento do agregado familiar» a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

3 — Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

### Artigo 6.º

#### Confirmação das declarações

A instituição de crédito reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências

necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

### Artigo 7.º

#### Regras de preferência

1 — As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes, incluindo os abrangidos pelo n.º 2 do artigo 1.º, para determinação da escala nominal dos interessados, serão as constantes do anexo I.

2 — Para pontuação das condições de habitação de trabalhadores abrangidos pelo n.º 2 do artigo 1.º considerar-se-ão as condições à data limite do período das inscrições.

3 — Será organizada uma lista ordenada de todos os trabalhadores que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo máximo de 90 dias, após a data do período de inscrição, com validade até à integral utilização daquela verba.

### Artigo 8.º

#### Prazos de amortização

1 — O prazo máximo dos empréstimos será de 30 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2 — Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar o limite de idade previsto para a invalidez presumível no instrumento de regulamentação colectiva em vigor à data da sua concessão.

### Artigo 9.º

#### Taxas de juro

A taxa de juro será a que estiver fixada no instrumento de regulamentação colectiva do sector bancário.

### Artigo 10.º

#### Prazo de utilização em caso de construção

1 — A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de dois anos, após a outorga do respectivo contrato, e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

2 — A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

### Artigo 11.º

#### Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão feitos, consoante a opção do mutuário, segundo uma das modalidades seguintes:

- a) Em prestações mensais constantes;
- b) Em prestações mensais crescentes.

2 — As prestações ao abrigo da alínea b) do número anterior crescem anualmente às taxas de 10%, 8%, 6% ou 4% para, respectivamente, rendimentos *per capita*

do agregado familiar não superiores às retribuições dos níveis 1, 2, 3 ou 4 do instrumento de regulamentação colectiva do sector bancário, devendo o montante de cada prestação mensal ser igual dentro de cada período de 12 meses da vigência do contrato.

3 — As taxas de crescimento das prestações referidas no número anterior serão consideradas máximas, podendo o trabalhador optar por qualquer das outras que lhe são inferiores.

4 — No decurso da vida do empréstimo, o trabalhador que tenha escolhido o regime de prestações crescentes poderá, com o acordo da instituição, optar pelo regime de prestações constantes, sendo o valor das prestações vincendas calculado sobre o capital em dívida.

5 — A 1.<sup>a</sup> prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

6 — As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência de conta e mantê-la aprovionada para suportar os débitos.

7 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 14.º

8 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 10.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.<sup>a</sup> prestação.

9 — Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo deverão ser celebrados no prazo máximo de um ano a contar da data da concessão do adiantamento.

10 — A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado, no máximo, por igual período.

11 — O incumprimento dos prazos fixados ou a não concretização da compra por facto imputável ao beneficiário implica o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela instituição de crédito mutuante para operações de igual prazo.

#### Artigo 12.º

##### Pagamento antecipado

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a instituição de crédito 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — Se a antecipação do reembolso for total, e não for apresentada qualquer justificação aceitável, o tra-

balhador ficará impedido de recorrer a novo empréstimo ao abrigo deste regulamento.

3 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com a instituição mutuante, e só por efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º

#### Artigo 13.º

##### Hipoteca

1 — Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos, por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

#### Artigo 14.º

##### Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de fazer um seguro contra o risco de incêndio da habitação, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a instituição de crédito, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pela instituição mutuante, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «instituição de crédito mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

5 — A instituição efectuará o pagamento dos prémios anuais respeitantes aos seguros a que se referem os números anteriores, e o seu reembolso será efectuado em duodécimos, nos termos do artigo 11.º, sem qualquer encargo para o trabalhador.

## Artigo 15.º

### Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja constatado.

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 35 km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

## Artigo 16.º

### Situações especiais

1 — Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes na instituição, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo a instituição fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse da instituição, para qualquer outra modalidade.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita da instituição de crédito para a cedência do uso e fruição.

3 — A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

## Artigo 17.º

### Incumprimento do contrato

1 — O incumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea b) do n.º 3 do artigo 1.º e da alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar o disposto no procedente n.º 1.

## Artigo 18.º

### Transferências interbancárias e exoneração

1 — Nos casos de transferência interbancária:

- a) Se ainda não tiver sido outorgada a respectiva escritura de mútuo, o quantitativo do empréstimo deverá acrescer ao montante global afecto, nesse ano, para o crédito à habitação dos trabalhadores da instituição na qual o trabalhador for admitido e deduzido ao da instituição de que tiver saído;
- b) Se já tiver sido outorgada a escritura de mútuo, manter-se-ão as condições iniciais do empréstimo, devendo o trabalhador transferido autorizar a nova instituição empregadora a descontar, nos seus vencimentos, e a transferir para a instituição mutuante as prestações de capital e juros do empréstimo.

2 — O disposto no n.º 1 não se aplica aos casos de exoneração, mesmo que o trabalhador venha a ser admitido noutra instituição de crédito.

## Artigo 19.º

### Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição de crédito mutuante, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por limite de idade ou por invalidez ou doença e despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a instituição mutuante admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

## CAPÍTULO II

### Do processo

## Artigo 20.º

### Período de apresentação dos pedidos de empréstimos

1 — De 2 a 31 de Dezembro estarão abertas as inscrições relativas ao ano seguinte.

2 — As instituições de crédito fixarão novos períodos de inscrição, sempre que haja verbas disponíveis para o efeito, informando desse facto as estruturas representativas dos trabalhadores.

## Artigo 21.º

### Validade dos pedidos de empréstimos

1 — Os pedidos de empréstimos apenas produzirão efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados no(s) próximo(s) concurso(s), sob pena de não serem considerados.

2 — O proponente deverá actualizar, até ao último dia fixado para apresentação dos pedidos, os elementos da proposta inicial que se tenham alterado.

## Artigo 22.º

### Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

1) Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação actualizada da propriedade;
- b) Contrato de promessa de compra e venda;
- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso.

Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;

f) Licença de habitação;

2) Empréstimos para construção de habitação própria:

- a) Identificação do terreno;
- b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;
- c) Contrato de promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;
- d) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da câmara, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;
- e) Declaração do construtor, assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;
- f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;
- g) Certificado do loteamento, quando necessário;

3) Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente — serão

necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do n.º 1) e das alíneas d) e e) do n.º 2.

A instituição de crédito poderá, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea e) do n.º 2) se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa;

4) Empréstimos para substituição de empréstimo em curso em instituição de crédito:

- a) Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1) e 2), conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção;
- b) Declaração da instituição mutuante donde constem o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes;

5) Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da conservatória do registo predial donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de três anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

## Artigo 23.º

### Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — A partir da data em que lhe seja dado conhecimento da autorização provisória, o requerente tem o prazo de três meses para proceder à informatização do processo, através da entrega da documentação indispensável para se mandar proceder à avaliação da habitação que pretende adquirir, construir, ampliar ou beneficiar, bem como qualquer outra que, eventualmente, lhe venha a ser solicitada pelos serviços.

2 — O montante da autorização provisória poderá ser alterado para um valor superior, desde que sejam respeitados os requisitos apresentados pelo interessado no período de inscrição, desde que caiba no valor fixado por avaliação, se mostre devidamente fundamentado e nos casos de construção não resulte de alterações ao projecto inicial, e possa ser contemplado dentro do limite fixado nos termos do artigo 27.º do presente regulamento.

3 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, a instituição de crédito procederá à avaliação da habitação ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar, ampliar, vender, ou aquela que garantirá o empréstimo a substituir e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 4.º e 5.º

4 — Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

5 — Os prazos contemplados neste artigo poderão, a título excepcional, ser prorrogados por igual período,

mediante pedido do trabalhador, devidamente justificado.

#### Artigo 24.º

##### Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo, perdendo toda a pontuação acumulada.

#### Artigo 25.º

##### Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

#### Artigo 26.º

##### Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A instituição de crédito será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

#### Artigo 27.º

##### Limite de mobilização de recursos da instituição

1 — Os conselhos de gestão ou de administração divulgarão, para cada exercício, nos termos do número seguinte, o limite dos recursos financeiros que poderão ser efectivamente utilizados no crédito à habitação.

2 — O montante a efectuar em cada exercício, e por instituição de crédito, será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$c = r \times n$$

sendo  $c$  o montante global do crédito a conceder,  $r$  a retribuição mensal base do nível 10 do instrumento de regulamentação colectiva para o sector bancário à data do início do exercício e  $n$  o número de trabalhadores no activo da instituição em 31 de Dezembro do ano anterior.

3 — Deverão ser definidos, nas instituições, sistemas de aplicação deste regulamento que viabilizem a utilização integral do limite referido no número anterior, desde que existam pedidos por satisfazer.

4 — Os limites anuais dos recursos financeiros, determinados nos termos do anterior n.º 2 serão corrigidos no valor das diferenças entre as prestações crescentes e as constantes que lhe corresponderiam, se o beneficiário tivesse optado por este último regime aquando da celebração do contrato.

#### Artigo 28.º

##### Entrada em vigor

1 — O presente regulamento entra em vigor na data da sua assinatura.

2 — O regime da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 11.º só será aplicável a empréstimos cujas escrituras sejam realizadas posteriormente à data da entrada em vigor do presente regulamento.

#### Artigo 29.º

##### Disposições transitórias

O disposto no n.º 2 do artigo 14.º só será obrigatório para os processos autorizados depois de 1 de Janeiro de 1990.

##### ANEXO I

##### Regras de preferência

##### 1 — Condições de habitação:

##### a) Título de ocupação:

Habitação própria — 5 pontos;  
Locação — 20 pontos;  
Sublocação ou hospedagem — 30 pontos;

##### b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):

Independente — 0 pontos;  
Coabitação com familiares — 5 pontos;  
Coabitação com não familiares — 10 pontos;

##### c) Índice de ocupação:

$$\frac{I \times NPR \times 10}{NQ}$$

$NPR$  — número de pessoas residentes;  
 $NQ$  — número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1);

##### d) Relação renda-rendimentos do agregado familiar:

Até 10 % — 5 pontos;  
Superior a 10 % e até 20 % — 10 pontos;  
Superior a 20 % e até 30 % — 15 pontos;  
Superior a 30 % e até 40 % — 20 pontos;  
Superior a 40 % e até 50 % — 25 pontos;  
Superior a 50 % — 30 pontos.

##### 2 — Situação familiar:

Independente ou isolado — 5 pontos;  
Com agregado familiar 10 pontos;  
Por cada ascendente — 5 pontos;  
Por cada descendente — 10 pontos;  
Descendentes de sexo diferente — 10 pontos.

##### 3 — Rendimento familiar *per capita*:

Até  $3 \times A$  — 40 pontos;  
De  $3 \times A$  a  $(3 \times A) + 70\,000\$$  — 35 pontos;  
De  $3 \times A + 70\,000\$$  a  $(3 \times A) + 140\,000\$$  — 30 pontos;  
De  $3 \times A + 140\,000\$$  a  $(3 \times A) + 210\,000\$$  — 25 pontos;  
De  $3 \times A + 210\,000\$$  a  $(3 \times A) + 280\,000\$$  — 20 pontos;  
De  $3 \times A + 280\,000\$$  a  $(3 \times A) + 350\,000\$$  — 15 pontos;  
De  $3 \times A + 350\,000\$$  a  $(3 \times A) + 420\,000\$$  — 10 pontos;  
De  $3 \times A + 420\,000\$$  a  $(3 \times A) + 490\,000\$$  — 5 pontos;  
De  $3 \times A + 490\,000\$$  a  $(3 \times A) + 560\,000\$$  — 0 pontos;

sendo:

A retribuição base mensal do nível 5; e  
Rendimento familiar *per capita* obtido pela divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o constituem.

4 — Situações especiais:

a) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba, por cada ano não contemplado — 25 pontos;

b) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos três anos de habitação efectiva na casa arrendada objecto da aquisição — prioridade absoluta;

c) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho prioridade absoluta.

#### ANEXO II

##### Definições

*Administração directa.* — Para efeitos do n.º 6 do artigo 1.º, entende-se por «administração directa» aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empregado.

*Título de ocupação.* — Habitação própria inadequada — entende-se por «habitação própria inadequada» aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, inadequação essa que deve ser devidamente justificada e obter a aceitação da estrutura dos trabalhadores.

*Locação, sublocação e hospedagem.* — Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

*Forma de ocupação (sublocação e hospedagem).* — Entende-se por «independência» ou «coabitação» a não utilização ou utilização em comum da cozinha.

*Indicação de ocupação.* — Número de divisões associadas — deverão ser indicadas somente as divisões efectivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar, incluindo suas empregadas domésticas.

*Número de pessoas residentes.* — Será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar e empregadas domésticas.

*Relação renda-rendimento do agregado familiar.* — Renda anual — referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

- a) Sublocação ou hospedagem, não deverão ser considerados valores superiores a 150 contos;
- b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deverá ser indicado em informações adicionais;

- c) O encargo mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante, no mês em que concorrer, nos casos de substituição de empréstimos.

*Rendimentos anuais do agregado familiar.* — Inclui todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais; rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

#### ANEXO VIII

**Protocolo celebrado, em 17 de Dezembro de 2001, entre a CGD e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários relativo à assistência médico-social dos trabalhadores oriundos do ex-BNU.**

Entre:

A Caixa Geral de Depósitos, S. A., pessoa colectiva n.º 500960046, com sede na Avenida de João XXI, 63, em Lisboa, adiante designada por CGD; e

O Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, pessoa colectiva n.º 501403736, com sede na Avenida de Miguel Bombarda, 56, 2.º, esquerdo, em Lisboa, adiante designado por Sindicato;

Considerando:

- I) Que, por efeito da incorporação do BNU na CGD, ocorrida em 23 de Julho de 2001 (adiante: data da fusão), os trabalhadores do BNU então no activo passaram, nos termos da lei, a ser trabalhadores da CGD;
- II) Que os ex-trabalhadores do BNU então na situação de reforma e os pensionistas de sobrevivência do mesmo Banco, bem como os respectivos familiares, se mantêm como beneficiários dos Serviços de Assistência Médico-Social (adiante designados por SAMS/Quadros);
- III) Que a situação descrita e as respectivas incidências ao nível do regime de prestação de assistência médico-social a esses universos se reveste de carácter excepcional, justificando, assim, a adopção de medidas especificamente aplicáveis ao caso;

é celebrado o presente protocolo, que se rege pelas seguintes cláusulas:

1.ª

Os trabalhadores do BNU no activo na data da fusão terão de optar, no que respeita à prestação de assistência médica e medicamentosa e à atribuição de participações e outros apoios para aqueles fins, pelos SAMS/Quadros do Sindicato ou pelo regime dos Serviços Sociais da CGD.

2.ª

1 — A opção referida na cláusula anterior será exercida mediante o preenchimento de declaração nos termos do modelo anexo, da qual consta a alternativa entre SAMS/Quadros e Serviços Sociais, cabendo a cada trabalhador assinalar inequivocamente a sua escolha.

2 — A opção será exercida até 31 de Janeiro de 2002, abrangendo necessariamente o trabalhador declarante, bem como os respectivos familiares.



3 — A mesma opção produz efeitos desde a data da fusão e é irrevogável, sem prejuízo de eventuais alterações de regime decorrentes da contratação colectiva de trabalho.

3.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores que, nos termos da cláusula 2.<sup>a</sup>, optarem pelo regime dos SAMS/Quadros mantêm a qualidade de beneficiários dos SAMS/Quadros, a quem caberá a obrigação de assegurar todos os benefícios e prestações nas áreas médico-medicamentosa e outros apoios conexos, nos termos dos normativos que nestes vigorem a qualquer tempo, e de sócios dos Serviços Sociais, a quem caberá a obrigação de assegurar as modalidades de benefícios e prestações nas áreas da segurança social, desportiva, cultural, ocupação dos tempos livres, comercial e linhas de crédito conexas com estas áreas, nos termos dos normativos relativos a estas matérias que nestes vigorem a qualquer tempo.

2 — Tanto os SAMS/Quadros como os Serviços Sociais só ficam obrigados a assegurar as modalidades de benefícios e prestações acima referidos aos familiares que, segundo os respectivos regulamentos e estatutos, possam ser inscritos como beneficiários.

4.<sup>a</sup>

1 — Aos trabalhadores que optarem pelos SAMS/Quadros, bem como aos respectivos familiares, é mantida a inscrição nos SAMS/Quadros após a passagem à situação de reforma.

2 — A situação referida no número anterior é extensiva aos respectivos pensionistas de sobrevivência.

5.<sup>a</sup>

Os ex-trabalhadores reformados do BNU e os respectivos familiares, bem como os titulares de pensões de sobrevivência, beneficiários dos SAMS/Quadros à data da fusão, mantêm essa qualidade.

6.<sup>a</sup>

Relativamente aos trabalhadores no activo que optarem pelos SAMS/Quadros, as contribuições para estes serviços serão calculadas através da aplicação das seguintes taxas:

- a) A carga da CGD — 6,5 % sobre a retribuição mensal efectiva;
- b) A carga dos trabalhadores — 1 % sobre a retribuição de base.

7.<sup>a</sup>

Relativamente às situações a que se refere a cláusula 5.<sup>a</sup>, as contribuições para os SAMS/Quadros serão calculadas pela aplicação das taxas a seguir indicadas sobre a totalidade das respectivas pensões:

- a) A carga da CGD — 8,75 %;
- b) A carga dos reformados e titulares das pensões de sobrevivência — 1,25 %.

8.<sup>a</sup>

Até 28 de Fevereiro de 2002, as partes avaliarão os resultados da aplicação do presente protocolo.

### Declaração de opção

Eu, ... (nome), empregado da CGD n.º..., tendo tomado conhecimento do conteúdo do protocolo celebrado em 17-12-2001, transcrito no verso, declaro que opto, no que respeita à prestação de assistência médica e medicamentosa, à atribuição de participações para os mesmos fins, e, bem assim, à concessão de subsídios, tudo nos termos previstos nos respectivos regulamentos e estatutos, pelo regime próprio dos:

SAMS/Quadros ...;  
Serviços Sociais da CGD ...

*Nota.* — Preencher apenas um dos campos.

Ao fazer esta opção, tenho consciência de que a mesma é irrevogável, sem prejuízo de eventuais alterações de regime decorrentes da contratação colectiva de trabalho, produz efeitos a partir de 23 de Julho de 2001, data da fusão do BNU na CGD, abrange o meu agregado familiar e se faz sem prejuízo dos demais direitos emergentes da minha qualidade de sócio dos Serviços Sociais da CGD.

... (data).  
... (assinatura).

Lisboa, 1 de Julho de 2005.

Pela Caixa Geral de Depósitos, S. A.:

*Maria Sofia Gonçalves Saias*, mandatária.  
*Rui Miguel Guerreiro de Moura*, mandatário.  
*José Manuel Simões Correia*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*Afonso Pires Diz*, presidente da direcção.  
*Euclides José da Costa Fernandes*, director.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

*Fernando Monteiro Fonseca*, presidente da direcção.  
*Leopoldo Alvaro de Medeiros Tavares*, director.

Depositado em 13 de Julho de 2005, a fl. 100 do livro n.º 10, com o n.º 164/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras — Revisão global.**

Cláusula prévia

Alteração

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 1992.

## CAPÍTULO I

### Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Âmbito geográfico e pessoal

O presente AE aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a Companhia das Lezírias, S. A.,

empresa agrícola, pecuária e florestal, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas associações sindicais outorgantes, sendo nesta data 27 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente AE entra em vigor cinco dias após a data de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de 36 meses.

2 — A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O presente AE renova-se sucessivamente por períodos de um ano, a menos que seja denunciado por qualquer das partes.

4 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

5 — O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a presente convenção enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia e revisão

1 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos de três meses em relação ao termo dos prazos previstos na cláusula anterior, e deve ser acompanhada de proposta escrita das matérias que se pretende rever.

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

3 — A resposta deverá ser dada por escrito e deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

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

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei e do presente AE, estabelecem-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Ter a escolaridade mínima obrigatória;
- c) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar, veri-

ficada em prévio exame médico, a expensas da Companhia.

2 — No acto da admissão, a Companhia entregará ao trabalhador cópia do AE e de outros regulamentos que estabeleçam para qualquer das partes direitos ou obrigações.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo em contrário, tem a seguinte duração:

1) Contrato a termo indeterminado:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores;

2) Contrato a termo:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias para contratos de duração inferiores a seis meses.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A Companhia obriga-se a remeter aos sindicatos o mapa de quadro de pessoal, desde que estes o solicitem até 15 de Outubro de cada ano.

2 — A Companhia afixará em lugar bem visível o quadro de pessoal enviado ao Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento do ministério responsável pela área laboral.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE serão enquadrados de harmonia com a sua responsabilidade e área funcional em conformidade com as categorias constantes do anexo II.

2 — Sempre que perante a dispersão das funções existam dúvidas sobre a categorias a atribuir ao trabalhador, optar-se-á por aquela a que corresponde a função predominante.

3 — Os cargos de chefia, direcção ou coordenação serão preenchidos, sempre que possível, pelos trabalhadores pertencentes ao quadro da Companhia, desde que para tal reúnam as habilitações de base e as condições de acesso consideradas necessárias.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Promoção, progressão e acesso

1 — Para os efeitos do presente AE, considera-se:

- a) «Nível salarial» o eixo horizontal de progressão salarial, fixado para os titulares das funções que

requerem o mesmo nível de habilitações de base, ou equivalente;

- b) «Escala salarial» cada um dos diferentes salários que integra cada nível salarial;
- c) «Promoção» a passagem de um profissional a uma categoria de nível salarial superior;
- d) «Progressão salarial» a passagem de um profissional, no mesmo nível salarial, de um escalão salarial para outro superior.

2 — O regime salarial e funcional, conforme os anexos II e III, é composto pelos seguintes três níveis salariais:

- a) O nível salarial 1, que integra as funções que requerem uma formação básica inferior ao 12.º ano de escolaridade;
- b) O nível salarial 2, que integra as funções que requerem uma formação básica igual ou superior ao 12.º ano de escolaridade;
- c) O nível salarial 3, que integra as funções que requerem habilitações ao nível de bacharelato ou de licenciatura.

3 — As promoções e progressões processar-se-ão de acordo com as necessidades da Companhia e em razão da consistência dos resultados da avaliação do desempenho dos trabalhadores.

### **CAPÍTULO III**

#### **Direitos e deveres**

##### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

###### **Deveres da Companhia**

São deveres da Companhia:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável às relações de trabalho;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Assegurar aos trabalhadores boas condições de trabalho tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as informações por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- e) Promover as necessárias acções de formação visando a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias, a actualização permanente dos seus conhecimentos e consequente valorização profissional;
- f) Não obstruir a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais e intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados que legalmente lhes digam respeito;
- g) Proporcionar aos trabalhadores, sempre que necessário, fato e calçado adequados, bem como todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução do seu trabalho;
- h) Segurar todos os trabalhadores ao seu serviço nos termos da lei aplicável;
- i) Dispensar, nos termos deste AE, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das

funções sindicais e funções em organismos do Estado e da segurança social;

- j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários em caso de emergência;
- k) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite;
- l) Prestar às associações sindicais outorgantes informações e esclarecimentos específicos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE;
- m) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão;
- n) Só responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas e utensílios cuja avaria ou inutilização venha a verificar-se por negligência ou dolo durante o período em que lhe estão confiados.

##### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

###### **Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente AE e demais legislação aplicável às relações de trabalho;
- b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações dos superiores hierárquicos, salvo se forem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- d) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente AE;
- e) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- g) Participar, pontual e detalhadamente, os acidentes ocorridos em serviço;
- h) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem tenham profissionalmente de privar;
- i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- j) Colaborar na resolução dos problemas que interessem ao desenvolvimento da área de actividade em que estão inseridos, à elevação dos níveis de produtividade global da Companhia e à melhoria das condições de trabalho;
- k) Zelar pela conservação e boa utilização de máquinas e ferramentas ou outro equipamento que lhes for confiado;
- l) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho e deste AE;
- m) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens.

##### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

###### **Garantias dos trabalhadores**

É vedado à Companhia:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou de outros trabalhadores;
- d) Baixar a categoria ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE e na lei;
- f) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com acordo destes, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Obrigar o trabalhador a laborar com máquinas que facilmente se comprove não possuírem condições de segurança ou para que manifestamente não tenha aptidão;
- h) Efectuar qualquer desconto na remuneração do trabalhador a que se julgue com direito, salvo nos termos legais;
- i) Ofender a honra e a dignidade dos trabalhadores;
- j) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- k) Praticar o *lock-out*.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A Companhia enviará até ao dia 15 de cada mês às associações sindicais outorgantes as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que lhe autorize, por escrito, o respectivo desconto na retribuição, acompanhadas dos respectivos mapas.

2 — Os mapas de quotização deverão ainda conter a indicação dos trabalhadores que se encontrem doentes, sinistrados ou com licença sem retribuição, bem como aqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes do presente AE como um direito do trabalhador.

2 — A Companhia assegurará as necessárias acções de formação dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente no sentido da sua adaptação à introdução de novas tecnologias e aos novos processos de organização do trabalho, bem como para actualização permanente e consequente valorização profissional dos trabalhadores.

3 — A formação profissional referida no número anterior considera-se incluída no objecto do contrato

de trabalho, quer como formando quer como formador, no âmbito da relação de trabalho existente entre as partes.

4 — O tempo dispendido pelos trabalhadores em acções de formação, nos termos da lei e deste AE, será contado e considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

5 — Em cada ano civil, a Companhia, segundo um plano, assegurará a todos os trabalhadores trinta e cinco horas de formação profissional.

## CAPÍTULO IV

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A Companhia cumprirá e fará cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

A organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho definidas na legislação aplicável é da responsabilidade da Companhia e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção de saúde nos locais de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

1 — O trabalhador deve receber formação profissional adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2 — Aos trabalhadores e seus representantes designados para se ocuparem de todas ou algumas actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada pelo empregador a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3 — A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

## **CAPÍTULO V**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 19.<sup>a</sup>**

##### **Horário de trabalho, definição e princípios gerais**

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

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

3 — Na fixação ou modificação dos horários de trabalho deve ser ouvida a comissão sindical e, na falta desta, o delegado sindical ou o sindicato respectivo, que se pronunciará no prazo de cinco dias úteis.

#### **Cláusula 20.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na Companhia.

2 — A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas e será interrompido por um intervalo para refeição não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Sem prejuízo do número anterior e com excepção dos grupos profissionais com condições específicas impeditivas, serão salvaguardados outros intervalos de descanso estabelecidos por acordo entre a Companhia e os trabalhadores em conformidade com os usos e costumes locais atendíveis.

4 — Os trabalhadores cujas normais funções silvo-agro-pecuárias o exijam, nomeadamente tratadores de gado e guardas, prestarão trabalho sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, em regime de horário de trabalho livre.

5 — Os trabalhadores administrativos têm um período normal de trabalho semanal de trinta e cinco horas.

6 — Com excepção dos trabalhadores administrativos, o período normal de trabalho semanal é de trinta e sete horas e trinta minutos nos meses de Novembro, Dezembro, Janeiro e Fevereiro.

#### **Cláusula 21.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado para fazer face a acréscimos de trabalho não previsíveis ou em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Companhia.

3 — Em nenhum caso poderá ser utilizado trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

4 — Não será considerado trabalho suplementar o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral e colectivo solicitadas e acordadas com os trabalhadores.

#### **Cláusula 22.<sup>a</sup>**

##### **Condições de prestação do trabalho suplementar**

1 — Os trabalhadores têm o direito de recusar a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade estabelecidas na lei e no presente AE.

2 — Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo de prestação de trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para tomar uma refeição normal, esse tempo ser-lhe-á pago do mesmo modo, até ao limite de trinta minutos.

4 — A Companhia deve possuir, nos termos legais, um registo de horas suplementares onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após, fará as respectivas anotações.

5 — O registo de trabalho suplementar para os trabalhadores rodoviários far-se-á nos termos legais.

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Limites do trabalho suplementar**

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho suplementar não poderá exceder os seguintes limites máximos:

- a) Duas horas por dia;
- b) Dez horas semanais;
- c) Duzentas horas anuais.

2 — Os limites referidos no número anterior podem ser ultrapassados nas seguintes situações:

- a) Quando da sua não prestação possam resultar prejuízos graves;
- b) Quando ocorram casos de força maior ou motivos ponderosos, devidamente justificados, nomeadamente relativos à natureza dos trabalhos e aos aspectos sazonais da actividade agrícola, pecuária e florestal.

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

1 — A prestação do trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% de retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O valor da hora de retribuição normal para efeitos de pagamento de trabalho suplementar é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período de trabalho normal semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — A isenção de horário de trabalho carece do acordo do trabalhador.

2 — Os técnicos, os encarregados e, em geral, todos os quadros e chefias e as categorias profissionais, quando se justifique, poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante aceitação por escrito na qual o trabalhador dê o seu acordo.

3 — Os trabalhadores que possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

4 — A isenção não abrangerá, em caso algum, o eventual trabalho em dia de descanso semanal ou feriado e não pode ultrapassar 22 dias.

5 — O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho e em regime de horário livre

1 — Os trabalhadores isentos do horário de trabalho, bem como os que laboram em regime de horário livre, têm direito a remuneração especial igual a 25 % da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores sujeitos ao regime de horário livre mas que sejam escalados com regularidade e periodicidade para trabalhar em dia de descanso auferirão, a título de tal horário e situação, a remuneração especial de 40 %, sem prejuízo da cláusula 48.<sup>a</sup>

3 — As remunerações especiais referidas nos números anteriores serão integradas na remuneração das férias e nos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O trabalho será também considerado nocturno quando:

- a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno;
- b) Prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

3 — O tempo de trabalho nocturno será pago com remuneração de 25 % sobre a retribuição do trabalho normal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

Aos trabalhadores que prestem serviço em regime de trabalho a tempo parcial aplica-se o disposto na legislação em vigor.

### CAPÍTULO VI

#### Local de trabalho, deslocações e transportes

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

1 — A sede da Companhia localiza-se em Samora Correia, concelho de Benavente.

2 — São, em princípio, locais habituais de trabalho na Companhia as zonas agrícolas e suas dependências nos concelhos de Benavente, Salvaterra de Magos e Vila Franca de Xira.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações em serviço

O regime de deslocações varia conforme a realização temporária do trabalho ocorra ou não dentro do local habitual de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Deslocações normais

Consideram-se deslocações normais as que ocorram dentro do local habitual de trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Garantia dos trabalhadores nas pequenas deslocações

1 — A Companhia pagará aos trabalhadores, nas pequenas deslocações, as despesas tituladas pelos competentes recibos:

- a) De transporte, se não for fornecido;
- b) De alimentação, para almoço, jantar, ceia e pequeno-almoço, até aos valores constantes do anexo I.

2 — Consideram-se horas de refeição:

Almoço — entre as 12 e as 14 horas;  
Jantar — entre as 19 e as 21 horas;  
Ceia — entre as 0 e as 5 horas.

3 — O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações as não compreendidas nas cláusulas 31.<sup>a</sup> e 32.<sup>a</sup>

2 — O trabalhador deslocado poderá requerer por escrito à Companhia que a retribuição do trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho a pessoa por si indicada.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Direito dos trabalhadores nas grandes deslocações**

Nas grandes deslocações, o trabalhador terá direito:

- a) À retribuição que auferia no local de trabalho;
- b) Ao pagamento de todas as despesas, devidamente justificadas, ocasionadas pela deslocação, nomeadamente as de transporte no local para onde foi deslocado, de alojamento e alimentação; nas deslocações em Portugal continental, as despesas de alimentação serão comparticipadas até ao limite consignado na cláusula 33.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea b);
- c) Um subsídio diário de deslocação no montante constante do anexo I;
- d) Pagamento de viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou de doença comprovada do cônjuge, de pessoa com quem viva em união de facto, filhos, irmãos ou pais.

O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso não imputável ao trabalhador é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Cobertura dos riscos inerentes a deslocações**

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela segurança social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela Companhia, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam à segurança social ou à entidade seguradora se os trabalhadores não estivessem deslocados.

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 assistente ou à deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença, se houver igualmente prescrição nesse sentido.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não compareça ao serviço por motivo de doença comprovada, deverá avisar no mais curto lapso de tempo possível a Companhia, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 — Em caso de morte do trabalhador deslocado, a Companhia ou a entidade seguradora pagará as despesas originadas pela deslocação de dois familiares ao local onde se deu o falecimento e ainda a diferença entre as despesas a que houve lugar e as que ocorreriam caso o trabalhador não estivesse deslocado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Inactividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações da Companhia para com os trabalhadores deslocados em serviço e destes para com aquela subsistem durante eventuais períodos de inactividade.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Local de férias dos trabalhadores deslocados**

1 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e volta entre o local em que se encontra e o da sua residência habitual para gozar as suas férias.

2 — O tempo de viagem até ao local de residência habitual do trabalhador e o retorno ao local da deslocação não será contado nas férias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Deslocação em viatura própria**

Caso o trabalhador utilize veículo próprio ao serviço da Companhia, desde que devidamente autorizado, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 25 % ou 12 % do preço de referência da gasolina sem chumbo de 95 octanas em vigor, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor.

## CAPÍTULO VII

### **Retribuição**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Conceito de retribuição**

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo o que, nos termos do presente AE ou da lei, dos usos e costumes da Companhia e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a auferir, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição de base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são asseguradas as remunerações certas mínimas mensais constantes do anexo I, que resultam do enquadramento da categoria profissional no nível salarial respectivo e no escalão salarial em que o trabalhador foi admitido ou se encontra.

5 — Para os efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

6 — Não se consideram como integrando a retribuição, designadamente, as remunerações correspondentes a trabalho suplementar, nocturno e de turno ou em dias de descanso e feriados nem as quantias recebidas a título

de subsídio de chefia e ou de coordenação, abonos para falhas, ajudas de custo, despesas de transporte e outras similares para deslocações.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

1 — A Companhia procederá ao pagamento da retribuição no local de trabalho por cheque ou por transferência em conta bancária indicada pelo trabalhador.

2 — No acto do pagamento da retribuição, a Companhia deve entregar ao trabalhador documento, preenchido de forma indelével de onde constem o nome deste, a respectiva categoria, a classe, o grau ou o nível, o número de inscrição na segurança social, o número de contribuinte, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios e todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

3 — O pagamento da retribuição será feito até ao fim do penúltimo dia útil do mês a que se refere.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito ao subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato do trabalhador;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês que vier ao do início das férias.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas no montante fixado no anexo I enquanto desempenharem as funções que o determinam.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no n.º 1 sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a uma diuturnidade por cada três anos de trabalho na Companhia, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O valor das diuturnidades é o que consta do anexo I.

3 — As diuturnidades serão atribuídas independentemente de qualquer aumento ou promoção concedido pela Companhia e serão adicionadas à retribuição que o trabalhador aufera na altura.

4 — As diuturnidades são devidas a partir do mês seguinte àquele em que tiverem sido adquiridas.

5 — Os trabalhadores que durante a vigência deste AE passem à situação de reforma terão direito ao número de diuturnidades de acordo com a fórmula seguinte:

$$n = T/3$$

sendo  $n$  o número inteiro de diuturnidades, até ao máximo de cinco, e  $T$  o tempo de serviço efectivo.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de chefia

Os trabalhadores que embora não pertencendo a uma categoria com funções de chefia sejam arvorados para orientação de um grupo de outros trabalhadores e exerçam responsabilidades de chefia terão direito a um subsídio mensal no montante fixado no anexo I enquanto se verificar o exercício de tais responsabilidades.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — A Companhia pagará:

- a) Um subsídio diário de refeição no valor fixado no anexo I aos trabalhadores que tenham cumprido na totalidade o período normal diário de trabalho a que estão obrigados;
- b) 50% desse valor aos trabalhadores que tenham trabalhado por inteiro o período da manhã ou o período da tarde, salvo se a ausência no período não trabalhado tiver ficado a dever-se a reuniões gerais de trabalhadores devidamente convocadas por associação sindical, até ao limite do crédito de horas estipulado na lei, caso em que o subsídio será de valor integral.

2 — O valor do subsídio não será considerado para o cálculo da retribuição, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Este subsídio não será abonado no caso de o trabalhador ser reembolsado, através de factura, por refeições tomadas nas deslocações em serviço ou quando lhe sejam atribuídas ajudas de custo destinadas a custear as despesas de alimentação.



## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito por semana a um dia de descanso obrigatório e a outro de descanso complementar, salvo, quanto a este último, os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no n.º 4 da cláusula 20.<sup>a</sup>

2 — O descanso complementar será gozado imediatamente antes ou depois do dia de descanso obrigatório.

3 — O descanso semanal obrigatório será, em princípio, ao domingo, podendo ser variável para os trabalhadores em regime de horário livre ou que trabalhem por escala.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Feriados

São considerados feriados obrigatórios os estipulados por lei, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso ou feriados

1 — O trabalho efectuado em dias de descanso obrigatório ou complementar e feriados será remunerado com um acréscimo de 100% por cada hora de trabalho efectivo nesses dias.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, total ou parcialmente, dá ao trabalhador direito a descansar igual tempo num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da Companhia têm direito a um período anual de férias remuneradas, com a duração de 22 dias úteis.

2 — No caso de admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses de trabalho, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias úteis de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — 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.

5 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a respectiva chefia.

6 — No caso de gozo de férias em mais de um período, salvo disposição legal em contrário, os subsídios de férias serão pagos por inteiro antes do início do período e não inferior a metade das férias a que os trabalhadores tiverem direito ou, sendo os períodos iguais, no início do primeiro.

7 — Não decorrendo prejuízos para a Companhia, na marcação de férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na Companhia ou, em casos especiais, fora dela.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da Companhia

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

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

3 — Há 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, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Modificação das férias por parte do trabalhador

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

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes ou então o período de férias será gozado imediatamente a seguir à cessação do impedimento.

3 — No caso previsto no n.º 2, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o tempo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se, durante as férias, o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar à Companhia o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social e, não o havendo, por atestado médico.

4 — Aplica-se à situação prevista nesta cláusula o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

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

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade do direito a férias

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Proibição do exercício de outras actividades durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer actividade remunerada.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre faltas justificadas deverá obedecer às disposições seguintes:

- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;
- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior poderá tornar as faltas injustificadas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

São faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento .....	Até 15 dias seguidos .....	Mediante apresentação da certidão de casamento.
2 — Falecimento de companheiro(a), cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	Mediante a apresentação de certidão de óbito ou de documento passado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador mas que com ele vivam em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia.
3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou união de facto.	Até dois dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	

Motivo	Tempo de falta	Justificação
4 — Nascimento de filhos .....	Cinco dias úteis consecutivos ou interpolados, devendo a prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto.	Mediante apresentação da certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pelo estabelecimento hospitalar.
5 — Prática de actos necessários inadiáveis: a) No exercício de funções sindicais .....  b) No exercício das respectivas actividades na qualidade de membros da Comissão de Trabalhadores. c) No exercício de funções de segurança social ou autárquicas. d) No exercício de funções de bombeiro ....	Até cinco dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais; até seis horas mensais, os delegados sindicais, ou até dez horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão sindical. Quarenta horas mensais .....  Nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a Companhia. Até ao limite do tempo indispensável .....	Este crédito de tempo deverá ser comunicado pelas direcções dos sindicatos ou pelos delegados sindicais nos termos e prazos legais.  Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.  A justificação deve ser feita pela corporação de bombeiros em documento por esta autenticado do qual conste que o trabalhador está nela inscrito e o tempo de serviço prestado.
6 — Reuniões de trabalho: a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela Comissão de Trabalhadores. b) Reuniões convocadas pela comissão inter-sindical ou sindicatos.	Até quinze horas por ano .....  Até quinze horas por ano .....	Mediante comunicação das respectivas comissões ou sindicatos.
7 — Prestação de provas em estabelecimento de ensino.	Até ao limite de um dia além do das provas	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
8 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente: a) Doença ou acidente de trabalho ..... b) Consultas médicas, tratamentos e exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa.  c) Cumprimento de obrigações legais (como por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios).  d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar.	O que for considerado indispensável.       O que for considerado indispensável .....    O indispensável .....	Apresentação de baixa dos serviços médico-sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da Companhia. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela a data do acto e o período de tempo de presença do trabalhador. O talão de consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação, visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados, dentro do horário de trabalho, a consulta e outros exames médicos (ou a sua marcação quando esta tenha imperiosamente de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na Companhia a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo em falta nas condições exigidas. Documento passado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal de onde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou. Salvo nos casos excepcionais em que haja conhecimento notório de acontecimentos que sejam justificativos da necessidade de assistência inadiável do trabalhador a membro do seu agregado familiar, a assistência inadiável deve constar de declaração médica que a refira como tal ou mediante verificação de tal necessidade por médico da Companhia.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
e) Motivos de força maior, de natureza imprevisível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.	O indispensável .....	Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público, através dos órgãos de comunicação social, será exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva da comparência do trabalhador na Companhia. Sendo possível, o trabalhador deverá participar o impedimento, por telefone, no próprio dia.
9 — Doação gratuita de sangue .....	O tempo indispensável .....	Comprovação documental dos serviços que procederam à colheita.
10 — Outros motivos prévia ou posteriormente aceites pela Companhia para a justificação da falta.		

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na cláusula 51.<sup>a</sup>

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

- a) As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais que excedam os créditos de tempo conferidos nos termos da lei;
- b) As faltas dadas pelos membros da Comissão de Trabalhadores no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos da lei;
- c) As faltas dadas por motivo de doença desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social;
- d) As faltas dadas por doença ou acidente em que o trabalhador não recorra à segurança social ou ao seguro de trabalho e consequentemente não tenha direito ao subsídio de doença atribuído pela Companhia;
- e) As faltas dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim proferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, tratando-se de férias no ano de admissão do trabalhador.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A Companhia pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição com duração até

um ano, podendo, no entanto, este período ser prorrogado.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente por escrito.

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

4 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

6 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais a que se refere a cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Suspensão temporária do contrato de trabalho

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

2 — Todavia, o contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

3 — É garantido o direito ao lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela Companhia com justa causa apurado em processo disciplinar.

4 — As faltas por impedimento prolongado que ocasionem suspensão do contrato de trabalho terão incidência no cálculo do subsídio de Natal.

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

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Maternidade e paternidade

###### Cláusula 66.<sup>a</sup>

###### Protecção da maternidade e paternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

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

3 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6 — O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

7 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

8 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

9 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previsto nos n.ºs 7 e 8.

10 — A trabalhadora grávida tem direito a ser dispensada de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

11 — A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante todo o tempo que durar a amamentação.

12 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

13 — A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, acrescida de mais trinta minutos por cada gemelar além do primeiro, em caso de nascimentos múltiplos.

14 — 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 vias para a sua segurança e saúde, nos termos da lei.

15 — A trabalhadora puérpera ou com filho de idade inferior a 12 anos não está obrigada a prestar trabalho suplementar, bem como o pai que beneficie da licença de paternidade nos termos do n.º 7.

16 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito à recusa de prestar trabalho nocturno, nos termos da lei.

#### SECÇÃO II

##### Trabalhadores estudantes

###### Cláusula 67.<sup>a</sup>

###### Direito especial para trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem quaisquer estabelecimentos de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas ou cursos, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;
- b) Gozo interpolado das férias de acordo com as épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condições de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento.

#### SECÇÃO III

##### Trabalhadores menores

###### Cláusula 68.<sup>a</sup>

###### Trabalho de menores

1 — A Companhia deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

2 — A Companhia deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

3 — É vedado à Companhia encarregar os menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento, assim como encarregar os menores de prestarem trabalho nocturno.

## **CAPÍTULO X**

### **Disciplina**

#### **Cláusula 69.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

1 — A Companhia tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos do disposto na lei e no presente AE.

2 — A Companhia exerce o poder disciplinar através do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores que possuam, para o efeito, competência delegada.

#### **Cláusula 70.<sup>a</sup>**

##### **Infracção disciplinar**

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres legais e dos que lhe são impostos pela legislação aplicável e pelo presente AE.

2 — O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a Companhia ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e prescreve decorrido um ano sobre a prática da infracção, salvo se os casos constituírem igualmente crime, caso em que serão aplicados os prazos prescricionais previstos na lei penal.

#### **Cláusula 71.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções têm carácter pedagógico, pelo que não poderão ser consideradas em anteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

3 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição e antiguidade, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

5 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem

exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

6 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

7 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e em cada ano civil o total de 90 dias.

8 — Com excepção de repreensão verbal, as sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias após a sua aplicação e registadas no livro competente ou na ficha individual.

#### **Cláusula 72.<sup>a</sup>**

##### **Sanções abusivas**

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o representante:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea b) da cláusula 10.<sup>a</sup> do AE;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de segurança social e outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Salvo prova em contrário, presume-se abusiva qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) ou até seis meses da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a Companhia.

#### **Cláusula 73.<sup>a</sup>**

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

1 — Se a Companhia aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes do número seguinte.

2 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### **Cláusula 74.<sup>a</sup>**

##### **Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas**

Se a Companhia aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 72.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior com a seguinte alteração:

O mínimo fixado no n.º 2 da cláusula anterior é elevado ao dobro.

## Cláusula 75.<sup>a</sup>

### Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada, sendo que as sanções previstas nas alíneas c), d) e e) da cláusula 71.<sup>a</sup> deverão ser precedidas de processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se no interesse da defesa se justificar a sua prorrogação por igual período.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;
- b) A acusação tem de ser fundamentada na violação da lei ou deste AE e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa, que será enviada com aviso de recepção;
- c) Na mesma data será remetida à Comissão de Trabalhadores da Companhia, à comissão sindical ou ao delegado sindical, pela ordem indicada, cópia de comunicação e da nota de culpa;
- d) Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva;
- e) No acto da emissão da nota de culpa, o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;
- f) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias a contar da recepção da nota de culpa, podendo o trabalhador, no decurso desse prazo, consultar o processo;
- g) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador.

4 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a reincidir na alegada infracção ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

5:

a) Quando o processo estiver completo, será presente à Comissão de Trabalhadores ou ao delegado sindical, pela ordem indicada, e, no caso da alínea d) do n.º 3, à associação sindical respectiva, que deverá pronunciar-se no prazo de 10 dias, devendo o seu parecer fazer obrigatoriamente parte do processo.

b) O conselho de administração, ou quem por ele for delegado, deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado.

c) Decorrido o prazo referido na alínea a), o conselho de administração dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser comunicada ao trabalhador, por

escrito, com a indicação dos factos constantes da nota de culpa que tenham sido considerados provados.

d) Quando a decisão for no sentido do despedimento, mas com parecer desfavorável de quaisquer das entidades referidas na alínea a), só poderá ser proferida decorridos cinco dias após a emissão do parecer.

e) A decisão deve ser comunicada por cópia ou transcrição à Comissão de Trabalhadores, à comissão sindical ou ao delegado sindical.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à Companhia promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

1 — É sempre lícito à Companhia e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha termo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo, depois de devolver as quantias recebidas, designadamente as devidas nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 42.<sup>a</sup> e do n.º 1 da cláusula 56.<sup>a</sup>

5 — No caso de exceder 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 da outra parte.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

- a) Ocorrendo a data da extinção, quando se trate de contrato a termo;

- b) Com a reforma do trabalhador na Companhia;
- c) Verificando-se a morte ou a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou de a Companhia o receber.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por justa causa por parte da Companhia**

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer se trate de contrato a termo quer não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar.

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento, com as consequências prevista na cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Justa causa por parte da Companhia**

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da Companhia o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Provocação repetida de conflitos com os outros trabalhadores da Companhia;
- c) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da Companhia;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) A inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho por forma a prejudicar gravemente outros trabalhadores;
- f) Redução anormal da produtividade do trabalho;
- g) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da Companhia;
- i) Ofensas corporais ou à honra ou à dignidade de outros trabalhadores;
- j) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Consequência de despedimento nulo**

1 — O trabalhador tem direito, no caso referido no n.º 3 da cláusula 79.<sup>a</sup>, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, salvo as retribuições auferidas por trabalhos para outra entidade patronal, bem como à reintegração na Companhia, no respectivo

cargo ou posto de trabalho, com a antiguidade que lhe pertença.

2 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 83.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Rescisão com justa causa 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 ao serviço;
- b) Falta do 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 ofensas corporais, à sua honra ou à sua dignidade;
- g) Alterações das condições de trabalho, inclusive mudança de local do mesmo, em contravenção das disposições deste AE e da lei.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) e g) do número anterior, não exonera a Companhia da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento com justa causa**

O trabalhador que rescinda o contrato com alguns dos fundamentos das alíneas b) e g) do n.º 1 da cláusula 82.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a 1,5 meses de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Rescisão por parte do trabalhador com aviso prévio**

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, com aviso prévio de 60 dias, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

3 — Se o trabalhador abandonar o trabalho ou não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, podendo a Companhia para tal reter e compensar, total ou parcialmente, com retribuições e subsídios devidos e ainda não pagos, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.



4 — O duplicado da comunicação prévia prevista nos n.ºs 1 e 2 será assinado pela Companhia e devolvido ao trabalhador.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Reestruturação dos serviços

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a extinção de determinados postos de trabalho, a Companhia procurará assegurar aos trabalhadores que neles prestem serviço e que transitem para novas funções toda a formação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

2 — Não sendo possível à Companhia assegurar novos postos de trabalho, promoverá, nos termos legais, o processo conducente a cessação dos contratos de trabalho e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 83.<sup>a</sup>, além das férias e dos subsídios de férias e de Natal na proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

## CAPÍTULO XII

### Actividade sindical

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

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

2 — À Companhia é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Para efeitos deste AE, entende-se por:

- Delegado sindical o representante do sindicato respectivo na Companhia;
- Comissão sindical a organização de delegado(s) sindical(ais) do mesmo sindicato;
- Comissão intersindical a organização de delegados sindicais representantes dos vários sindicatos.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

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

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que previamente autorizados pela Companhia.

3 — As reuniões referidas no n.º 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical, comissão intersindical, Comissão de Trabalhadores ou pelo(s) sindicato(s) respectivo(s).

4 — Os promotores das reuniões nos números anteriores comunicarão à Companhia e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de quarenta

e oito horas, salvo prévio acordo da Companhia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Instalações das comissões sindicais

A Companhia disponibilizará aos delegados sindicais, nos termos da lei, um local situado no interior da Companhia que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Companhia textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da Companhia.

2 — O local ou locais de afixação serão reservados pela Companhia de acordo com os delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as secções de dependências da Companhia, unidade de produção ou serviço, mas sem prejuízo destes.

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

5 — O número máximo de delegados sindicais e a atribuição do crédito de horas será, respectivamente, o estabelecido na lei e na alínea a) do n.º 5 da cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Comissões sindicais e intersindicais

1 — As direcções sindicais comunicarão, por escrito, à Companhia a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

2 — Nos locais reservados às informações sindicais será afixada cópia da carta enviada pelas direcções sindicais.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais ou intersindicais têm competência e poderes para intervir nos termos da lei e deste AE e proporem e serem ouvidos em tudo que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores que representem, nomeadamente:

- Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho ou outras dos trabalhadores;

- b) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho e trabalho suplementar;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança do local de trabalho ou de secção ou de deslocação;
- e) Visar os mapas anuais e os de organização a enviar pela Companhia aos sindicatos e os mapas das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores, assim como fiscalizar o envio das importâncias respectivas.

2 — A Companhia não poderá deliberar sobre a matéria constante das alíneas b), c) e d) do número anterior sem que tenha dado prévio conhecimento às comissões sindicais do teor das suas propostas, salvo se estas não existirem.

3 — A competência e os poderes reconhecidos aos órgãos sindicais da Companhia no n.º 1 desta cláusula entendem-se sem prejuízo da competência e dos poderes exclusivos das comissões de trabalhadores determinados por lei.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a Companhia

1 — Com conhecimento do sindicato, a comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda os delegados sindicais, quando aquelas não existirem, podem reunir-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2 — Dos pedidos de reunião, feitos por escrito, constarão obrigatoriamente o dia, a hora e a ordem de trabalhos da mesma.

3 — Das propostas apresentadas e das decisões tomadas será elaborada uma acta assinada pelos presentes.

4 — O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de crédito de horas.

5 — Qualquer das partes pode recusar, fundamentando por escrito, a data das reuniões requeridas pela outra.

6 — No caso previsto no número anterior, a reunião será marcada por acordo e terá sempre lugar nos 15 dias imediatos à data recusada.

### CAPÍTULO XIII

#### Comissão paritária

##### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária com a seguinte composição:

- Dois representantes da Companhia;
- Dois representantes do sindicato.

2 — Por cada representante efectivo, será designado um substituto.

3 — Além dos representantes a que se refere o n.º 1, poderão ter assento nas reuniões, sem direito a voto, dois assessores técnicos designados por cada parte.

4 — Os representantes serão indicados ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social pelas partes no prazo de 30 dias a contar da data de publicação deste AE.

5 — A comissão paritária considera-se constituída cinco dias após a distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* com a identidade dos seus componentes.

6 — Os mandatos de representantes de cada uma das partes terão a duração de um ano, automaticamente renovável, salvo se tais mandatos forem denunciados com o mínimo de um mês de antecedência.

7 — A comissão paritária será convocada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de oito dias, salvo nos casos de urgência, que será de três dias. Da convocatória, que será sempre remetida em carta registada à outra parte, deverá constar a ordem de trabalhos.

8 — Serão atribuições da comissão paritária, além de outras referidas neste AE, as seguintes:

- a) Prestar informações e deliberar sobre a matéria de natureza técnica relacionada com o presente AE;
- b) Interpretar e integrar as lacunas do presente AE;
- c) Criar, definir e equiparar novas categorias.

9 — As deliberações, tomadas por unanimidade, são vinculativas, passando a fazer parte integrante deste AE e obrigando nos precisos termos do mesmo após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### CAPÍTULO XIV

#### Regalias sociais internas

##### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Complementos de pensões de reforma e pensões de sobrevivência

1 — Os trabalhadores que detenham 10 ou mais anos de trabalho ao serviço da Companhia e que já faziam parte dos seus quadros como efectivos em 22 de Setembro de 2000 têm direito, quando se reformem por velhice ou invalidez ao serviço da Companhia, a um complemento de pensão, nos termos dos números seguintes.

2 — O montante do complemento da pensão de reforma é determinado em função dos anos completos de antiguidade do trabalhador na Companhia, aplicando-se a percentagem que corresponda à antiguidade indicada na tabela abaixo à diferença entre o salário de base auferido pelo trabalhador à data da reforma e o maior dos valores que resulte ou da pensão de reforma atribuída pela segurança social ao trabalhador ou do valor da pensão que seria atribuída ao trabalhador

nos termos do regime da segurança social em vigor à data de 31 de Dezembro de 2004:

	Porcentagem
10 anos .....	25
11 anos .....	28
12 anos .....	31
13 anos .....	34
14 anos .....	37
15 anos .....	40
16 anos .....	43
17 anos .....	46
18 anos .....	49
19 anos .....	52
20 anos .....	55
21 anos .....	58
22 anos .....	61
23 anos .....	64
24 anos .....	67
25 anos .....	70
26 anos .....	73
27 anos .....	76
28 anos .....	79
29 anos .....	82
30 anos .....	85
31 anos .....	88
32 anos .....	91
33 anos .....	94
34 anos .....	97
35 anos .....	100

3 — O atrás disposto deixará de ser aplicado excepcionalmente às situações em que o trabalhador permaneça ao serviço da Companhia no interesse desta para além da idade legal de reforma, caso em que o complemento será calculado em função do vencimento base auferido à data efectiva da reforma.

4 — A Companhia assegurará ao cônjuge sobrevivente (marido, mulher ou pessoa com quem viva em união de facto) ou, na falta deste, aos filhos menores de 18 anos, dos trabalhadores falecidos ao seu serviço ou na situação de reforma uma pensão equivalente a 50 % da importância do complemento de reforma a que viessem a ter direito se fossem reformados ou que estejam a receber à data do falecimento.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Comparticipação nas despesas de saúde

1 — A Companhia participará com 75 % das despesas de saúde dos seus trabalhadores, desde que devidamente comprovadas documentalmente e até ao limite a fixar por regulamento interno da Companhia, em Janeiro de cada ano.

2 — Esta participação cessará caso a empresa venha a constituir um seguro de saúde.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Natureza globalmente mais favorável

O regime contido no presente AE é considerado globalmente mais favorável aos trabalhadores da Companhia do que o resultante do AE anteriormente aplicável.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias

Da aplicação deste AE não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores que façam parte dos quadros como efectivos à data da sua publicação, designadamente a baixa de nível ou escalão salarial ou diminuição da retribuição ou das demais regalias anteriormente estabelecidas pela Companhia.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor da tabela de remunerações

A tabela de remunerações mínimas produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Correcção salarial

Sempre que no período de vigência do AE o valor da inflação for superior ao valor acordado nas negociações, será efectuada a correcção na tabela em vigor do diferencial em excesso, que servirá de base para a revisão seguinte.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional nas novas categorias

Com a entrada em vigor do presente AE, e para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 7.<sup>a</sup> do presente AE, os trabalhadores da Companhia transitarão das categorias que titulavam anteriormente para as novas categorias profissionais e serão enquadrados nos correspondentes níveis salariais de acordo com o quadro de correspondências fixado no anexo III.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Integração dos trabalhadores nos novos escalões salariais

Os trabalhadores transitarão para a nova tabela salarial, fixada no anexo I, nos seguintes termos:

- Serão enquadrados no nível salarial que corresponde à categoria titulada;
- No novo nível salarial, ser-lhe-á atribuído escalão de valor igual à sua remuneração de base actual.

Samora Correia, 2 de Junho de 2005.

Pela Companhia das Lezírias, S. A.:

*António José da Pina Pereira*, mandatário.

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

Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.  
*Edmundo Fernandes dos Reis*, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, em representação do:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.  
*Edmundo Fernandes dos Reis*, mandatário.

Pela FSTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos, em representação do:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro:

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.  
*Edmundo Fernandes dos Reis*, mandatário.

## ANEXO I

### Tabela salarial — Escalões

(Em euros)		
Nível 1	Nível 2	Nível 3
870,43	1 430,60	1 920,09
855,08	1 361,00	1 884,46
840,84	1 314,95	1 848,83
826,59	1 280,42	1 818,13
812,32	1 211,92	1 795,11
799,72	1 180,67	1 772,10
787,12	1 147,78	1 749,07
775,60	1 114,90	1 726,05
749,29	1 086,37	1 697,55
732,30	1 063,36	1 673,44
715,30	1 048,58	1 650,41
701,06	1 033,78	1 666,33
686,82	1 018,97	1 604,92
678,59	1 001,43	1 582,44
669,82	984,44	1 559,42
661,59	967,45	1 536,40
652,83	949,91	1 500,78
629,27	932,92	1 475,01
606,24	915,93	1 449,25
592,54	901,67	1 430,60
581,03	887,42	1 412,52
572,79	870,43	1 394,44
564,04	855,08	1 377,45
555,27	840,84	1 361,00
547,04	826,59	1 337,98
538,26	812,32	1 314,95
529,51	799,72	1 297,96
522,92	787,12	1 280,42
516,90	775,60	1 263,42
511,41	749,29	1 246,45
505,38	732,30	1 228,89
499,90	715,30	1 211,92
493,87	701,06	984,29
487,29	686,82	
480,17	678,59	
474,14	669,82	
467,57	661,59	
462,09	652,83	
456,05	629,27	
451,13	606,24	
444,55		
437,96		
431,39		
425,37		
419,33		
414,39		
411,06		

### Subsídios de expressão pecuniária

Euros

Refeições em deslocações:

Almoço e jantar .....	12,61
Pequeno-almoço .....	2,74

Subsídios para grandes deslocações .....	9,87
Abono para falhas/mês .....	35,64
Subsídios de alimentação/dia .....	5,63
Subsídio de chefia .....	49,34
Diuturnidades — cada uma .....	27,41

## ANEXO II

### Definição de categorias

#### Nível salarial 3

Direcção táctica, direcção executiva, liderança e assessoria

*Quadro técnico de gestão (QTG).* — Dirige, ao nível intermédio da organização, com a responsabilidade táctica e ou executiva, os recursos humanos, materiais e financeiros afectos à área a que superintende e é responsável pelos resultados expectáveis, previamente estabelecidos e ou plano de actividade e orçamento anual, podendo liderar projectos, com todas as responsabilidades de gestão inerentes e ter funções de assessoria.

#### Nível salarial 2

Execução operacional, execução técnica, coordenação e formação

*Técnico executivo de informações e dados (TEI).* — Garante o eficiente tratamento de dados e informações respeitantes às actividades do serviço em que está integrado, de acordo com as rotinas instituídas. Elabora indicadores de gestão, regista-os e disponibiliza-os em tempo útil, de modo a sustentar com eficiência e eficácia o funcionamento da empresa. Elabora informações e relatórios e intervém na elaboração e no controlo de orçamentos. Interage com os utilizadores internos e externos, salvaguardando o bom nível dos serviços da empresa e a sua imagem pública. Coordena outros trabalhadores em função das necessidades que decorram da sua actividade.

*Técnico de gestão de clientes (TGC).* — Vende produtos e ou serviços e assegura as tarefas inerentes à actividade comercial, de acordo com as estratégias e procedimentos estabelecidos. Gere carteiras de clientes. Assegura o bom relacionamento dos clientes com a empresa, prestando eficientemente as informações adequadas à sustentação de relações fidelizadas. Assegura a prospecção de novos clientes. Elabora relatórios circunstanciados sobre os clientes, produtos e mercados, analisando os respectivos pontos fortes e fracos tendo em vista o aumento das receitas, a melhoria das relações com os clientes e da qualidade, de um modo geral.

*Técnico de produção e desenvolvimento de produtos e serviços (TPCS).* — Responsável aos níveis técnico e operacional, pela execução das campanhas de produção da Companhia, de acordo com um plano de desenvolvimento estratégico e táctico. No exercício da sua actividade, chefia o pessoal técnico e de apoio afecto à sua área de intervenção e controla os serviços em regime de *outsourcing*.

*Responsável técnico da frota e da manutenção (RTFM).* — Responsável executivo aos níveis técnico e operacional pelas acções de operação, manutenção e conservação das frotas da Companhia — viaturas, máquinas e outros equipamentos —, assim como pelas obras e conservação das instalações. No exercício da sua actividade, chefia o pessoal técnico e de apoio à sua área de intervenção e controla os serviços em regime de *outsourcing*.

#### Nível salarial 1

Execução de tarefas de apoio complementar não especializado

*Empregado de serviços de apoio geral (ESAG).* — Executa tarefas não especializadas, que não requerem aprendizagem de longa duração, de apoio geral às actividades da empresa. Sempre que necessário, conduz viaturas e opera máquinas, desde que habilitado para o efeito.

*Empregado de apoio à produção (EAP).* — Executa tarefas não especializadas, que não requerem aprendizagem de longa duração, de apoio geral à produção, designadamente nas áreas da agro-pecuária e florestal. Sempre que necessário, conduz viaturas e opera com máquinas, desde que habilitado para o efeito.

*Empregado de condução de viaturas, máquinas e equipamentos (EC).* — Conduz viaturas e opera máquinas agrícolas ou industriais para as quais está legalmente habilitado. Cuida da manutenção e conservação de viaturas, máquinas e equipamentos e colabora em reparações ligeiras. É responsável pela segurança das pessoas e cargas que transporta, nos termos da lei. Quando opera máquinas agrícolas, executa as tarefas de apoio complementar cometidas ao ESAG, desde que estas sejam essenciais para o integral cumprimento das tarefas em tempo útil.

*Empregado de serviços oficiais (ESO).* — Executa tarefas de apoio geral na área da manutenção, designadamente trabalhos de soldadura, electricidade, serroalheira, mecânica e pintura. Diagnostica avarias e procede a reparações e afinações de viaturas e máquinas. Efectua a manutenção e conservação, executa peças e ligações de metais e monta estruturas metálicas. Assegura a limpeza dos locais de trabalho onde opera e é responsável pelos materiais e equipamentos que utiliza.

#### ANEXO III

##### Correspondência das antigas às novas categorias

#### Nível salarial 3

Direcção tática, direcção executiva, liderança e assessoria

Quadro técnico de gestão (QTG) — corresponde às seguintes antigas categorias:

Quadro técnico do nível I, quadro técnico do nível II, quadro técnico do nível III, quadro técnico do nível IV e estagiário/licenciado e bacharel.

#### Nível salarial 2

Execução, operacional, execução técnica, coordenação e formação

Técnico executivo de informação e dados (TEI) — corresponde às seguintes antigas categorias:

Técnico administrativo, secretário de administração, escriturário e recepcionista/operador de comunicações.

Técnico de gestão de clientes (TGC).

Técnico de produção e desenvolvimento de produtos e serviços (TPCS). Responsável técnico da frota e da manutenção (RTFM):

Corresponde à seguinte antiga categoria: chefe de oficinas e encarregado.

#### Nível salarial 1

Execução de tarefas de apoio complementar não especializado

Empregado de apoio à produção principal (EAPP) — corresponde às seguintes antigas categorias:

Auxiliar de agro-pecuária, florestal e cinegética, campino, guarda-florestal auxiliar e arroteiro.

Empregado de serviços oficiais (ESO) — corresponde às seguintes antigas categorias:

Mecânico de automóveis, soldador, lubrificador e ajudante de construção civil.

Empregado de serviços de apoio geral (ESAG) — corresponde às seguintes antigas categorias:

Fiel de armazém principal, fiel de armazém de 2.ª, ajudante de fiel de armazém, contínuo e trabalhador de limpeza.

Empregado de apoio à produção (EAP) — corresponde às seguintes antigas categorias:

Ajudante de equitador, tratador, guarda de propriedade e trabalhador agrícola.

Empregado de condução de viaturas máquinas e equipamentos (EC) — corresponde às seguintes antigas categorias:

Motorista e operador de máquinas agrícolas.

Depositado em 8 de Julho de 2005, a fl. 100 do livro n.º 10, com o n.º 157/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### AE entre a AC, Águas de Coimbra, E. M., e o SINTAP — Sind. dos Trabalhadores da Administração Pública — Alteração salarial e outras.

#### I

##### Âmbito sectorial

A AC, Águas de Coimbra, E. M., é uma empresa pública municipal cujo capital social pertence, única e exclusivamente, ao município de Coimbra e que tem como objecto principal a exploração e a gestão dos sistemas de captação, tratamento e distribuição de água para consumo público e de recolha, tratamento e rejeição de efluentes.

#### II

##### Âmbito geográfico

A AC, Águas de Coimbra, E. M., exerce as actividades relacionadas com o seu objecto social na área geográfica do concelho de Coimbra.

### III

#### Âmbito profissional

A AC, Águas de Coimbra, E. M., tem ao seu serviço 358 trabalhadores, distribuídos pelos seguintes grupos de pessoal:

Dirigente e chefia;  
Técnico superior;  
Técnico;  
Técnico-profissional;  
Administrativo;  
Operário;  
Auxiliar.

### IV

#### Alterações

Os artigos 2.º, n.º 2, 22.º, n.º 1, 24.º e 25.º, n.º 2, alínea f), passam a ter a redacção que em anexo se transcreve.

### V

#### Anexos

O anexo II, relativo à tabela salarial observada pela AC, Águas de Coimbra, E. M., passa a ter a configuração que a seguir se reproduz, em toda a sua extensão e alcance.

**Acordo de empresa entre a AC, Águas de Coimbra, E. M., e o SINTAP — Sind. dos Trabalhadores da Administração Pública.**

#### Nota justificativa

.....

## TÍTULO I

### Âmbito pessoal, vigência, denúncia e revisão

#### Artigo 1.º

##### Âmbito pessoal

1 — .....

2 — .....

#### Artigo 2.º

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — .....

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a opção pelas remunerações previstas na tabela salarial e a atribuição dos incentivos pecuniários consideram-se reportadas a 1 de Janeiro de 2005.

3 — .....

## TÍTULO II

### Recrutamento de pessoal

#### Artigo 3.º

##### Procedimento

1 — .....

2 — .....

#### Artigo 4.º

##### Publicitação

1 — .....

2 — .....

#### Artigo 5.º

##### Avaliação

1 — .....

2 — .....

#### Artigo 6.º

##### Notificação

1 — .....

2 — .....

#### Artigo 7.º

##### Instrução do processo

1 — .....

2 — .....

## TÍTULO III

### Horário de trabalho

#### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 8.º

##### Âmbito de aplicação

.....

#### Artigo 9.º

##### Definições

1 — .....

2 — .....

#### Artigo 10.º

##### Modalidades de horário de trabalho

1 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

#### Artigo 11.º

##### Duração semanal de trabalho

1 — .....

2 — .....

## Artigo 12.º

### Período de funcionamento

- 1 — .....
- 2 — .....

## CAPÍTULO II

### Marcação, assiduidade e pontualidade

## Artigo 13.º

### Regras de marcação

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....
- 8.1 — .....
- 8.2 — .....
- 8.3 — .....

## Artigo 14.º

### Regras de assiduidade

.....

## Artigo 15.º

### Regras de pontualidade

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

## Artigo 16.º

### Suplemento remuneratório de assiduidade e pontualidade

- 1 — .....
- 1.1 — .....
- 1.2 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

## CAPÍTULO III

### Disposições finais

## Artigo 17.º

### Competência do pessoal dirigente

.....

## Artigo 18.º

### Controlo de assiduidade e pontualidade

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

## Artigo 19.º

### Isenção de horário de trabalho

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

## Artigo 20.º

### Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- a) .....
- b) .....
- 4 — .....
- a) .....
- b) .....
- 5 — .....
- a) .....
- b) .....
- 6 — .....
- 7 — .....

## TÍTULO IV

### Outros direitos e regalias

## Artigo 21.º

### Prémio de produtividade

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

## Artigo 22.º

### Subsídio de refeição

1 — Aos trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição, no valor de € 5,75, por cada dia útil de trabalho efectivo, que vigorará durante o ano de 2005.

- 2 — .....

## Artigo 23.º

### Subsídio de polivalência

- 1 — .....  
2 — .....

## Artigo 24.º

### Subsídio de transporte

Os trabalhadores terão direito ao passe emitido pelos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra na eventualidade de não optarem pela modalidade do estacionamento pago.

## Artigo 25.º

### Mudança de nível

- 1 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
2 — .....  
a) .....  
b) .....  
c) .....  
d) .....  
e) .....  
f) Higiene e segurança no trabalho.

## Artigo 26.º

### Seguro de doença

.....

### ANEXO I

#### Grupos de pessoal

Dirigente e chefia.  
Técnico superior.  
Técnico.  
Técnico-profissional.  
Administrativo.  
Operário.  
Auxiliar.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

Categoria	Mínimo	Máximo
Director-geral .....	10 A + despesas de representação.	10 D + despesas de representação.
Director de serviços ...	8 C + despesas de representação.	9 F + despesas de representação.
Chefe de serviços .....	7 C + despesas de representação.	8 B + despesas de representação.
Chefe de operações ...	2 F .....	4 D.
Técnico superior .....	3 E .....	9 F.
Técnico .....	2 E .....	8 C.
Técnico profissional ...	1 F .....	5 A.
Administrativo .....	1 F .....	4 F.
Operário .....	1 A .....	4 E.
Auxiliar .....	1 A .....	2 F.

(Em euros)

Nível	Letra					
	A	B	C	D	E	F
1	374,37	390,98	446,62	502,77	558,40	614,03
2	669,67	725,82	781,45	837,60	892,71	958,31
3	1 004,48	1 060,65	1 116,28	1 171,92	1 227,54	1 283,70
4	1 339,32	1 395,49	1 450,59	1 506,74	1 562,38	1 618,53
5	1 675,19	1 729,79	1 785,43	1 841,57	1 897,21	1 953,36
6	2 028,94	2 064,62	2 120,25	2 176,40	2 232,03	2 287,67
7	2 343,30	2 399,45	2 456,12	2 511,25	2 566,35	2 622,49
8	2 676,56	2 734,30	2 786,78	2 845,54	2 901,18	2 957,34
9	3 012,97	3 069,12	3 124,22	3 180,38	3 236,01	3 292,21
10	3 347,79	3 403,42	3 459,06	3 515,22		

Coimbra, 23 de Maio de 2005.

Pela AC, Águas de Coimbra, E. M.:

*Horácio Augusto Pina Prata*, presidente do conselho de administração.

Pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública:

*Jorge Nobre dos Santos*, secretário-geral.

*José Abraão*, vice-secretário-geral.

Depositado em 12 de Julho de 2005, a fl. 100 do livro n.º 10, com o registo n.º 159/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre o CCCA — Clube de Campismo do Concelho de Almada e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outra.**

## CAPÍTULO I

### Cláusula 1.ª

#### Âmbito

1 — .....

2 — Este AE aplica-se a uma única entidade, o CCCA e a 51 trabalhadores.

3 — Âmbito geográfico — concelho de Almada e concelho de Sesimbra.

4 — Actividade económica — CAE 55220 campismo e caravanismo.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência

As tabelas salariais A e B, anexos I e II, produzem efeitos respectivamente de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2004 e de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005.



**ANEXO I**  
**Tabelas salariais**

(Em euros)

Níveis	Categorias	Tabela (2004)	Tabela (2005)
0	Chefe de serviços .....	871	897
I	Chefe de secção ..... Encarregado manutenção/conservação .....	806,50	831
II	Oficial administrativo principal ..... Oficial principal (manutenção/conservação) ..... Fiscal de campo principal ..... Oficial electricista principal .....	740,50	763
III	Oficial administrativo A ..... Oficial A (pedreiro, pintor, serralheiro) ..... Fiscal de campo A ..... Oficial electricista A .....	662	682
IV	Oficial administrativo B ..... Oficial B (pedreiro, pintor, serralheiro) ..... Fiscal de campo B ..... Pré-oficial electricista B .....	636	655
V	Oficial administrativo C ..... Oficial C (pedreiro, pintor, serralheiro) ..... Pré-oficial electricista C ..... Fiscal de campo C ..... Encarregado de vigilância ..... Principal (portaria e vigilância) ..... Trabalhador de campo principal ....	600	618
VI	Oficial administrativo D ..... Oficial D (pedreiro, pintor, serralheiro) ..... Pré-oficial electricista D ..... Trabalhador de campo A ..... Porteiro A ..... Vigilante A ..... Ajudante (manutenção e conservação) ..... Ajudante (electricista) .....	563,50	580,50
VII	Trabalhador de limpeza principal ... Trabalhador de campo B ..... Porteiro B ..... Vigilante B .....	534	550
VIII	Trabalhador de limpeza A .....	516	531,50
IX	Trabalhador de limpeza B .....	489	504

**ANEXO II**  
**Subsídio de refeição**

(Em euros)

Subsídio de refeição	2004	2005
Valor/dia .....	6,50	6,85

*Nota.* — As matérias do AE que não foram objecto desta alteração mantêm-se em vigor.

Almada, 20 de Junho de 2005.

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

*Maria de Jesus Sacramento Neto Nunes*, mandatário.  
*Maria José Dias Santos*, mandatário.  
*António Joaquim Lameirinhas Coutinho*, mandatário.

Pelo CCCA — Clube de Campismo do Concelho de Almada:

*António Alberto Martins Ferreira*, presidente do conselho director.  
*Alfredo Filipe Martins*, tesoureiro.

Depositado em 12 de Julho de 2005, a fl. 100 do livro n.º 10, com o registo n.º 160/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**AE entre a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e o Sind. dos Trabalhadores da Ind. de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte — Alteração salarial e outras.**

**Artigo 1.º**

**Revisão**

No AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2004, são introduzidas as seguintes alterações:

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1 — O presente AE aplica-se nos distritos de Bragança, Braga, Porto, Viana do Castelo e Vila Real e obriga, por um lado, a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., cuja actividade consiste na exploração de jogos de fortuna e azar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2 — O número de empregadores corresponde a 1 empresa e a 112 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este AE entra em vigor em 1 de Janeiro de 2005 e vigorará pelo prazo de dois anos, renovando-se por períodos iguais e sucessivos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3, 4, 5, 6 e 7 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

**Cláusula 33.ª**

**Trabalho nocturno**

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo do vencimento base de 50 % a todos os trabalhadores, excepto aos trabalhadores da área do jogo e do bar que recebam o subsídio de turno previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — O subsídio de turno será também pago aos trabalhadores dos bares, que deixarão de receber trabalho nocturno, com os seguintes valores:

a) € 60 em 2005;

b) Igual aos trabalhadores do jogo, a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Abono de falhas**

1 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 22,80.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Prémio de risco**

1 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 22,80.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 22,30.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Prémio locução**

*(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 25,50.)*

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1 — *(Mantém a redacção em vigor, excepto o valor que passa para € 4,95.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

**ANEXO I**

[...]

**c) Administrativos**

*(Mantém a redacção em vigor e introduz-se o conteúdo funcional de duas novas categorias.)*

**Contabilista.** — 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 a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados 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 balanços 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.

**Técnico de contas.** — Executa tarefas análogas às definidas para o contabilista. É responsável perante a Direcção-Geral dos Impostos pelas escritas das empresas que subscrive.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (euros)
I	Delegado-director do jogo . . . . .	1 958,50
II	Chefe de sala . . . . .	1 170,50
III	Adjunto coordenador . . . . .	980
IV	Contabilista . . . . . Primeiro-secretário de direcção . . . . . Técnico de contas . . . . .	912
V	Adjunto de chefe de sala . . . . .	865,50
VI	Chefe de bar . . . . .	668,50
VII	Caixa fixo . . . . .	628,50
VIII	Segundo-secretário de direcção . . . . .	606
IX	Caixa auxiliar volante com mais de 8 meses	589,50

Níveis	Categorias profissionais	Remuneração (euros)
X	Adjunto de chefe de bar ..... Caixa auxiliar volante com menos de 8 meses .....	560,50
XI	Porteiro ..... Controlador de entradas	544
XII	Empregado de bar ..... Empregados de mesa ..... Contínuo .....	535
XIII	Empregado de copa ..... Empregado de limpeza .....	489,50

## Artigo 2.º

### IRCT em vigor

*(Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.)*

Porto, 29 de Junho de 2005.

Pela Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A.:

*Manuel Fernando Pinto Vilaça*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte:

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.

Depositado em 13 de Julho de 2005, a fl. 100 do livro n.º 10, com o n.º 162/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **AE entre a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Alteração salarial e outras.**

## Artigo 1.º

### Artigo de revisão

Ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2004, são introduzidas as seguintes alterações:

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1 — O presente AE aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A., cuja actividade consiste na exploração de jogos de fortuna e azar, e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2 — O número de empregadores corresponde a uma empresa e a 112 trabalhadores.

### Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entre em vigor em 1 de Janeiro de 2005 e vigorará pelo prazo de dois anos, renovando-se por períodos iguais e sucessivos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3, 4, 5, 6 e 7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### Cláusula 33.ª

#### Trabalho nocturno

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — O trabalho nocturno será pago com o acréscimo do vencimento base de 50% a todos os trabalhadores, excepto aos trabalhadores da área do jogo e do bar que recebam o subsídio de turno previsto na cláusula seguinte.

### Cláusula 34.ª

#### Trabalho por turnos

1, 2, 3 e 4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — O subsídio de turno será também pago aos trabalhadores dos bares, que deixarão de receber trabalho nocturno, com os seguintes valores:

- € 60 em 2005;
- Igual aos trabalhadores do jogo, a partir de 1 de Janeiro de 2006.

### Cláusula 66.ª

#### Abono de falhas

1 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 22,80.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### Cláusula 67.ª

#### Prémio de risco

1 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 22,80.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### Cláusula 68.ª

#### Diuturnidades

1 — *(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 22,30.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

## Cláusula 69.<sup>a</sup>

### Prémio locução

(Mantém a redacção em vigor, passando o valor para € 25,50.)

## Cláusula 71.<sup>a</sup>

### Subsídio de alimentação

1 — (Mantém a redacção em vigor, excepto o valor que passa para € 4,95.)

2 — (Mantém a redacção em vigor.)

## ANEXO I

[...]

### c) Administrativos

(Mantém a redacção em vigor e introduz o conteúdo funcional de duas novas categorias.)

**Contabilista.** — 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 a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registo e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados 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 balanços e outras informações contabilísticas e submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

**Técnico de contas.** — Executa tarefas análogas às definidas para o contabilista. É responsável perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos pelas escritas das empresas que subscreve.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
I	Delegado-director do jogo .....	1 958,50
II	Chefe de sala .....	1 170,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
III	Adjunto coordenador .....	980
IV	Contabilista .....	912
	Primeiro-secretário de direcção .....	
	Técnico de contas .....	
V	Adjunto de chefe de sala .....	865,50
VI	Chefe de bar .....	668,50
VII	Caixa fixo .....	628,50
VIII	Segundo-secretário de direcção .....	606
IX	Caixa auxiliar volante com mais de oito meses .....	589,50
X	Adjunto de chefe de bar .....	560,50
	Caixa auxiliar volante com menos de oito meses.	
XI	Porteiro .....	544
	Controlador de entradas .....	
XII	Empregado de bar .....	535
	Empregados de mesa .....	
	Contínuo .....	
XIII	Empregado de copa .....	489,50
	Empregado de limpeza .....	

## Artigo 2.º

### IRCT em vigor

(Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogadas pela presente convenção.)

Porto, 29 de Junho de 2005.

Pela Sociedade Nortenha de Gestão de Bingos, S. A.:

Manuel Fernando Pinto Vilaça, mandatário.

Pela FETSE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores e Serviços e em representação do seu sindicato filiado:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado.

Depositado em 13 de Julho de 2005, a fl. 100 do livro n.º 10, com o registo n.º 163/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**Acordo de adesão entre o TECHSOURCE — Serviços Informáticos, A. C. E., e o Sind. dos Bancários do Norte e outros ao ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e outros.**

Entre o agrupamento complementar de empresas TECHSOURCE — Serviços Informáticos, A. C. E., pessoa colectiva n.º 507245016, com sede na Rua do Mar da China, lote 1.07.2.3, Parque das Nações, freguesia de Santa Maria dos Olivais, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 00070/050215, de que são agrupados o Banco BPI, S. A., e a Companhia IBM Portuguesa, S. A., como primeiro outorgante, e os Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, como segundos outorgantes, é celebrado, ao abrigo do artigo 563.º do Código do Trabalho, o acordo de adesão constante das seguintes cláusulas:

1.<sup>a</sup>

Pelo presente título, o primeiro outorgante adere ao ACT celebrado entre os segundos outorgantes e várias instituições de crédito, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005.

2.<sup>a</sup>

Os segundos outorgantes aceitam a adesão referida na cláusula 1.<sup>a</sup>

3.<sup>a</sup>

Para os efeitos das alíneas c) e h) do artigo 543.<sup>a</sup> do Código do Trabalho, consigna-se que:

- a) O primeiro outorgante exerce a actividade de prestação de serviços especializados na área de gestão de tecnologias informáticas, contribuindo através da optimização da referida gestão para a melhoria das condições e meios do exercício ou de resultado das actividades económicas dos membros do agrupamento;
- b) O presente acordo de adesão aplica-se em todo o território português e abrange as profissões e categorias constantes do ACT a que se adere;
- c) O acordo de adesão abrange 1 empregador e 42 trabalhadores.

Lisboa, 22 de Março de 2005.

Pelo Primeiro Outorgante:

*António Paulo Alves Monteiro Raposo de Lima*, presidente do conselho de administração.  
*Luís Rafael Roca Fernandez*, administrador.  
*Tiago Ravara Belo de Oliveira Marques*, administrador.

Pelos Segundos Outorgantes:

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

*António João Soeiro Pimentel*, mandatário.  
*Maria Elisabete Costa Leonardo Lemos*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

*Manuel Pereira Gomes*, mandatário.  
*Vitorino António Ribeiro*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*Paulo de Amaral Alexandre*, mandatário.  
*Cristina Maria Damião de Jesus*, mandatária.

Depositado em 15 de Julho de 2005, a fl. 101 do livro n.º 10, com o registo n.º 166/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a LACTICOOP — União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, U. C. R. L., e outras e o Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — SIND-CES — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2005, a seguir se procede à necessária correcção da matéria que foi publicada.

Assim, na p. 2689, cláusula 2.<sup>a</sup>, n.º 1, onde se lê «O presente AE entra em vigor nos termos da lei.» deve ler-se «O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.», na p. 2709, cláusula 94.<sup>a</sup>, n.º 3, onde se lê «Com a entrada em vigor do presente ACT é revogado o IRCT existente, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 2003.» deve ler-se «Com a entrada em vigor do presente ACT é revogado o IRCT existente, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2003.» e, na p. 2720, onde se lê:

**ANEXO V**

**Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas**

**De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
...	.....	...
III	Assessor técnico do grau III ..... Chefe de serviços .....	690
...	.....	...

deve ler-se:

**ANEXO V**

**Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas**

**De 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2005**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
...	.....	...
III	Assessor técnico do grau III ..... Chefe de serviços .....	960
...	.....	...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sind. dos Trabalhadores da Actividade Financeira — SINTAF — Constituição**

Estatutos aprovados em assembleia constituinte de 18 de Junho de 2005.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Constituição, denominação, âmbito e sede**

###### **Artigo 1.º**

###### **Constituição e denominação**

1 — O Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira, doravante também designado por SINTAF, ou simplesmente por Sindicato, é a associação sindical constituída pelos trabalhadores que desenvolvem a sua actividade profissional nas empresas dos grupos financeiros, designadamente em instituições de crédito e parabancárias e sociedades financeiras e similares.

2 — São também representados pelo SINTAF os trabalhadores que prestam o seu serviço em empresas que, com as referidas no número anterior, mantêm relações de participação, de domínio, de grupo, de agrupamentos complementares de empresa ou de sociedades de serviços auxiliares.

3 — O Sindicato também representa os trabalhadores na situação de reforma que tenham prestado serviço em empresas, estabelecimentos e instituições descritos nos n.ºs 1 e 2 deste artigo.

4 — O SINTAF é constituído por tempo indeterminado.

###### **Artigo 2.º**

###### **Sede e âmbito geográfico**

O Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira tem a sua sede em Lisboa e abrange todo o território do continente e das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Princípios, objectivos e competências**

###### **Artigo 3.º**

###### **Princípios**

1 — O Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira alicerça a sua acção nos princípios da liberdade, da democracia, da independência, da unidade e da solidariedade, através de um sindicalismo de massas assente numa concepção ampla do sindicalismo participado.

2 — O SINTAF caracteriza a liberdade sindical como o direito de todos os trabalhadores se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas, credos religiosos e convicções filosóficas.

3 — O SINTAF reconhece e defende a democracia sindical unitária, garante da unidade dos trabalhadores e do funcionamento dos órgãos e das estruturas do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

4 — O SINTAF define a independência sindical como a garantia da autonomia face ao Estado, ao Governo, às entidades patronais, aos partidos políticos e às organizações religiosas.

5 — O SINTAF reconhece e defende a unidade de todos os trabalhadores e a unidade das suas organizações sindicais como condição e garantia dos seus direitos, liberdades e interesses.

6 — O SINTAF caracteriza um sindicato activo e participado como aquele que pratica uma mobilização activa, generalizada e directa de todos os associados, promovendo a sua participação na formulação da vontade colectiva, através de adequadas medidas de organização e de informação.

7 — O SINTAF enuncia a concepção ampla do sindicalismo unitário que adopta, na base de uma acção sindical que combina a luta reivindicativa diversificada e continuada e o estudo e exame construtivo dos problemas com a organização de acções que conduzam à obtenção de benefícios e vantagens de ordem social e profissional para os seus associados.

8 — O Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira, como afirmação concreta dos seus princípios, é filiado na CGTP-IN — Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e nas suas estruturas.

#### Artigo 4.º

##### Objectivos

Constituem objectivos do Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira:

- a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os direitos colectivos e individuais dos seus associados;
- b) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos trabalhadores e das suas organizações sindicais representativas;
- c) Organizar, promover e apoiar acções conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho, bem como da situação socioprofissional dos seus associados, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;
- d) Organizar as acções internas conducentes ao debate colectivo e à definição de posições próprias dos trabalhadores da área financeira sobre as opções e os problemas de fundo na perspectiva do exercício dos direitos democráticos nos locais de trabalho;
- e) Promover, alargar e desenvolver a unidade e a acção comum dos seus associados com os restantes trabalhadores;
- f) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações;
- g) Pugnar pela criação da sociedade socialista.

#### Artigo 5.º

##### Competências

Ao Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho e outros acordos de interesse para os associados;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho e no procedimento administrativo;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, dos instrumentos de regulamentação colectiva e de outros regulamentos do trabalho na defesa dos interesses e dos direitos dos trabalhadores;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações ou acidentes de trabalho, bem como de doenças profissionais;
- g) Gerir instituições próprias de carácter social e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- h) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;
- i) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- j) Filiar-se em associações que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores;
- k) Promover iniciativas de carácter cultural, profissional e científico e outras de interesse formativo para os trabalhadores;
- l) Criar secções e delegações de acordo com as necessidades dos associados e da sua organização, dentro do espírito e dos princípios destes estatutos;
- m) Cobrar as quotizações dos seus associados e outras receitas, assegurando a sua boa gestão.

### CAPÍTULO III

#### Associados, quotização e regime disciplinar

##### SECÇÃO I

##### Associados

#### Artigo 6.º

##### Filiação

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

2 — A aceitação ou a recusa de filiação é da competência da direcção, que deverá decidir no prazo máximo de 30 dias após a apresentação do pedido.

3 — A direcção comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho e na região a que o trabalhador pertence.

4 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

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

## Artigo 7.º

### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do SINTAF nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presente estatutos;
- h) 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 do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

## Artigo 8.º

### Direito de tendência

1 — O SINTAF, 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 é 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.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4 — As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos do Sindicato subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pela assembleia geral.

## Artigo 9.º

### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do Sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar e defender os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;
- f) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo Sindicato;
- g) Contribuir para a sua identificação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Divulgar as edições do Sindicato;
- i) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de cumprimento do serviço militar ou desemprego;
- j) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência, a situação de invalidez ou invalidez presumível, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do Sindicato.

## Artigo 10.º

### Suspensão temporária de direitos

Serão suspensos temporariamente dos direitos sindicais todos os sócios que foram abrangidos por um dos seguintes casos:

- a) Punição com pena de suspensão;
- b) Não pagamento de quotas durante seis meses, sem motivo justificado.

## Artigo 11.º

### Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de sócios os associados que:

- a) O requeiram através de carta dirigida à direcção do Sindicato;
- b) Deixem voluntariamente de exercer a actividade profissional;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão;



- d) Deixarem de pagar as quotas, sem motivo justificado, durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o seu pagamento no prazo de um mês.

#### Artigo 12.º

##### Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nos termos e nas condições previstos para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado e deliberado pela assembleia geral de delegados.

2 — O pedido de readmissão será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral de delegados que se realize, salvo se já tiver sido convocada.

### SECÇÃO II

#### Quotização

#### Artigo 13.º

##### Quotização

O valor da quota mensal a pagar por cada associado é de 1 % da retribuição efectiva, incluindo, nos meses em que forem recebidos, os subsídios de férias e de Natal, salvo se a assembleia geral fixar percentagem ou base de incidência diferente.

#### Artigo 14.º

##### Isenção de pagamento de quota

Salvo declaração em contrário dos próprios, estão isentos do pagamento de quota os sócios:

- No cumprimento do serviço militar;
- Que se encontrem desempregados compulsivamente, até à resolução do litígio em última instância.

### SECÇÃO III

#### Regime disciplinar

#### Artigo 15.º

##### Regime disciplinar

Podem incorrer em sanções disciplinares, consoante a gravidade da infracção, os associados que:

- Não cumpram os deveres previstos no artigo 9.º;
- Não acatem as decisões e deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- Pratiquem actos lesivos dos princípios fundamentais, interesses e direitos do Sindicato e dos seus associados.

#### Artigo 16.º

##### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis para efeito do artigo anterior são as seguintes:

- Repreensão por escrito;
- Suspensão até 180 dias;
- Expulsão.

#### Artigo 17.º

##### Garantia de defesa

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

#### Artigo 18.º

##### Exercício do poder disciplinar

1 — Tem competência disciplinar a direcção.

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

3 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito em duplicado, sendo o original entregue ao sócio pessoalmente, mediante recibo, ou enviado por carta registada com aviso de recepção.

4 — O acusado apresentará a sua defesa, por escrito, no prazo de 20 dias a contar a partir da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar testemunhas para cada facto.

5 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar a partir da apresentação da defesa, podendo este prazo ser prorrogado até ao limite de 60 dias.

6 — Da decisão da direcção cabe recurso, no prazo de 10 dias a contar a partir da notificação, para a assembleia geral de delegados, na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se já tiver sido convocada.

7 — Da decisão da assembleia geral de delegados cabe recurso, no prazo de 10 dias a contar a partir da notificação, para a assembleia geral, que deliberará em última instância.

8 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

## CAPÍTULO IV

### Organização do Sindicato

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Artigo 19.º

##### Definição geral da organização

1 — O Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do Sindicato, 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 empresa ou estabelecimento.

## SECÇÃO II

### Organização sindical nos locais de trabalho

#### Artigo 20.º

##### Estrutura nos locais de trabalho

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical, cujos órgãos são os seguintes:

- a) Plenário dos trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão sindical e intersindical.

#### Artigo 21.º

##### Secção sindical

1 — A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa ou estabelecimento.

2 — Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores da empresa ou estabelecimento não sindicalizados desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados, a quem incumbe definir a forma dessa participação.

#### Artigo 22.º

##### Competências da secção sindical

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa ou estabelecimento, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

#### Artigo 23.º

##### Plenário

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

#### Artigo 24.º

##### Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são associados do Sindicato eleitos pelos trabalhadores sindicalizados por voto directo e secreto que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do Sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho

de uma mesma empresa, ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de associados por locais de trabalho o justificar.

#### Artigo 25.º

##### Atribuições dos delegados sindicais

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os associados e o Sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

- a) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando, nomeadamente, que os comunicados e as demais informações do Sindicato cheguem a todos os associados;
- b) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical, motivando, nomeadamente, a sua inscrição no Sindicato no caso de não serem filiados;
- c) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição de comissões sindicais ou intersindicais;
- d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores ao nível dos locais de trabalho e, se necessário, aconselhar e acompanhar a comunicação de irregularidades ao Sindicato;
- e) Cobrar ou controlar a cobrança e a remessa ao Sindicato da quotização sindical;
- f) Colaborar com a direcção central e os órgãos regionais ou sectoriais do Sindicato participando, nomeadamente, nos órgãos do Sindicato, nos termos estatutariamente previstos;
- g) Exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção central ou por outros órgãos do Sindicato.

#### Artigo 26.º

##### Órgãos de empresa

1 — As comissões sindical e intersindical são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa ou estabelecimento que pertençam, respectivamente, ao Sindicato ou a vários sindicatos filiados na CGTP-IN.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical ou intersindical o justificar, estas poderão eleger, de entre os seus membros, um secretariado.

3 — Nas empresas geograficamente dispersas, a constituição do secretariado previsto no número anterior terá de ter em conta a sua organização regional como forma de garantir a actividade permanente descentralizada no interior das empresas.

#### Artigo 27.º

##### Competência dos órgãos de empresa

As comissões sindical ou intersindical são órgãos com competência de coordenação da actividade sindical no respectivo âmbito, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

### SECÇÃO III

#### Organização regional

##### Artigo 28.º

###### Definição do âmbito das delegações

1 — A delegação é a estrutura do Sindicato de base regional em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2 — As delegações poderão ser delegações locais ou regionais.

3 — As delegações locais abrangem determinadas zonas de um concelho ou um ou mais concelhos, e as delegações regionais têm âmbito distrital ou pluridistrital.

4 — A deliberação de constituir delegações e a definição do seu âmbito compete à direcção central, ouvidos os trabalhadores interessados.

##### Artigo 29.º

###### Órgãos das delegações

1 — São órgãos das delegações:

a) Das delegações locais:

A assembleia local;  
A assembleia de delegados local;  
A direcção local;

b) Das delegações regionais:

A assembleia regional;  
A assembleia de delegados regional;  
A direcção regional.

##### Artigo 30.º

###### Assembleias local e regional

1 — A assembleia local e a assembleia regional são constituídas pelos associados inscritos na área da respectiva delegação que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A mesa das assembleias local e regional são constituídas pelas direcções das respectivas delegações.

3 — O funcionamento das assembleias local e regional rege-se-á pelo regulamento da assembleia geral, com as necessárias adaptações.

##### Artigo 31.º

###### Assembleias de delegados local e regional

1 — As assembleias de delegados local e regional são constituídas pelos delegados sindicais que exerçam a sua actividade na área da delegação.

2 — A convocação da assembleia de delegados local ou regional pode ser feita pela direcção da respectiva delegação ou pela direcção central por meio de circular enviada a todos os seus membros com a antecedência mínima de oito dias, que, em caso de urgência, poderá ser de vinte e quatro horas, e através do meio de comunicação que considere mais eficaz.

3 — As assembleias de delegados local e regional poderão reunir por sectores de actividade ou categorias profissionais, para debater assuntos específicos dos trabalhadores de determinado sector de actividade ou categoria profissional.

##### Artigo 32.º

###### Constituição das direcções locais e regionais

1 — As direcções locais são constituídas por membros da direcção central, sempre que possível provenientes do respectivo âmbito, sendo o seu número fixado entre o mínimo de três e um máximo de cinco membros.

2 — As direcções regionais são constituídas pelos membros da direcção central, sempre que possível provenientes do respectivo âmbito, sendo o seu número fixado entre um mínimo de três e um máximo de sete membros.

##### Artigo 33.º

###### Competências das direcções locais e regionais

Compete às direcções local e regional, em especial:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da respectiva delegação de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos do Sindicato;
- b) Submeter à apreciação da direcção central os assuntos sobre os quais esta deva pronunciar-se.

##### Artigo 34.º

###### Periodicidade das reuniões

1 — A direcção local ou regional reúne sempre que necessário e com a periodicidade definida no regulamento das delegações, sendo as deliberações tomadas por simples maioria dos membros presentes.

2 — A direcção local ou regional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

### SECÇÃO IV

#### Organização sectorial/subsectorial e profissional

##### Artigo 35.º

###### Definição

A direcção central poderá, sempre que a defesa dos interesses específicos dos associados o justifique, constituir comissões sectoriais/subsectoriais e profissionais para determinados sectores/subsectores de actividade económica e grupos socioprofissionais.

### SECÇÃO V

#### Regulamentos

##### Artigo 36.º

###### Regulamentos

1 — Serão objecto de regulamento:

- a) O funcionamento da secção sindical;
- b) O funcionamento da comissão sindical e da intersindical;

- c) A eleição, o mandato e a exoneração dos delegados sindicais;
- d) O funcionamento das delegações ou de outras formas de organização descentralizada do Sindicato;
- e) O funcionamento das comissões sectoriais/subsectoriais e profissionais.

2 — Os regulamentos referidos na alínea a) do número anterior serão aprovados pela respectiva secção sindical da empresa ou estabelecimento, e os referidos nas alíneas b), c), d) e e) do mesmo número serão aprovados pela assembleia geral, não podendo em caso algum contrariar os princípios definidos nos presentes estatutos.

## SECÇÃO VI

### Organização central

#### SUBSECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 37.º

##### Órgãos centrais

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são os seguintes:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;
- c) Direcção central;
- d) Comissão executiva;
- e) Assembleia de delegados;
- f) Conselho fiscalizador.

2 — Os órgãos dirigentes do Sindicato são a direcção central, a mesa da assembleia geral e o conselho fiscalizador.

3 — Os titulares dos órgãos referidos no número anterior não podem exercer funções simultaneamente em mais de um destes órgãos, podendo no entanto ser em simultâneo delegados sindicais nos seus locais de trabalho se para tal forem eleitos.

#### Artigo 38.º

##### Eleição dos órgãos centrais

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos pela assembleia geral de entre os associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A composição dos órgãos centrais do Sindicato deve incluir dirigentes do maior número possível de empresas e regiões.

#### Artigo 39.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato dos membros eleitos do Sindicato a qualquer nível e, nomeadamente, da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 40.º

##### Gratuidade dos cargos

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os membros eleitos do Sindicato que por motivos do desempenho das suas funções percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

#### Artigo 41.º

##### Destituição

1 — Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito com a antecedência mínima de 15 dias e desde que votada por pelo menos dois terços do número total dos associados presentes.

2 — O órgão que destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão directiva em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

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

4 — Nos casos previstos no n.º 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão directiva eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5 — O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7 — Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação ou faltar injustificadamente a cinco reuniões do órgão a que pertencer.

8 — A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral, a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

#### Artigo 42.º

##### Regulamento

O funcionamento de cada um dos órgãos do Sindicato será objecto de regulamento, a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas em caso algum poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

## Artigo 43.º

### Quórum

Os órgãos dirigentes do Sindicato só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros, salvo nos casos em que os estatutos disponham de forma diferente.

## Artigo 44.º

### Deliberações

1 — As deliberações dos órgãos do Sindicato são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

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

3 — Das reuniões deverá sempre lavrar-se acta, donde constem as deliberações tomadas pelo respectivo órgão.

## SUBSECÇÃO II

### Assembleia geral

## Artigo 45.º

### Constituição

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

## Artigo 46.º

### Competências

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador;
- c) Fixar a percentagem ou a base de incidência da quotização a pagar pelos associados e autorizar a direcção central a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção central e da assembleia de delegados;
- f) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- g) Deliberar sobre a integração, a fusão ou a dissolução do Sindicato e a consequente liquidação do seu património;
- h) Deliberar sobre a filiação do Sindicato em uniões, federações, confederações sindicais e outras organizações com interesse relevante para os associados;
- i) Definir as formas de exercício do direito de tendência;
- j) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos.

## Artigo 47.º

### Periodicidade das sessões

1 — A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 46.º

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção central;
- c) A solicitação da comissão executiva;
- d) A solicitação da assembleia de delegados;
- e) A requerimento de pelo menos um décimo ou de 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

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

4 — Nos casos previstos nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

## Artigo 48.º

### Convocação

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente, através de anúncios convocatórios publicados em pelo menos um dos jornais mais lidos da área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), c), f) e g) do artigo 46.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias, e se se tratar de assembleia geral eleitoral o prazo é de 60 dias.

## Artigo 49.º

### Quórum para funcionamento

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados ao abrigo do disposto na alínea e) do artigo 47.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

## Artigo 50.º

### Funcionamento

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro

da área de actividade do Sindicato, no mesmo dia e à mesma hora, ou em dias e horas diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

### SUBSECÇÃO III

#### Mesa da assembleia geral

##### Artigo 51.º

###### Composição

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente, e este por um dos secretários, a designar de entre si.

##### Artigo 52.º

###### Competências

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral e da assembleia de delegados, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b) Dar conhecimento e submeter à assembleia geral ou à assembleia de delegados as propostas e os projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade;
- c) Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral e da assembleia de delegados;
- d) Dar posse aos membros eleitos para os órgãos gerentes.

### SUBSECÇÃO IV

#### Direcção central

##### Artigo 53.º

###### Composição

1 — A direcção central do Sindicato é constituída por um mínimo de 15 membros e um máximo de 25 membros eleitos pela assembleia geral.

2 — A direcção central do Sindicato pode incluir associados na situação de reforma até um quinto do total dos seus membros, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Os membros da direcção central que no decurso do mandato passem à situação de reforma completam o seu mandato.

##### Artigo 54.º

###### Competências

Compete à direcção central, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Negociar e subscrever convenções colectivas de trabalho e outros acordos com interesse para os associados, bem como dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, em conformidade com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral;

c) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao Sindicato e ao movimento sindical com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;

d) Submeter à apreciação e deliberação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se, nomeadamente os regulamentos dos serviços de assistência médico-social e do fundo de solidariedade e assistência, bem como outros de carácter cooperativo e social;

e) Apresentar à assembleia de delegados o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;

f) Apreçar regularmente a actividade desenvolvida pela comissão executiva ou por qualquer dos seus membros;

g) Aceitar e recusar os pedidos de inscrição de associados;

h) Exercer o poder disciplinar;

i) Eleger e destituir os membros da comissão executiva e o coordenador;

j) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

##### Artigo 55.º

###### Definição do funcionamento

1 — A direcção central, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger, de entre os seus membros, uma comissão executiva, fixando o número dos membros desta;
- b) Definir as funções dos restantes membros;
- c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

2 — A direcção central deverá, por proposta da comissão executiva, eleger, de entre os membros desta, um coordenador, cujas funções serão fixadas no respectivo regulamento.

3 — A direcção central poderá delegar poderes na comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

4 — Para obrigar o Sindicato é necessária a assinatura de, pelo menos, dois membros da direcção central que sejam simultaneamente membros da comissão executiva.

##### Artigo 56.º

###### Periodicidade das reuniões

1 — A direcção central reúne sempre que necessário e no mínimo de três em três meses.

2 — A direcção central reúne, extraordinariamente:

- a) Por deliberação própria;
- b) Sempre que a comissão executiva o entender necessário.

##### Artigo 57.º

###### Deliberações

1 — As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros.

2 — A direcção central só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

**SUBSECÇÃO V**  
**Comissão executiva**

**Artigo 58.º**

**Composição**

A comissão executiva é constituída por membros eleitos pela direcção central, de entre si, e é presidida pelo coordenador da direcção central.

**Artigo 59.º**

**Competências**

Compete à comissão executiva, de acordo com as deliberações da direcção central:

- a) A aplicação das deliberações da direcção central e o acompanhamento da sua execução;
- b) A coordenação da acção sindical desenvolvida pelo Sindicato;
- c) Assegurar o regular funcionamento e a gestão do Sindicato, bem como dos serviços de assistência médico-social e do fundo de solidariedade e assistência, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à direcção central as contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo e o orçamento para o ano seguinte;
- e) Assegurar ao conselho fiscalizador as condições e os apoios necessários ao desempenho das suas competências;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto da posse de cada nova direcção central;
- g) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direcção central;
- h) Aprovar o regulamento do seu funcionamento e definir as funções de cada um dos seus membros.

**Artigo 60.º**

**Reuniões e deliberações**

1 — A comissão executiva 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 só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

**SUBSECÇÃO VI**  
**Assembleia de delegados**

**Artigo 61.º**

**Definição da composição**

A assembleia de delegados é constituída por todos os delegados sindicais e presidida pela mesa da assembleia geral.

**Artigo 62.º**

**Funcionamento**

1 — O funcionamento da assembleia de delegados será objecto de regulamento, a aprovar pela assembleia geral, que em caso algum poderá contrariar o disposto nos presentes estatutos.

2 — A assembleia de delegados poderá reunir por áreas regionais ou sectores de actividade para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores de determinada área geográfica ou sector de actividade.

**Artigo 63.º**

**Competências**

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e a uma melhor coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção central, a execução das deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direcção central;
- e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
- f) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- g) Aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem como aprovar, modificar ou rejeitar o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção central e apreciar os pareceres do conselho fiscalizador;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção central.

**Artigo 64.º**

**Reuniões**

1 — A assembleia de delegados reunirá em sessão ordinária:

- a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentadas pela direcção central, bem como apreciar o parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte apresentados pela direcção central e acompanhados pelo respectivo parecer do conselho fiscalizador.

2 — A assembleia de delegados reunirá ainda em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da respectiva mesa;
- b) A solicitação da direcção central ou da comissão executiva;

- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos seus membros;
- d) Sempre que necessário, para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 63.º

3 — Os pedidos de convocação da assembleia de delegados deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à respectiva mesa, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.

#### Artigo 65.º

##### Convocação

1 — A convocação da assembleia de delegados é feita pela respectiva mesa, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros, com a antecedência mínima de oito dias.

2 — Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação da assembleia de delegados poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

#### SUBSECÇÃO VII

##### Conselho fiscalizador

#### Artigo 66.º

##### Definição da composição

1 — O conselho fiscalizador é constituído por cinco membros, sendo um presidente, um vice-presidente e três vogais.

2 — O presidente do conselho fiscalizador, nas suas faltas e impedimentos, será substituído pelo vice-presidente, e este, por um dos vogais, a designar de entre si.

3 — Os membros do conselho fiscalizador são eleitos quadrienalmente pela assembleia geral.

4 — Os membros do conselho fiscalizador podem participar, embora sem direito de voto, na reunião da assembleia de delegados.

#### Artigo 67.º

##### Competências

Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e dos regulamentos do Sindicato e dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas, bem como sobre o plano de actividades e o orçamento, apresentados pela direcção central.

#### Artigo 68.º

##### Reuniões

1 — O conselho fiscalizador reunirá, pelo menos, de três em três meses.

2 — O conselho fiscalizador aprovará o seu próprio regulamento de funcionamento.

## CAPÍTULO V

### Fundos

#### Artigo 69.º

##### Definição dos fundos

1 — Constituem fundos do Sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As contribuições para o fundo de solidariedade e assistência.

2 — O fundo de solidariedade e assistência é de adesão facultativa, sendo a base de incidência a pagar pelos associados que a ele aderirem de 0,5 % das suas retribuições efectivas mensais ou da sua pensão de reforma, incluindo em ambos os casos o subsídio de férias e o 13.º mês.

#### Artigo 70.º

##### Quotização

1 — A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % da sua retribuição efectiva mensal ou da sua pensão de reforma, incluindo o subsídio de férias e o 13.º mês.

2 — A assembleia geral poderá fixar uma percentagem ou base de incidência diferente da prevista no número anterior.

#### Artigo 71.º

##### Aplicação das receitas

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e dos encargos resultantes da actividade do Sindicato.

#### Artigo 72.º

##### Orçamento e contas

1 — A direcção central deverá submeter à apreciação da assembleia de delegados:

- a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades, bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;
- b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativas ao ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

2 — O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados, na sede, nas delegações do Sindicato e nas secções sindicais de empresa, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia de delegados, e deverão ser enviados, no mesmo prazo, a todos os delegados sindicais.

3 — O orçamento dotará as delegações de um fundo de maneo para a actividade sindical, tendo em conta a representatividade de cada delegação e as disponibilidades do Sindicato.



4 — A fim de permitir a elaboração do relatório de actividades, das contas e do orçamento, as direcções das delegações deverão enviar à direcção central do Sindicato, até dois meses antes da data prevista para a sua aprovação, o seu próprio relatório de actividades e as contas, bem como a sua própria proposta de plano e orçamento relativo ao seu âmbito de actividade.

#### Artigo 73.º

##### Aplicação dos saldos

1 — O saldo do exercício central terá a seguinte aplicação:

- a) 60 % para constituição ou reforço do fundo de reserva;
- b) 40 % para investimento na actividade sindical.

2 — A assembleia de delegados poderá, sob proposta da direcção central, autorizar outra aplicação para os saldos referidos no número anterior.

### CAPÍTULO VI

#### Integração, fusão e dissolução

#### Artigo 74.º

##### Convocação da assembleia geral

A integração, a fusão e a dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Artigo 75.º

##### Deliberações da assembleia geral

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

### CAPÍTULO VII

#### Alteração dos estatutos

#### Artigo 76.º

##### Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito com a antecedência mínima de 30 dias.

### CAPÍTULO VIII

#### Eleições

#### Artigo 77.º

##### Assembleia eleitoral

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção central e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que à data da sua convocação estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago

as suas quotas nos dois meses anteriores, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, considera-se a quotização regularizada dos associados abrangidos por situações de impedimento por doença, por serviço militar ou por desemprego.

#### Artigo 78.º

##### Funcionamento da assembleia eleitoral

A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

### CAPÍTULO IX

#### Símbolo e bandeira

#### Artigo 79.º

##### Símbolo

O Sindicato adopta como elemento identificativo o seguinte símbolo: um conjunto constituído por quatro figuras geométricas representando pessoas com o braço levantado nas cores azul e branca, alternando. As letras «SINTAF» são do tipo Sonic em azul-escuro com contorno exterior a branco e a letra «i» é encimada por uma estrela de cinco pontas de cor dourada. Por baixo do símbolo, é escrito «Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira».

#### Artigo 80.º

##### Bandeira

A bandeira do Sindicato é em tecido vermelho com o símbolo descrito no artigo anterior ao centro.

### ANEXO

#### Disposições gerais e transitórias

1 — Até à realização das primeiras eleições para os órgãos dirigentes do Sindicato, este será dirigido por uma comissão directiva, composta por 13 membros, que terá um mandato máximo de um ano e que tem as competências seguintes:

- a) Proceder à instalação do Sindicato, implementando o seu funcionamento, nomeadamente nos domínios administrativo, financeiro e de pessoal;
- b) Assegurar a gestão e o funcionamento regular do Sindicato;
- c) Exercer, com as necessárias adaptações, as competências previstas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo 52.º dos estatutos do Sindicato;
- d) Exercer as competências previstas nas alíneas a), b), c), d), g), h) e j) do artigo 54.º dos estatutos do Sindicato;
- e) Convocar, no prazo máximo de um ano, a assembleia geral eleitoral e assegurar o seu normal funcionamento em conformidade com os estatutos do Sindicato e o regulamento eleitoral aprovado pela assembleia constituinte.

2 — A comissão directiva cessa funções simultaneamente com o acto de posse dos órgãos eleitos pela assembleia geral eleitoral.

## **Sind. dos Professores da Zona Centro (SPZCentro) — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral de 16 de Maio de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 11, de 22 de Março de 2004.

### **CAPÍTULO I**

#### **Da identificação do Sindicato**

##### **Artigo 1.º**

###### **Denominação, sede e âmbito**

1 — O Sindicato dos Professores da Zona Centro (SPZCentro) é uma associação sindical de educadores, professores e demais docentes que exercem a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação.

2 — O âmbito geográfico do SPZCentro compreende os distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Santarém e Viseu.

3 — Podem vir a integrar o âmbito geográfico do SPZCentro outros distritos e concelhos do País em que exista um número significativo de associados, por deliberação do conselho geral, sob proposta da direcção.

4 — O âmbito geográfico do SPZCentro, para efeitos de organização territorial, divide-se em áreas sindicais, as quais abrangem a área geográfica de, pelo menos, um município.

5 — O SPZCentro tem a sua sede em Coimbra, podendo ser criadas ou extintas delegações, em localidades do âmbito geográfico das áreas sindicais, por deliberação do conselho geral, sob proposta da direcção.

6 — São criadas as seguintes áreas sindicais:

- a) Aveiro, compreendendo os concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Arouca, Aveiro, Castelo de Paiva, Espinho, Estarreja, Ílhavo, Murtosa, Oliveira de Azeméis, Oliveira do Bairro, Ovar, Santa Maria da Feira, São João da Madeira, Sever do Vouga, Vagos e Vale de Cambra (distrito de Aveiro);
- b) Caldas da Rainha, compreendendo os concelhos de Alcobaça, Bombarral, Caldas da Rainha, Nazaré, Obidos e Peniche (distrito de Leiria);
- c) Castelo Branco, compreendendo os concelhos de Castelo Branco, Idanha-a-Nova, Oleiros, Proença-a-Nova, Sertão, Vila de Rei, Vila Velha de Ródão (distrito de Castelo Branco) e Mação (distrito de Santarém);
- d) Coimbra, compreendendo os concelhos de Arganil, Coimbra, Condeixa-a-Nova, Góis, Lousã, Miranda do Corvo, Oliveira do Hospital, Pampilhosa da Serra, Penacova, Penela, Tábua, Vila Nova de Poiares (distrito de Coimbra), Anadia e Mealhada (distrito de Aveiro);
- e) Covilhã, compreendendo os concelhos de Belmonte, Covilhã, Fundão e Penamacor (distrito de Castelo Branco);

- f) Figueira da Foz, compreendendo os concelhos de Cantanhede, Figueira da Foz, Mira, Montemor-o-Velho e Soure (distrito de Coimbra);
- g) Guarda, compreendendo os concelhos de Aguiar da Beira, Almeida, Celorico da Beira, Figueira de Castelo Rodrigo, Fornos de Algodres, Guarda, Meda, Pinhel, Sabugal e Trancoso (distrito da Guarda);
- h) Lamego, compreendendo os concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Moimenta da Beira, Penedono, Resende, São João da Pesqueira, Sernancelhe, Tabuaço, Tarouca (distrito de Viseu) e Vila Nova de Foz Côa (distrito da Guarda);
- i) Leiria, compreendendo os concelhos de Ansião, Batalha, Castanheira de Pêra, Figueiró dos Vinhos, Leiria, Marinha Grande, Pedrógão Grande, Pombal e Porto de Mós (distrito de Leiria);
- j) Seia, compreendendo os concelhos de Gouveia, Manteigas e Seia (distrito da Guarda);
- l) Tomar, compreendendo os concelhos de Abrantes, Alcanena, Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo, Chamusca, Constância, Coruche, Entroncamento, Ferreira do Zêzere, Golegã, Ourém, Rio Maior, Salvaterra de Magos, Santarém, Sardoal, Tomar, Torres Novas, Vila Nova da Barquinha (distrito de Santarém) e Alvaiázere (distrito de Leiria);
- m) Viseu, compreendendo os concelhos de Carregal do Sal, Castro Daire, Mangualde, Mortágua, Nelas, Oliveira de Frades, Penalva do Castelo, Santa Comba Dão, São Pedro do Sul, Sátão, Tondela, Vila Nova de Paiva, Viseu e Vouzela (distrito de Viseu).

7 — As áreas sindicais podem ser criadas ou extintas, bem como alterado o seu âmbito geográfico, por deliberação do conselho geral, sob proposta da direcção.

##### **Artigo 2.º**

###### **Sigla e símbolo**

1 — O Sindicato dos Professores da Zona Centro adopta a sigla SPZCentro.

2 — O símbolo do SPZCentro é formado pelas letras «S» e «P», podendo ser acopladas e sobrepostas a um fundo rectangular formado por segmentos de recta paralelos e horizontais.

3 — O símbolo a inscrever na bandeira é sempre sobreposto a um fundo rectangular formado por segmentos de recta paralelos e horizontais, de cor negra.

##### **Artigo 3.º**

###### **Bandeira e hino**

1 — A bandeira do SPZCentro é formada por um rectângulo vermelho, tendo, no lado esquerdo, o símbolo e, à direita deste, a sigla e a denominação sindical.

2 — O hino é o que for aprovado em conselho geral, sob proposta da direcção.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais e objectivos

#### Artigo 4.º

##### Sindicalismo democrático e autonomia

1 — O SPZCentro orienta a sua actuação dentro da observância dos princípios do sindicalismo democrático e da liberdade sindical, tal como se acham definidos pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e pela OIT, nomeadamente, através da organização e gestão democráticas, baseadas na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação livre e activa dos seus associados na actividade sindical.

2 — O SPZCentro é independente e autónomo face ao Estado, às entidades patronais, às instituições religiosas, aos partidos e associações políticas e a quaisquer forças ou poderes sociais, sem prejuízo de manter as relações necessárias à realização dos objectivos que se propõe e de assegurar a cooperação socialmente desejável entre todos os poderes sociais convergentes em esforços de progresso material e de desenvolvimento social e humano.

#### Artigo 5.º

##### Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nos estatutos.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, os associados podem agrupar-se formalmente em tendência, cujo reconhecimento e regulamentação são aprovados pelo conselho geral, sob proposta da direcção.

#### Artigo 6.º

##### Solidariedade sindical

1 — O SPZCentro apoia a luta de quaisquer trabalhadores e é com eles solidário em tudo quanto não colida com os princípios fundamentais que o regem nem com as liberdades, a democracia e os direitos de outros trabalhadores.

2 — O SPZCentro é solidário com todos os trabalhadores e suas organizações que, em qualquer parte do mundo, lutam pela construção da democracia política, económica e social, privilegiando, para o efeito, formas de solidariedade e cooperação com os sindicatos representativos de docentes.

3 — Para a realização dos seus objectivos, o SPZCentro pode filiar-se noutras organizações, nacionais ou internacionais, por deliberação do conselho geral, sob proposta da direcção.

#### Artigo 7.º

##### Objectivos

1 — São objectivos fundamentais do SPZCentro:

- a) Defender com firmeza e coerência as condições de trabalho dos seus associados;
- b) Defender e dignificar o exercício profissional dos educadores, professores e demais docentes que exercem a docência ou outra actividade pro-

fissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação;

- c) Defender os interesses sócio-profissionais dos educadores, professores e demais docentes que exercem a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação, independentemente da natureza do seu vínculo, da sua categoria profissional ou do seu regime de prestação de serviço;
- d) Promover o estudo das questões relacionadas com a acção educativa, identificando as suas implicações deontológicas;
- e) Exercer o direito de participação no processo educativo, quer em questões pedagógicas, quer na defesa dos interesses profissionais dos educadores, professores e demais docentes que exercem a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação;
- f) Participar na elaboração das leis de trabalho e da educação e nos organismos de gestão participada, nomeadamente, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes políticos o cumprimento de todas as normas e a adopção de todas as medidas que lhes digam respeito;
- g) Defender, negociar e concretizar a contratação e a negociação colectivas, segundo os princípios de boa fé negocial e do respeito mútuo, podendo, para o efeito, delegar directamente nas organizações sindicais em que se encontra filiado ou noutras, por decisão da direcção;
- h) Apoiar e enquadrar, pelas formas adequadas, as reivindicações dos educadores, professores e demais docentes que exercem a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;
- i) Apoiar e intervir em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial para defesa dos direitos profissionais dos associados, em termos a definir pela direcção;
- j) Defender por todos os meios ao seu alcance os postos de trabalho dos associados;
- l) Assegurar os direitos dos associados aposentados;
- m) Defender e promover, por si próprio ou em cooperação com outras entidades, a formação profissional dos educadores, professores e demais docentes que exercem a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação, bem como a sua formação contínua, permanente e especializada;
- n) Promover a formação cívica, sindical e política dos associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana;
- o) Lutar pelo desenvolvimento da educação e do ensino, bem como da cultura e da ciência, com base no princípio de que todos os cidadãos têm direito a eles ao longo de toda a vida;
- p) Prestar o contributo democrático para a transformação da sociedade numa sociedade isenta de exploração, em que predominem a solidariedade, a justiça, a liberdade e a igualdade de todos os homens;
- q) Fomentar a convivência e a solidariedade profissional entre os educadores, professores e

demais docentes que exercem a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação, nacionais ou estrangeiros, através das formas mais adequadas, em cada momento;

- r) Promover, por si próprio ou em cooperação com outras entidades, iniciativas no plano económico e social, na cultura, na saúde, na aposentação, no desporto, no lazer e tempos livres, entre outras, que visem a melhoria e defesa da qualidade de vida e interesses dos seus associados;
- s) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social e cultural dos seus associados, constituindo ou participando em sociedades, associações, cooperativas, fundações e outras organizações congéneres, designadamente, de âmbito laboral e profissional, da saúde, da solidariedade e segurança social, entre outras;
- t) Criar, gerir e administrar instituições de carácter profissional, económico, social, cultural, desportivo e recreativo, de saúde e de lazer, ou quaisquer outras organizações, estruturas ou formas de prestação de serviços, por sua iniciativa ou em colaboração com outras organizações, nacionais ou internacionais, em que esteja filiado ou cujos estatutos perfilhem objectivos e princípios idênticos, de forma a dar resposta às necessidades e interesses dos associados ou a melhorar as suas condições de vida e bem-estar;
- u) Promover a criação de iniciativas sociais, culturais, desportivas, recreativas ou de lazer, que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respectivos agregados familiares, ou participar na organização das mesmas em cooperação com outras entidades;
- v) Apoiar ou participar em formas cooperativas de produção, distribuição, consumo ou habitação, para benefício dos seus associados;
- x) Prestar, por sua iniciativa ou em cooperação com outras entidades, públicas ou privadas, serviços de ordem económica ou social aos seus associados, fomentando o desenvolvimento e a organização, designadamente de respostas sociais nos sectores da infância, da juventude e da geriatria ou outras;
- z) Defender e participar na segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
- aa) Incrementar, por si só ou em colaboração com outros organismos, a promoção e valorização profissional, sócio-cultural e científica dos associados, através da edição de publicações, realização de cursos, seminários, conferências, colóquios, congressos, espectáculos de animação sócio-cultural e artísticos, exposições literárias e artísticas e de outras iniciativas.

2 — Compete, ainda, ao SPZCentro constituir e promover empresas de carácter económico, seja qual for a modalidade que revistam, e nelas participar plenamente com vista a uma melhor prossecução dos interesses dos associados.

3 — Para a concretização dos seus objectivos, o SPZCentro pode constituir e utilizar, caso a caso, os meios considerados mais adequados, incluindo o recurso à greve.

4 — Para a realização dos objectivos previstos nas alíneas r), s), t), u), v) e x) do n.º 1 e no n.º 2, o SPZCentro pode instituir um ou mais fundos, cuja criação e funcionamento são definidos por regulamento a aprovar pelo conselho geral, sob proposta da direcção.

## **CAPÍTULO III**

### **Dos associados**

#### **Artigo 8.º**

##### **Qualidade de associado**

1 — Podem ser associados do SPZCentro:

- a) Os educadores, professores e demais docentes que exercem a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação;
- b) Os educadores, professores e demais docentes que, tendo exercido a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação, se encontrem em situação de pré-reforma, reforma, aposentação ou licença;
- c) Os educadores, professores e demais docentes que, tendo exercido a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação, se encontrem desempregados, involuntariamente, até ao limite de 24 meses.

2 — A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

3 — Os associados que se encontrem, transitoriamente, no exercício de funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direcção na administração central, regional ou local mantêm essa qualidade, com todos os direitos e deveres inerentes, excepto os que respeitem ao exercício de cargo ou representação sindicais.

#### **Artigo 9.º**

##### **Admissão**

1 — A aceitação de admissão ou de readmissão de associados é da competência da direcção e implica a aceitação dos estatutos.

2 — Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições da admissão, excepto no caso de expulsão, em que o pedido é apreciado e votado em conselho geral, sob proposta da direcção, ouvida a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas (CDFC) e desde que tenha decorrido um ano sobre a aplicação da pena.

#### **Artigo 10.º**

##### **Indeferimento de admissão**

1 — Indeferido o pedido de admissão ou de readmissão, a respectiva deliberação, convenientemente fundamentada, é notificada ao interessado, por carta registada com aviso de recepção, expedida no prazo de 15 dias.

2 — No prazo de oito dias a contar da notificação, o interessado pode interpor recurso para o conselho geral, alegando o que houver por conveniente.

3 — A interposição do recurso é feita contra recibo, na instância recorrida, que, nos cinco dias subsequentes, remete o processo ao conselho geral.

4 — Ouvido o interessado, o conselho geral decide, em última instância, na sua primeira reunião posterior.

### Artigo 11.º

#### Unicidade de inscrição

Nenhum associado do SPZCentro pode estar filiado em qualquer outro sindicato do mesmo ramo de actividade.

### Artigo 12.º

#### Direitos do associado

1 — São direitos do associado:

- a) Ser defendido pelo SPZCentro em quaisquer conflitos de trabalho;
- b) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do SPZCentro em tudo quanto diga respeito à sua actividade profissional, sem prejuízo do disposto no n.º 4;
- c) Participar e intervir na vida do SPZCentro, exprimindo com completa liberdade o seu parecer sobre as questões do interesse colectivo dos associados, bem como usar de todas as prerogativas estatutariamente consagradas;
- d) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do SPZCentro, com as restrições previstas no n.º 3 do artigo 8.º e no artigo 14.º;
- e) Ser informado de toda a actividade do SPZCentro;
- f) Renunciar ao mandato de cargo para que tenha sido eleito ou designado ou pedir a suspensão do mesmo, pelo período mínimo de três meses e máximo de dois anos, seguido ou interpolado, excepto na situação prevista no n.º 3 do artigo 8.º, em que a suspensão corresponde ao período de impedimento;
- g) Beneficiar, sem prejuízo do disposto no n.º 4, de todos os serviços prestados pelo SPZCentro, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respectivos estatutos;
- h) Beneficiar de todas as actividades desenvolvidas pelo SPZCentro, designadamente nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, recreativo, de lazer e tempos livres, formativo e informativo e outras inerentes aos objectivos previstos nos estatutos, sem prejuízo do disposto no n.º 4;
- i) Ser compensado das despesas de deslocação e manutenção em serviço sindical e das deduções ao vencimento, motivadas pelo exercício comprovado de obrigações sindicais;
- j) Retirar-se a todo o tempo do SPZCentro, mediante comunicação escrita dirigida à direcção, por correio registado ou outro meio que comprove a sua entrega e autenticidade, enviada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — O direito de participar e votar nas assembleias gerais adquire-se após três meses de sindicalização.

3 — A capacidade eleitoral adquire-se nos termos do artigo 47.º

4 — O acesso por parte dos associados aos benefícios e apoios previstos nas alíneas b), g) e h) do n.º 1 pode ser objecto de normas específicas a definir pelo conselho geral, sob proposta da direcção, designadamente para os associados na situação prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 8.º

5 — O exercício de cargos sindicais é gratuito, tendo, porém, os membros de todos os órgãos do SPZCentro direito a ser reembolsados da perda de salários, despesas de deslocação, estada e alimentação, resultantes das actividades sindicais ou reuniões dos órgãos do SPZCentro.

6 — Podem ser compensados das despesas de deslocação, alimentação e estada os associados que, por iniciativa ou decisão da direcção, se desloquem para participação em eventos de carácter sindical ou outros, no âmbito dos estatutos.

### Artigo 13.º

#### Deveres do associado

São deveres do associado:

- a) Cumprir os estatutos e regulamentos do SPZCentro;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos do SPZCentro, quando tomadas de acordo com os estatutos;
- c) Pagar mensalmente a quota ordinária do SPZCentro, salvo nos casos de isenção previstos no n.º 5 do artigo 20.º e no n.º 1 do artigo 22.º;
- d) Participar nas actividades do SPZCentro e desempenhar com zelo os cargos para que seja eleito ou designado;
- e) Apoiar activamente as acções do SPZCentro na prossecução dos seus objectivos;
- f) Divulgar e fortalecer, pela sua acção, junto dos demais associados, os princípios fundamentais e objectivos do SPZCentro, com vista ao alargamento da sua influência;
- g) Comunicar, no prazo de 30 dias, as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou socioprofissional, sem prejuízo de o SPZCentro proceder às alterações que se prendem com o valor da quotização sindical ordinária do associado, nos termos previstos nos estatutos, através dos meios que achar mais adequados, sempre que se verifique desactualização da mesma, por ausência de comunicação por parte do associado;
- h) Comunicar à direcção todos os casos de conflito com as entidades patronais, bem como situações de violação da legislação de trabalho e dos direitos dos trabalhadores de que tenha conhecimento, por parte dessas entidades.

### Artigo 14.º

#### Suspensão temporária dos direitos sindicais

1 — É suspensão, temporariamente, dos direitos sindicais todo o associado que esteja abrangido por uma das seguintes situações:

- a) Punição com pena de suspensão;
- b) Não pagamento de quotas durante três meses;

- c) Na situação prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 8.º, após ter decorrido o tempo limite nela fixado.

2 — Da suspensão temporária da qualidade de associado é dado conhecimento ao interessado.

3 — O associado que se encontre na situação de suspensão temporária da qualidade de associado perde todos os direitos inerentes à qualidade de associado efectivo, nomeadamente os direitos de participar nas assembleias gerais, votar e ser eleito.

4 — Os associados a que se refere o número anterior deixam de usufruir das regalias atribuídas ao associado efectivo, excepto os associados abrangidos pela alínea c) do n.º 1, os quais podem usufruir das regalias previstas nas alíneas b), g) e h) do n.º 1 do artigo 12.º, desde que cumpram o previsto no n.º 4 desse mesmo artigo.

5 — Todos os direitos são readquiridos aquando da regularização das situações que deram origem à suspensão.

#### Artigo 15.º

##### Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associado os associados que:

- a) Comuniquem à direcção a vontade de se desvincular do SPZCentro, nos termos da alínea j) do n.º 1 do artigo 12.º;
- b) Deixem de pagar a quota ordinária, sem motivo justificado, durante seis meses, excepto nos casos em que, comprovadamente, deixem de receber vencimentos e comuniquem essa situação à direcção, sem prejuízo do estabelecido na alínea c) do n.º 1 do artigo 8.º, ou por qualquer outro motivo, devidamente justificado e aceite pela direcção;
- c) Deixem voluntariamente de exercer a actividade profissional;
- d) Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição, devidamente justificado;
- e) Tenham sido punidos com a pena de expulsão.

### CAPÍTULO IV

#### Do regime disciplinar

##### Artigo 16.º

###### Poder disciplinar

1 — O poder disciplinar é exercido pela CDFC.

2 — Compete à CDFC proceder às averiguações preliminares, elaborar a nota de culpa e receber a defesa, colher e apreciar as provas, deliberar sobre as medidas disciplinares a aplicar e comunicá-las ao arguido e à direcção ou propor a sua aplicação ao conselho geral, nos casos em que os estatutos o determinem, despachando-lhe, em conformidade, o respectivo processo.

3 — Das deliberações da CDFC cabe sempre recurso para o conselho geral, dentro de 10 dias contados sobre a data da respectiva notificação.

5 — O conselho geral delibera em última instância, devendo a decisão do recurso constar expressamente da acta da sessão em que for julgado.

##### Artigo 17.º

###### Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar é antecedido por uma fase preliminar de averiguações, nunca superior a 30 dias, a que se segue, se a ele houver lugar, o processo propriamente dito, o qual se inicia com a apresentação da nota de culpa, da qual deve constar a descrição completa e específica dos factos imputados.

2 — A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao associado o respectivo duplicado, contra recibo, no prazo de 10 dias contados sobre a data de conclusão da fase preliminar.

3 — Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa a que se refere o número anterior, este é remetido por correio registado, com aviso de recepção.

4 — O arguido alega a sua defesa, por escrito, dentro de 20 dias contados sobre a data do recibo ou da recepção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que repute necessárias à boa prova da verdade e apresentar até três testemunhas por cada facto.

5 — A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos e a irrecorribilidade da decisão.

6 — A decisão é obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias contados sobre a data da apresentação da defesa.

7 — O prazo referido no número anterior pode ser prorrogado, até ao limite de novo período de 30 dias, quando a CDFC o considere necessário, ou até ao total de 90 dias, quando o julgamento seja da competência do conselho geral.

8 — Nenhuma medida disciplinar pode ser aplicada sem que o associado seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinarem, por carta registada, com aviso de recepção, ou notificação pessoal.

##### Artigo 18.º

###### Garantia de defesa

Nenhuma medida disciplinar pode ser aplicada ao associado sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar, nos termos do artigo anterior.

##### Artigo 19.º

###### Medidas disciplinares

1 — Cumpridas as formalidades consignadas nos estatutos, podem ser aplicadas as seguintes medidas disciplinares aos associados que infringam as normas dos estatutos e os regulamentos devidamente aprovados:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;

- c) Suspensão de 31 a 90 dias;
- d) Suspensão de 91 a 180 dias;
- e) Expulsão.

2 — As medidas disciplinares referidas nas alíneas d) e e) do número anterior são da competência exclusiva do conselho geral, sob proposta da CDFC, e podem ser aplicadas aos associados que:

- a) Violam frontalmente os estatutos ou, por qualquer forma, ofendam a dignidade do SPZCentro e das organizações, nacionais ou internacionais, em que estiver filiado, bem como a dos titulares dos respectivos órgãos;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou, por qualquer forma, apelem ao desrespeito dessas deliberações;
- c) Exercendo cargos ou funções sindicais, se recusam a cumprir os deveres estatutários inerentes a esses cargos ou funções;
- d) Usem os serviços e benefícios prestados pelo SPZCentro de forma e com objectivos fraudulentos de modo a obterem vantagens ilícitas, ou se constituam em mora ou insolventes, no pagamento de quaisquer débitos ao SPZCentro por serviços que por este lhes tenham sido prestados;
- e) Exerçam qualquer cargo em organizações sindicais, nacionais ou internacionais que sejam contrárias aos princípios e objectivos fundamentais pelos quais o SPZCentro se rege.

3 — Nos casos da primeira infracção, a medida disciplinar a aplicar não pode ser superior a suspensão até 90 dias.

4 — Constituem circunstâncias atenuantes os seguintes comportamentos:

- a) Ausência de antecedentes disciplinares;
- b) Confissão espontânea da infracção;
- c) Reparação dos danos causados, se a esta houver lugar;
- d) Serviços relevantes prestados ao SPZCentro.

5 — Constituem circunstâncias agravantes os seguintes comportamentos:

- a) Reincidência;
- b) Acumulação de infracções;
- c) Conluio.

## CAPÍTULO V

### Da quotização

#### Artigo 20.º

##### Quotização ordinária

1 — Sem prejuízo do previsto no n.º 3, o valor da quota ordinária é percentual à retribuição ilíquida mensal e a percentagem é estabelecida pelo conselho geral, sob proposta da direcção.

2 — A cobrança das quotas incumbe ao SPZCentro, que pode celebrar com as entidades empregadoras ou outras os acordos admitidos por lei que se destinem a facilitar e agilizar administrativamente a sua execução.

3 — Sem prejuízo da percentagem estabelecida no n.º 1, podem ser estabelecidos limites mínimos e máximos à quotização ordinária, em termos a definir pelo conselho geral, sob proposta da direcção.

4 — O conselho geral, sob proposta da direcção, pode estabelecer outro critério, diferente do previsto no n.º 1, para definir o valor da quota ordinária.

5 — A direcção, em situações devidamente justificadas, pode determinar um valor de quotização excepcional ou optar, temporariamente, pela isenção parcial ou total do seu valor.

6 — O valor da quota previsto nos números anteriores pode incidir, também, sobre o subsídio de férias e o 13.º mês, por deliberação do conselho geral, sob proposta da direcção.

#### Artigo 21.º

##### Quotizações extraordinárias e jóias

1 — Para além do disposto no artigo anterior, podem ser estabelecidas quotizações extraordinárias, facultativas, exclusivamente aplicadas para os fins a que forem destinadas, designadamente nas situações previstas nas alíneas r), s), t), u), v) e x) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 7.º, em termos a definir pelo conselho geral, sob proposta da direcção.

2 — O conselho geral, sob proposta da direcção, pode instituir uma jóia, em termos a definir, para os associados que se encontrem nas situações previstas na alínea c) do n.º 1 do artigo 8.º e na alínea c) do n.º 1 do artigo 14.º, ou outras para os objectivos previstos no artigo 7.º

#### Artigo 22.º

##### Isenção e redução de quotas ordinárias

1 — Estão isentos de pagamento de quotas ordinárias, salvo declaração em contrário dos mesmos, os associados que:

- a) Por motivo de doença tenham os seus vencimentos suspensos;
- b) Tenham o seu vencimento unilateralmente suspenso pela entidade patronal e hajam comunicado por escrito e devidamente comprovado tal situação à direcção, no prazo máximo de 30 dias, sem prejuízo de procederem ao pagamento total das quotas, assim que seja reposto o direito aos vencimentos;
- c) Se encontrem desempregados, dentro do limite de tempo estabelecido na alínea c) do n.º 1 do artigo 8.º;
- d) Estejam a cumprir serviço militar obrigatório.

2 — Beneficiam de redução de 50% da quota ordinária os associados em situação de reforma ou aposentação, bem como os associados que estejam em situação de licença, salvo a licença sem vencimento por doença prevista na alínea a) do n.º 1.

3 — A isenção ou a redução da quotização ordinária prevista para os associados abrangidos pelo presente artigo não inibe o cumprimento obrigatório do pagamento das quotizações extraordinárias, previstas no artigo 21.º, para as situações abrangidas pelo n.º 4 do

artigo 12.º [no caso de terem requerido ou virem a requerer benefícios previstos nas alíneas r), s), t), u), v) e x) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 7.º, em termos a definir pelo conselho geral, sob proposta da direcção].

4 — O conselho geral, por proposta da direcção, pode definir percentagem diferente para o cálculo do valor da quota para as situações previstas no n.º 2.

## **CAPÍTULO VI**

### **Dos órgãos centrais**

#### **Artigo 23.º**

##### **Órgãos centrais**

1 — Os órgãos centrais do SPZCentro são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) O conselho geral;
- d) A direcção;
- e) A CDFC.

2 — Os corpos sociais do SPZCentro são:

- a) A mesa da assembleia geral;
- b) O conselho geral;
- c) A direcção;
- d) A CDFC.

#### **SECÇÃO I**

##### **Da assembleia geral**

#### **Artigo 24.º**

##### **Composição e funcionamento**

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas, sendo as deliberações tomadas por voto directo, secreto e universal.

3 — Para o exercício da competência prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 25.º, a assembleia geral reúne, simultaneamente e de forma descentralizada, em termos a definir em regulamentos específicos e no regulamento eleitoral.

4 — Funcionam, obrigatoriamente, mesas de voto na sede do SPZCentro e em todas as delegações e, de acordo com os regulamentos previstos no número anterior, noutros locais em que o número de associados o justifique.

5 — É permitido o voto por correspondência, mas é interdito o voto por procuração.

6 — É admitida, ainda, a votação electrónica, em termos a definir em sede de regulamento eleitoral, a partir do momento em que o SPZCentro disponha dos meios indispensáveis e fiáveis para tal.

7 — Para o exercício das competências previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 25.º, a assembleia geral reúne, de forma centralizada, em localidade do seu âmbito geográfico.

#### **Artigo 25.º**

##### **Competências**

1 — Compete, exclusivamente, à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direcção e os membros eleitos do conselho geral;
- b) Deliberar, sob proposta do conselho geral, sobre a destituição, no todo ou em parte, da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho geral;
- c) Deliberar, sob proposta do conselho geral, sobre a dissolução do SPZCentro.

2 — A deliberação prevista na alínea b) do n.º 1 é seguida da eleição, pelo conselho geral, das comissões provisórias necessárias à substituição dos órgãos que hajam sido destituídos, nos termos da alínea f) do artigo 31.º

#### **Artigo 26.º**

##### **Reuniões e convocação**

1 — A assembleia geral reúne, ordinariamente, de quatro em quatro anos para a eleição da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho geral e, extraordinariamente, por iniciativa do presidente da mesa ou, quando assim o requeiram nos termos estatutários:

- a) Do conselho geral;
- b) Da direcção;
- c) De 10% ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, após recepção do respectivo requerimento.

3 — Os requerimentos para convocação da assembleia geral são dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa e deles devem constar sempre os motivos que os determinam, a sua fundamentação estatutária, bem como a respectiva ordem de trabalhos, que não pode ser alterada.

4 — A assembleia geral é convocada nos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento, quando necessário, mediante aviso remetido aos associados, por intermédio da estrutura sindical, e publicado em, pelo menos, um dos jornais de informação diária nacional e ou regional da área abrangida pelo SPZCentro, com a indicação do dia, hora, locais e ordem de trabalhos.

5 — Ressalvada disposição expressa em contrário, a convocação referida no número anterior é feita para que a assembleia geral se realize entre o 10.º e o 30.º dias subsequentes ao da publicação do respectivo aviso convocatório.

6 — As reuniões ordinárias da assembleia geral são convocadas com a antecedência mínima de 30 dias e máxima de 45 dias.

7 — Para os efeitos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 25.º, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples dos associados votantes.



8 — Para os efeitos previstos na alínea c) do n.º 1 do artigo 25.º, as deliberações da assembleia geral têm de obedecer às regras definidas no artigo 59.º

## SECÇÃO II

### Da mesa da assembleia geral

#### Artigo 27.º

##### Composição e deliberações

1 — A mesa da assembleia geral, eleita em lista conjunta com a direcção, é constituída por um presidente, um vice-presidente e três secretários.

2 — A mesa da assembleia geral eleita é também a mesa do conselho geral.

3 — As deliberações da mesa da assembleia geral são tomadas por maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

#### Artigo 28.º

##### Competências

1 — Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Assegurar o bom funcionamento e o expediente das sessões da assembleia geral;
- b) Dar publicidade às deliberações da assembleia geral;
- c) Organizar o processo eleitoral;
- d) Requerer a convocação de reuniões da direcção.

2 — Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Convocar reuniões da direcção se, no prazo de 15 dias, não for dado cumprimento aos requerimentos referidos no n.º 1 do artigo 35.º e na situação prevista no n.º 11 do artigo 49.º;
- c) Conferir posse aos membros da mesa da assembleia geral, da direcção, do conselho geral e da CDFC;
- d) Presidir à comissão fiscalizadora eleitoral;
- e) Dirigir recomendações aos restantes órgãos;
- f) Participar, quando entender conveniente, nas reuniões da direcção, sem direito a voto;
- g) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão social ou de suspensão ou renúncia ao mandato de um ou mais dos seus membros;
- h) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse, bem como rubricar todas as suas folhas;
- i) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

3 — Compete, em especial, ao vice-presidente:

- a) Suprir os impedimentos do presidente;
- b) Coadjuvar o presidente da mesa, assegurando o expediente.

4 — Compete, em especial, aos secretários:

- a) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para um bom funcionamento da

assembleia geral e cumprimento das respectivas competências;

- b) Preparar, expedir e fazer publicitar os avisos convocatórios;
- c) Assegurar o trabalho de secretaria da mesa;
- d) Elaborar as actas das reuniões;
- e) Passar certidões das actas aprovadas.

5 — A mesa da assembleia geral recebe, através da direcção, os meios necessários ao cumprimento das suas atribuições e competências.

## SECÇÃO III

### Do conselho geral

#### Artigo 29.º

##### Funções

O conselho geral é um órgão central, com funções deliberativas e de fiscalização, no âmbito das competências que lhe são atribuídas.

#### Artigo 30.º

##### Composição

1 — O conselho geral é constituído por:

- a) Mesa da assembleia geral;
- b) 60 membros eleitos.

2 — A direcção, em termos a definir no seu regulamento interno, participa, sem direito a voto, nas reuniões do conselho geral.

3 — Os membros do conselho geral referidos na alínea b) do n.º 1 são eleitos em lista autónoma, de acordo com o estipulado nos n.ºs 1 e 2 do artigo 50.º

4 — A atribuição de mandatos a cada lista concorrente é feita, em cada área sindical, por recurso ao método de Hondt, tendo por base a votação obtida por cada lista na respectiva área sindical.

5 — O mandato dos membros do conselho geral caduca com o da direcção, mantendo-se em funções até à posse da nova direcção eleita.

6 — Os membros suplentes podem substituir os membros efectivos, por impedimento destes, em termos a definir no seu regulamento interno, devendo ser contemplada a perda de mandato por faltas.

7 — O pedido de renúncia ou suspensão do mandato deve ser dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, a quem compete apreciá-lo e deferi-lo e proceder à respectiva substituição pelo primeiro elemento não eleito que figurar imediatamente a seguir na lista a que pertencia o elemento substituído.

#### Artigo 31.º

##### Competências

Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar o seu regulamento interno;
- b) Aprovar, anualmente, o plano de acção da direcção e o orçamento, até 30 de Novembro;

- c) Aprovar, anualmente, o relatório de actividades da direcção e as contas do exercício, até 31 de Março;
- d) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral, nos termos dos estatutos, para o exercício das suas competências;
- e) Aprovar os regulamentos de funcionamento da assembleia geral e, em especial, o regulamento eleitoral;
- f) Aprovar, com ou sem alterações, a proposta de alteração dos estatutos elaborada, após consulta aberta a todos os associados, pela direcção;
- g) Deliberar sobre a fusão do SPZCentro;
- h) Propor à assembleia geral a dissolução do SPZCentro;
- i) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição da mesa da assembleia geral, da direcção e do próprio conselho geral, no todo ou em parte;
- j) Eleger, de entre os membros dos corpos sociais que se mantenham em funções, as comissões provisórias necessárias à substituição de órgãos que, por destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato, deixem de ter em exercício de funções a maioria dos seus membros, mesmo recorrendo aos elementos suplentes;
- l) Ratificar a eleição prevista no n.º 11 do artigo 49.º;
- m) Eleger, destituir e substituir a CDFC;
- n) Deliberar sobre a criação e extinção das áreas sindicais e definir o seu âmbito geográfico, bem como sobre a criação, extinção e localização das delegações, sob proposta da direcção;
- o) Deliberar sobre a integração no âmbito geográfico do SPZCentro de outros distritos e concelhos do País em que exista um número significativo de associados, sob proposta da direcção;
- p) Autorizar o SPZCentro a demandar os membros dos corpos sociais por factos praticados no exercício dos seus cargos;
- q) Resolver, em última instância, diferendos entre os corpos sociais do SPZCentro e entre estes e outras estruturas ou os associados, podendo nomear as comissões de inquérito que entender mais adequadas à tomada de decisão;
- r) Apreciar e decidir sobre qualquer irregularidade que lhe seja comunicada, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 33.º;
- s) Dar parecer sobre as questões que lhe sejam submetidas pela direcção;
- t) Regulamentar o direito de tendência, sob proposta da direcção;
- u) Aplicar as medidas disciplinares previstas nas alíneas d) e e) do n.º 1 do artigo 19.º;
- v) Decidir os recursos referentes à aplicação de penas disciplinares pela CDFC;
- x) Deliberar sobre a readmissão de associado a quem tenha sido aplicada a medida disciplinar de expulsão;
- z) Decidir os recursos referentes à recusa de admissão ou de readmissão de associados;
- aa) Aprovar os critérios para definição do valor das quotas ordinárias, as suas percentagens, bem como a sua incidência, sob proposta da direcção;
- bb) Autorizar a criação de quotas extraordinárias e de jóias, sob proposta da direcção;
- cc) Aprovar as regras de acesso dos associados a determinados benefícios, nos termos do n.º 4 do artigo 12.º, sob proposta da direcção;
- dd) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e adquirir, alienar e onerar bens imóveis;
- ee) Instituir, sob proposta da direcção, fundos para satisfazer os objectivos previstos nos estatutos e regulamentar as condições da sua utilização;
- ff) Decretar a greve, sob a proposta da direcção, por período superior a três dias úteis anuais, seguidos ou interpolados;
- gg) Aprovar o hino do SPZCentro, sob proposta da direcção;
- hh) Deliberar sobre a associação ou filiação do SPZCentro noutras organizações, nacionais ou internacionais, de carácter sindical ou outro, e a sua desfiliação;
- ii) Eleger os representantes do SPZCentro para determinados órgãos estatutários das organizações em que se encontre associado, quando os estatutos ou os regulamentos das organizações em causa assim o exijam;
- jj) Deliberar sobre as propostas que lhe sejam apresentadas pela direcção, no âmbito do n.º 2 do artigo 36.º;
- ll) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

## Artigo 32.º

### Funcionamento

1 — O conselho geral reúne, ordinariamente, duas vezes por ano, em Março e em Novembro, e, extraordinariamente, por iniciativa da mesa ou a requerimento de:

- a) Um terço dos seus membros em efectividade de funções;
- b) CDFC;
- c) Presidente da direcção;
- d) Um terço dos membros da direcção em efectividade de funções;
- e) 10 % ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A convocação do conselho geral faz-se por comunicação escrita, contendo indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião, dirigida a cada um dos seus membros, com a antecedência necessária à sua recepção, até cinco dias antes da reunião a que respeite.

3 — Os requerimentos para convocação de reunião extraordinária do conselho geral, com indicação dos motivos que a determinem e da ordem de trabalhos, são dirigidos ao presidente da mesa, que, ouvida esta, procede à convocação para data compreendida nos 15 dias subsequentes.

4 — Em primeira convocatória, o conselho geral não pode deliberar sem a presença da maioria dos seus membros em efectividade de funções e, em segunda convocatória, trinta minutos após a hora da primeira, delibera por maioria simples, salvo disposição em contrário, com qualquer número de membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

5 — As deliberações do conselho geral, no que respeita às matérias a que aludem as alíneas a), i), l), n),

*p), t), u), dd) e ff)* do artigo 31.º, são tomadas por maioria absoluta dos seus membros em efectividade de funções.

6 — As matérias referidas nas alíneas *a)* e *n)* do artigo 31.º, se não forem aprovadas, na primeira reunião para que sejam agendadas, com a maioria prevista no número anterior, podem ser aprovadas por maioria simples, na reunião seguinte.

7 — As deliberações do conselho geral, no que respeita às matérias a que aludem as alíneas *f), g)* e *h)* do artigo 31.º, carecem do voto favorável da maioria de dois terços dos seus membros em efectividade de funções.

8 — As deliberações do conselho geral são tomadas por voto secreto nas seguintes situações:

- a)* Quando se trate de matérias a que aludem as alíneas *i), j), l), m), p), u), v), x), z)* e *ii)* do artigo 31.º;
- b)* Quando a mesa assim o decida;
- c)* Quando assim seja decidido pela maioria dos membros presentes;
- d)* Quando as decisões envolvam apreciação de méritos pessoais.

#### Artigo 33.º

##### Mesa

1 — A mesa do conselho geral é a da assembleia geral e assegura o bom funcionamento e expediente do conselho geral.

2 — Compete, em especial, ao presidente da mesa do conselho geral:

- a)* Proceder à convocação das reuniões do conselho geral;
- b)* Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- c)* Assegurar o bom funcionamento das sessões do conselho geral e conduzir os respectivos trabalhos;
- d)* Elaborar a proposta de regulamento de funcionamento da assembleia geral e, em especial, de regulamento eleitoral, a submeter ao conselho geral;
- e)* Garantir a correcta informação aos associados acerca das deliberações do conselho geral;
- f)* Proceder à compilação das actas, referentes a cada mandato, e mandar proceder à sua encadernação;
- g)* Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

3 — Compete, em especial, ao vice-presidente:

- a)* Suprir os impedimentos do presidente;
- b)* Coadjuvar o presidente do conselho geral, assegurando o expediente.

4 — Compete, em especial, aos secretários:

- a)* Coadjuvar o presidente do conselho geral em tudo o que for necessário para um bom funcionamento deste órgão e cumprimento das respectivas competências;

- b)* Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios do conselho geral;
- c)* Assegurar o trabalho de secretaria da mesa do conselho geral;
- d)* Elaborar os projectos de acta e todo o expediente das sessões do conselho geral;
- e)* Passar certidão das actas do conselho geral sempre que requerida.

5 — Se em alguma reunião não estiver presente a maioria dos membros da mesa do conselho geral, são escolhidos os elementos necessários de entre os membros do conselho geral.

6 — Em caso de destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato do presidente e do vice-presidente da mesa, os restantes membros elegem entre si quem passa a exercer essas funções.

#### SECÇÃO IV

##### Da direcção

#### Artigo 34.º

##### Composição

1 — A direcção é o órgão executivo do SPZCentro.

2 — A direcção do SPZCentro é composta por um mínimo de 85 e por um máximo de 253 membros efectivos, sempre número ímpar, e por um mínimo de 24 suplentes.

3 — Os seus membros respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos perante a assembleia geral e o conselho geral.

4 — A direcção tem um presidente e um a três vice-presidentes e os restantes membros são vogais, tendo em consideração o disposto no n.º 4 do artigo 49.º

5 — Em caso de destituição, renúncia, suspensão, perda de mandato ou impedimento do presidente, por período, previsivelmente, superior a 30 dias, o seu substituto legal é o primeiro dos vice-presidentes, de acordo com a ordem em que figurem na lista, o qual assume todas as competências do presidente.

6 — Os membros suplentes podem substituir os membros efectivos, por impedimento destes, em termos a definir no seu regulamento interno, devendo ser contemplada a perda de mandato por faltas.

7 — A substituição por renúncia ou suspensão do mandato deve ser comunicada ao presidente da mesa da assembleia geral, a quem compete analisar e deferir o respectivo pedido e ratificar a sua substituição.

#### Artigo 35.º

##### Funcionamento

1 — O funcionamento da direcção, tendo em conta o organograma aprovado, e a periodicidade das suas reuniões ordinárias são definidos por regulamento interno.

2 — A direcção reúne, extraordinariamente, por iniciativa do presidente ou a requerimento, devidamente fundamentado, de:

- a) Um terço dos seus membros em efectividade de funções;
- b) Mesa da assembleia geral.

3 — Não sendo dado cumprimento aos requerimentos previstos no número anterior, no prazo de 15 dias, e na situação prevista no n.º 11 do artigo 49.º, a direcção reúne por convocatória do presidente da mesa da Assembleia Geral.

4 — Em primeira convocatória, a direcção não pode deliberar sem a presença da maioria dos seus membros em efectividade de funções e, em segunda convocatória, trinta minutos após a hora da primeira delibera por maioria simples com qualquer número de membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

5 — As deliberações da direcção, no que respeita às matérias a que aludem as alíneas d) e e) do artigo 36.º, são tomadas por maioria absoluta dos seus membros em efectividade de funções, na primeira reunião para que sejam agendadas, passando a maioria simples na reunião seguinte.

#### Artigo 36.º

##### Competências

1 — Compete à direcção:

- a) Representar o SPZCentro em juízo e fora dele;
- b) Definir a estratégia político-sindical, em conformidade com o seu programa de candidatura e com as deliberações do conselho geral;
- c) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho geral;
- d) Aprovar o seu organigrama, por proposta do presidente, dele dando conhecimento imediato ao presidente da mesa da assembleia geral;
- e) Elaborar e aprovar o seu regulamento interno, dele dando conhecimento imediato ao presidente da mesa da assembleia geral;
- f) Delegar no presidente competências que lhe estão atribuídas;
- g) Coordenar os serviços e a actividade sindical do SPZCentro;
- h) Administrar as delegações;
- i) Elaborar e actualizar permanentemente o inventário dos bens do SPZCentro;
- j) Elaborar e submeter à aprovação do conselho geral o relatório anual de actividades, o plano de acção, o orçamento e as contas de exercício anuais;
- l) Apresentar à CDFC, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte, até 15 de Março e 15 de Novembro, respectivamente, acompanhados, se necessário, de fundamentações pertinentes;
- m) Elaborar a proposta de alteração dos estatutos, após consulta aberta a todos os associados, por um período mínimo de 15 dias, por iniciativa do presidente da direcção ou do conselho geral;
- n) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho geral, bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os

quais devem pronunciar-se ou, no caso do conselho geral, que a direcção entenda submeter-lhe;

- o) Apresentar propostas e contrapropostas a quaisquer entidades empregadoras, de acordo com as prioridades e estratégias definidas pelo conselho geral ou pela direcção, dando sequência aos processos de negociação colectiva;
- p) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva, bem como delegar estas competências noutras organizações sindicais em que o SPZCentro se encontre ou não directamente filiado;
- q) Prestar informação escrita aos associados, através da estrutura sindical, acerca da actividade do SPZCentro e da sua participação noutras instituições e organizações sindicais;
- r) Propor ao conselho geral a criação e a extinção das áreas sindicais e a definição do seu âmbito geográfico, bem como a criação, extinção e localização das delegações;
- s) Propor ao conselho geral a integração no âmbito geográfico do SPZCentro de outros distritos e concelhos do País em que exista um número significativo de associados;
- t) Decidir a admissão e a readmissão de associados, nos termos dos estatutos;
- u) Definir a forma de intervenção do SPZCentro nos processos de natureza disciplinar ou judicial para defesa dos direitos profissionais dos associados;
- v) Propor ao conselho geral os critérios para definição das quotas ordinárias e suas percentagens, bem como a sua incidência;
- x) Propor ao conselho geral a criação de quotas extraordinárias e de jóias;
- z) Decidir o valor da quotização excepcional, nas situações previstas no n.º 5 do artigo 20.º;
- aa) Receber as quotas e demais receitas e autorizar a realização das despesas orçamentadas;
- bb) Propor ao conselho geral a criação de fundos afectos a determinados objectivos específicos e as suas regras de funcionamento;
- cc) Gerir os fundos do SPZCentro, respondendo os seus membros, solidariamente, pela sua aplicação;
- dd) Propor ao conselho geral as regras de acesso dos associados a determinados benefícios, nos termos do n.º 4 do artigo 12.º;
- ee) Elaborar e propor ao conselho geral a regulamentação do direito de tendência;
- ff) Decretar greve por um período não superior a três dias úteis anuais, seguidos ou interpolados;
- gg) Propor ao conselho geral a declaração de greve por período superior a três dias úteis anuais, seguidos ou interpolados;
- hh) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização e funcionamento dos serviços do SPZCentro, designadamente quanto ao funcionamento das delegações, e instituir formas descentralizadas de funcionamento do SPZCentro ao nível das áreas sindicais;
- ii) Elaborar e aprovar os regulamentos dos delegados e da assembleia de delegados sindicais;
- jj) Constituir secções de actividades e comissões específicas;

- ll) Elaborar e aprovar os regulamentos de funcionamento das secções de actividades e das comissões específicas;
- mm) Criar os grupos de trabalho ou de estudo necessários ao melhor exercício das suas competências;
- nn) Compor ou mandar compor o hino do SPZCentro e propô-lo para aprovação ao conselho geral;
- oo) Implementar formas de prestação de serviços, por forma a dar resposta às necessidades e interesses dos associados ou a melhorar as suas condições de vida e bem-estar;
- pp) Propor ao conselho geral a filiação do SPZCentro noutras organizações, nacionais ou internacionais, de carácter sindical ou outro, e a sua desfiliação;
- qq) Designar, quando os estatutos ou regulamentos das organizações em causa não obriguem a eleição, os representantes do SPZCentro para determinados órgãos estatutários das organizações sindicais ou de outras em que se encontre associado ou daquelas em que, por inerência, tenha direito a participar;
- rr) Incrementar, por si só ou em colaboração com outros organismos, a promoção e valorização profissional e sócio-cultural dos associados, através da edição de publicações, realização de cursos, seminários, conferências, colóquios, congressos, espectáculos de animação sócio-cultural e artísticos, exposições literárias e artísticas e de outras iniciativas;
- ss) Promover, por si próprio ou em cooperação com outras entidades, iniciativas no plano económico e social, na cultura, na saúde, na aposentação, no desporto, no lazer e tempos livres, entre outras, que visem a melhoria e defesa da qualidade de vida e interesses dos seus associados;
- tt) Facultar à mesa da assembleia geral os meios necessários ao cumprimento das suas atribuições e competências;
- uu) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

2 — Para a concretização dos objectivos previstos no artigo 7.º, compete, ainda, à direcção propor ao conselho geral:

- a) A constituição e a participação do SPZCentro em sociedades, associações, cooperativas, fundações e outras organizações congéneres;
- b) A criação, gestão e administração, por sua iniciativa ou em colaboração com outras organizações, de instituições de carácter profissional, económico, social, cultural, desportivo e recreativo, de saúde, de lazer ou de quaisquer outras organizações ou estruturas, bem como a sua forma de participação;
- c) A prestação, por sua iniciativa ou em cooperação com outras entidades, públicas ou privadas, de serviços de ordem económica ou social aos seus associados, fomentando o desenvolvimento e a organização, designadamente, de respostas sociais nos sectores da infância, da juventude e da geriatria ou outras;
- d) A constituição e promoção de empresas de carácter económico, seja qual for a modalidade

que revistam, e nelas participar plenamente com vista a uma melhor prossecução dos interesses dos associados.

## Artigo 37.º

### Competências do presidente da direcção

1 — Compete ao presidente da direcção:

- a) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- b) Representar o SPZCentro em todos os actos, bem como nas organizações nacionais e internacionais;
- c) Coordenar a execução da estratégia político-sindical, em conformidade com as deliberações da direcção e do conselho geral;
- d) Propor à direcção o seu organigrama;
- e) Propor à direcção o projecto do seu regulamento interno;
- f) Atribuir os pelouros aos membros da direcção e definir as suas competências;
- g) Propor à direcção a delegação de competências, nos termos da alínea t) do n.º 1 do artigo 36.º;
- h) Exercer as competências que nele forem delegadas pela direcção;
- i) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela direcção;
- j) Requerer a convocação do conselho geral;
- l) Dirigir os serviços do SPZCentro e exercer o poder disciplinar sobre os seus trabalhadores;
- m) Acompanhar as actividades e o funcionamento das delegações;
- n) Nomear as coordenações das secções de actividades e das comissões específicas;
- o) Exercer as demais competências previstas nos estatutos.

2 — O presidente e o vice-presidente, quando em exercício de funções, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 34.º, podem delegar e subdelegar competências noutros membros da direcção.

## SECÇÃO V

### Da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas

## Artigo 38.º

### Funções e composição

1 — A CDFC detém o poder, nos termos dos artigos 16.º, 17.º, 18.º, 19.º e 39.º

2 — A CDFC é o órgão que exerce, em 1.ª instância, o poder disciplinar e fiscalizador das contas do SPZCentro.

3 — A comissão é composta por cinco membros efectivos e três suplentes, eleitos pelo conselho geral, de entre os seus membros efectivos, por sufrágio secreto e directo e por listas nominativas, sendo os resultados apurados pelo método de Hondt.

4 — Na primeira reunião, os membros eleitos para a comissão elegem entre si um presidente, um vice-presidente e um secretário.

5 — Se, por destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato, deixar de estar em exercício de funções

a maioria dos seus membros, mesmo recorrendo aos elementos suplentes, é eleita nova comissão, nos termos da alínea m) do artigo 31.º

6 — Após um acto eleitoral para o conselho geral, até à eleição da nova CDFC, mantém-se em funções a anterior comissão.

7 — A CDFC funciona na sede do SPZCentro.

#### Artigo 39.º

##### Competências

1 — A CDFC tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do SPZCentro, reunindo com a direcção, sempre que tal se mostre necessário ao cabal cumprimento das suas competências.

2 — Compete, em especial, à CDFC:

- a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do SPZCentro;
- b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamento anual e suas revisões, a apresentar pela direcção ao conselho geral;
- c) Apresentar ao conselho geral e à direcção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do SPZCentro ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;
- d) Apresentar à mesa do conselho geral, até oito dias antes da reunião de Novembro, o parecer sobre o orçamento elaborado pela direcção;
- e) Apresentar à mesa do conselho geral, até oito dias antes da reunião de Março, o parecer sobre as contas do exercício;
- f) Exercer o poder disciplinar, nos termos dos estatutos;
- g) Requerer a convocação extraordinária do conselho geral, quando tal se mostre necessário.

### CAPÍTULO VII

#### Das secções de actividades e comissões específicas

##### SECÇÃO I

##### Das actividades e prestação de serviços aos associados

#### Artigo 40.º

##### Secções de actividades ou serviços

1 — Por iniciativa da direcção, podem ser constituídas secções de actividades especialmente destinadas à organização e desenvolvimento de iniciativas ou actividades, tendo em vista determinados objectivos previstos nos estatutos, designadamente nas alíneas r), s), t), u), v) e x) do n.º 1 do artigo 7.º

2 — Estas secções de actividades têm designações específicas, consoante a sua vocação, e são regidas por regulamentos próprios, elaborados e aprovados pela direcção.

3 — A coordenação de cada uma destas secções é designada pelo presidente e é directamente responsável perante ele ou perante o membro da direcção em que delegue.

### SECÇÃO II

#### Das comissões específicas

#### Artigo 41.º

##### Comissões específicas

1 — Por iniciativa da direcção, podem ser constituídas comissões específicas, com carácter consultivo e de apoio ao desenvolvimento dos objectivos do SPZCentro.

2 — Estas comissões específicas têm designações próprias, consoante a sua vocação, e são regidas por regulamentos próprios, elaborados e aprovados pela direcção.

3 — A coordenação de cada uma das comissões específicas é designada pelo presidente e é directamente responsável perante ele ou perante o membro da direcção em que delegue.

### CAPÍTULO VIII

#### Da organização de base

##### SECÇÃO I

##### Dos núcleos sindicais de base

#### Artigo 42.º

##### Dimensão e competências

1 — O núcleo sindical de base é constituído pelos associados no pleno gozo dos seus direitos que trabalham num estabelecimento de educação ou ensino, num agrupamento de estabelecimentos de ensino, numa unidade orgânica do Estado de qualquer natureza ou numa dada área geográfica, nunca superior à área do município.

2 — Os núcleos sindicais de base são órgãos deliberativos, competindo-lhes:

- a) Eleger e destituir os delegados sindicais;
- b) Discutir e votar todas as propostas que lhes sejam submetidas pela direcção;
- c) Elaborar propostas e contrapropostas no âmbito do plano de acção do SPZCentro;
- d) Pronunciar-se sobre questões pedagógicas dos sectores de educação e ensino integrados no núcleo sindical.

##### SECÇÃO II

##### Dos delegados sindicais

#### Artigo 43.º

##### Regulamento

1 — Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre a direcção do SPZCentro e os estabelecimentos de educação e ensino.

2 — Os delegados sindicais regem-se por regulamento próprio elaborado e aprovado pela direcção.

3 — Até à aprovação do regulamento previsto no número anterior, a direcção pode designar represen-

tantes seus nos respectivos locais de trabalho, de acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 42.º

4 — Os delegados ou representantes sindicais cessam o seu mandato com o da direcção, mantendo-se, contudo, em exercício de funções até serem substituídos.

### SECÇÃO III

#### Da assembleia dos delegados sindicais

##### Artigo 44.º

###### Funcionamento

1 — A assembleia de delegados sindicais é um órgão deliberativo, no âmbito geográfico de cada área sindical, revestindo as suas deliberações a forma de recomendações à direcção.

2 — As assembleias de delegados sindicais funcionam de acordo com regulamento próprio elaborado e aprovado pela direcção.

### CAPÍTULO IX

#### Das eleições

##### SECÇÃO I

###### Da capacidade eleitoral

##### Artigo 45.º

###### Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

##### Artigo 46.º

###### Elegibilidade

Só podem ser eleitos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

##### Artigo 47.º

###### Capacidade eleitoral

1 — A capacidade eleitoral activa adquire-se após três meses de sindicalização contados até à data do acto eleitoral.

2 — A capacidade eleitoral passiva adquire-se após seis meses de sindicalização contados até à data do acto eleitoral.

##### Artigo 48.º

###### Inelegibilidade e incompatibilidade

1 — Não podem ser eleitos para qualquer função ou cargo de representação sindical os associados que:

- a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;
- b) Estejam abrangidos pelo disposto no n.º 3 do artigo 8.º;
- c) Estejam abrangidos pelo disposto no artigo 14.º

2 — É incompatível o exercício de cargos de direcção no SPZCentro com o exercício de quaisquer cargos de

direcção em partidos políticos, instituições religiosas ou outras associações relativamente às quais exista conflito de interesses.

3 — Não é permitido o desempenho simultâneo de cargos em dois ou mais órgãos sociais do SPZCentro, salvo as situações previstas nos estatutos.

### SECÇÃO II

#### Das candidaturas

##### Artigo 49.º

###### Eleição da mesa da assembleia geral e da direcção

1 — A mesa da assembleia geral e a direcção são eleitas em lista conjunta.

2 — As listas candidatas, na sua constituição, devem respeitar o estabelecido no n.º 1 do artigo 27.º («Mesa da assembleia geral») e no n.º 2 do artigo 34.º («Direcção»).

3 — As listas para a direcção devem ser constituídas por um mínimo de 7 e um máximo de 21 candidatos efectivos e por 2 a 5 suplentes por cada área sindical.

4 — Os candidatos a presidente e a vice-presidente ou a vice-presidentes ocupam os primeiros lugares da lista, com a indicação dos respectivos cargos, sendo os restantes candidatos colocados por ordem alfabética, referindo-se a área sindical a que pertencem.

5 — Cada lista candidata apresenta um programa de candidatura.

6 — Cada lista tem de ser proposta por 10% ou 200 associados, no pleno gozo dos seus direitos, de todas as áreas sindicais.

7 — É eleita a lista candidata que obtiver maior número de votos.

8 — Se, por destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato, deixar de estar em exercício de funções a maioria dos membros da mesa da assembleia geral, é eleita uma nova mesa pelo conselho geral, de entre os seus membros em efectividade de funções, para cumprimento do mandato em curso.

9 — Na situação prevista no número anterior, a convocação do conselho geral é feita por um dos secretários, se o presidente e o vice-presidente não estiverem em funções, ou por três membros do conselho geral, no caso de destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato da totalidade dos membros da mesa da assembleia geral.

10 — Se, por destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato, deixar de estar em exercício de funções a maioria dos membros da direcção, mesmo recorrendo aos elementos suplentes, é aberto novo processo eleitoral para todos os corpos sociais.

11 — Se o presidente e todos os vice-presidentes deixarem de estar em exercício de funções, definitivamente ou por período, previsivelmente, superior a seis meses,

a direcção, em reunião convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, procede à eleição, de entre os seus membros, de um novo presidente, que tem de ser ratificada pelo conselho geral, o qual passa a exercer aquelas funções com carácter definitivo ou interinamente, respectivamente.

12 — Se não for possível dar cumprimento ao estabelecido no número anterior, é aberto novo processo eleitoral para todos os corpos sociais.

13 — Se o impedimento de todos os membros referidos no n.º 11 for inferior a seis meses, as competências do presidente são exercidas, interinamente, pelo membro ou membros da direcção em que o último daqueles elementos que tenha estado em funções delegue.

## Artigo 50.º

### Eleição do conselho geral

1 — Os membros do conselho geral referidos na alínea b) do n.º 1 do artigo 30.º são eleitos em lista autónoma e conjunta de todas as áreas sindicais, que é organizada por área sindical, respeitando a representação proporcional do número de associados, com um mínimo de dois membros por cada área sindical.

2 — Cada lista é constituída, por área sindical, por tantos elementos quantos os que devam ser eleitos em cada área sindical, calculados nos termos do número anterior, acrescidos de outros tantos elementos suplentes, mas com o limite máximo de cinco.

3 — Cada lista tem de ser proposta por 10% ou 200 associados, no pleno gozo dos seus direitos, de todas as áreas sindicais.

4 — A atribuição de mandatos a cada lista concorrente é feita nos termos do n.º 4 do artigo 30.º

5 — Se, por destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato, deixar de estar em exercício de funções a maioria dos membros do conselho geral, mesmo recorrendo aos elementos suplentes, é aberto novo processo eleitoral para este órgão, o qual completa apenas o mandato em curso.

## SECÇÃO III

### Do processo eleitoral

## Artigo 51.º

### Organização

1 — Compete à mesa da assembleia geral a organização do processo eleitoral e, nomeadamente:

- a) Receber e decidir da aceitação das candidaturas;
- b) Apreciar reclamações.

2 — Para apoio à mesa da assembleia geral é constituída uma comissão fiscalizadora eleitoral, formada pelo presidente e vice-presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada lista concorrente.

## Artigo 52.º

### Regulamento eleitoral

1 — O processo eleitoral rege-se por regulamento próprio, aprovado pelo conselho geral, sob proposta do presidente da mesa do conselho geral.

2 — As eleições para qualquer órgão ou estrutura processam-se sempre por voto secreto.

## Artigo 53.º

### Cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais são organizados por área sindical, tendo por base a residência dos associados.

2 — Os associados cuja residência declarada para efeitos sindicais se situe fora do âmbito geográfico do SPZCentro são incluídos no caderno eleitoral da área sindical pela qual declarem optar ou, na ausência de opção, no da área sindical em que se situe a sede do SPZCentro.

## SECÇÃO IV

### Da posse dos corpos sociais

## Artigo 54.º

### Acto de posse

A posse dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho geral é conferida, até ao 12.º dia subsequente ao do apuramento final dos votos, pelo presidente da mesa da assembleia geral em exercício.

## CAPÍTULO X

### Do regime financeiro

## SECÇÃO I

### Das receitas e despesas

## Artigo 55.º

### Competência orçamental

1 — Compete à direcção receber as quotizações dos associados e demais receitas, através dos serviços centrais do SPZCentro, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento e submetê-lo à aprovação do conselho geral.

2 — O SPZCentro obriga-se por duas assinaturas dos seguintes elementos: presidente da direcção ou membro ou membros da direcção em que este delegue e tesoureiro ou seu substituto, definidos no regulamento interno.

3 — Em sede de regulamento interno, o presidente da direcção e o tesoureiro podem delegar noutros mem-



bro da direcção a competência para movimentar contas afectas às delegações e às secções de actividades e comissões específicas.

#### Artigo 56.º

##### Receitas e despesas

1 — Constituem receitas do SPZCentro:

- a) Quotas dos associados;
- b) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Recebimentos derivados do património do SPZCentro, designadamente rendimentos de capitais e prediais, quando existam;
- d) Recebimentos por alienação de património;
- e) Receitas das acções e iniciativas organizadas pelo SPZCentro;
- f) Receitas provenientes de serviços prestados;
- g) Contribuições, doações, heranças e legados recebidos de quaisquer entidades, singulares ou colectivas, desde que em condições que não comprometam a independência do SPZCentro;
- h) Subsídios recebidos de quaisquer entidades para apoio às actividades promovidas pelo SPZCentro;
- i) Receitas provenientes do desenvolvimento das actividades ou iniciativas previstas nas alíneas r), s), t), u), v), x) e aa) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 7.º;
- j) Quaisquer outras receitas que legalmente lhe possam ser atribuídas ou que venham a ser criadas, entre as quais as jóias.

2 — As despesas do SPZCentro são as resultantes do pagamento dos encargos inerentes às suas actividades, efectuadas no respeito pelos seus princípios e objectivos.

#### SECÇÃO II

##### Dos fundos e saldos do exercício

#### Artigo 57.º

##### Fundos

1 — O SPZCentro tem de possuir um fundo sindical, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício e a situações imprevistas, que não pode ser inferior a 25 % do saldo do exercício.

2 — Este fundo só pode ser afecto a outro fim mediante autorização do conselho geral, por proposta expressa e fundamentada da direcção.

3 — Podem ser criados outros fundos, sob proposta da direcção, por deliberação do conselho geral, destinados a objectivos específicos estabelecidos nos estatutos.

#### Artigo 58.º

##### Contas do exercício e aplicação dos saldos

1 — As contas do exercício elaboradas pela direcção, a apresentar ao conselho geral, com o parecer da CDFC,

têm de conter uma proposta para a aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e objectivos do SPZCentro e para cumprimento do estabelecido no n.º 1 do artigo anterior.

2 — Quando o conselho geral não aprove as contas, deve, obrigatoriamente, requerer peritagem às contas do SPZCentro.

#### CAPÍTULO XI

##### Da dissolução

#### Artigo 59.º

##### Dissolução

1 — A convocatória da assembleia geral que tenha por fim deliberar sobre a dissolução do SPZCentro tem de ser publicitada com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — A deliberação sobre a dissolução carece do voto favorável de três quartos dos associados do SPZCentro no pleno gozo dos seus direitos.

3 — A proposta de dissolução tem de definir objectivamente os termos em que esta se processa, não podendo em caso algum os bens do SPZCentro ser distribuídos pelos associados.

4 — No caso de dissolução, os bens do SPZCentro devem ser atribuídos a instituições sem fins lucrativos.

#### CAPÍTULO XII

##### Da revisão dos estatutos

#### Artigo 60.º

##### Alteração dos estatutos

1 — A alteração total ou parcial dos estatutos do SPZCentro é da competência do conselho geral, mediante proposta elaborada, após consulta aberta a todos os associados, por um período mínimo de 15 dias, pela direcção.

2 — A consulta prevista no número anterior é feita por qualquer um dos meios de divulgação ao dispor do SPZCentro, privilegiando-se a divulgação por meios electrónicos.

#### CAPÍTULO XIII

##### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 61.º

##### Uso da sigla

Em circunstâncias excepcionais, nomeadamente nas relações com a imprensa, a sigla SPZCentro, referida no n.º 1 do artigo 2.º, pode ser substituída pela sigla SPZC.

## Artigo 62.º

### Composição provisória dos órgãos

1 — Até à realização de novas eleições, nos termos das disposições alteradas, os actuais corpos sociais mantêm-se em funções, com as necessárias adaptações.

2 — A mesa da assembleia geral, o conselho geral e a CDFC mantêm-se em funções com a actual composição.

3 — A direcção é constituída pelos membros da actual comissão directiva, do actual secretariado sectorial e dos actuais secretariados das delegações, passando os membros suplentes destes órgãos extintos a membros suplentes da direcção.

4 — Os membros suplentes podem substituir os membros efectivos, por impedimento destes, nos termos do regulamento interno, previsto no n.º 6 do artigo 34.º

## Artigo 63.º

### Limitação de competências

1 — A direcção ou a comissão provisória que a substitua limita-se a fazer a gestão corrente do SPZCentro, nas seguintes situações:

- a) Entre a realização de eleições até à tomada de posse da direcção eleita;
- b) Desde a tomada de posse até à aprovação do organigrama da direcção e distribuição dos pelouros aos seus membros;
- c) Na situação descrita no n.º 11 do artigo 49.º, até à eleição do presidente substituto e distribuição dos pelouros aos restantes membros;
- d) Enquanto estiver em funções a comissão provisória prevista no n.º 2 do artigo 25.º;
- e) Noutras situações em que se verifique vazio de poder.

2 — Quando se verificar alguma situação que se enquadre na alínea e) do número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral nomeia, de imediato, uma comissão que assegure a gestão corrente do SPZCentro, até que entrem em funções os órgãos ou as comissões provisórias estatutariamente previstos.

## Artigo 64.º

### Casos omissos

Os casos omissos são resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

Registados em 12 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 91/2005, a fl. 77 do livro n.º 2.

## União dos Sind. de Coimbra — Alteração

Alteração, aprovada em congresso em 16 de Junho de 2005, à alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 24, de 30 de Dezembro de 1998, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2002.

## Artigo 30.º

### Competência

- .....
- a) Aprovar quadrienalmente o relatório de actividades desenvolvido pela USC/CGTP-IN;
- .....

## Artigo 31.º

### Reuniões

1 — O congresso reúne em sessão ordinária quadrienalmente para executar as acções previstas no artigo 30.º

.....

## SECÇÃO IV

### Direcção distrital

## Artigo 44.º

### Composição

A direcção distrital é composta por 23 membros eleitos pelo congresso quadrienalmente, podendo ser eleitos por uma ou mais vezes.

## Artigo 45.º

### Duração do mandato

A duração do mandato dos membros da direcção distrital é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

## SECÇÃO VI

### Conselho fiscalizador

## Artigo 60.º

### Duração do mandato

A duração do mandato dos membros do conselho fiscalizador é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes

Registados em 8 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 89/2005, a fl. 76 do livro n.º 2.

## II — CORPOS GERENTES

### **Sind. dos Enfermeiros do Centro — Eleição em 25 de Maio de 2005 para o mandato de três anos (triénio de 2005-2008).**

#### **Direcção**

Presidente — Fernando Rodrigues Correia, sócio n.º 1198.  
Vice-presidente — Fernando Mendes Parreira, sócio n.º 6446.  
Secretário — Pedro Alexandre Ferreira Filipe, sócio n.º 7832.  
Tesoureiro — Leonel Lopes Bento de Almeida, sócio n.º 4809.  
Vogais:

Maria Gorete Sousa Ferraz, sócia n.º 6946;  
Pedro Manuel Antunes dos Santos, sócio n.º 6803;  
Francisco João de Jesus Rebelo, sócio n.º 7275;  
Júlio José Antunes Baía, sócio n.º 6148;  
António José de Oliveira Tomé, sócio n.º 6508.

#### **Suplentes:**

Pedro Manuel Almeida Cunha Salgueiro, sócio n.º 7492;  
Pedro Manuel Garcia Oliveira, sócio n.º 6206;  
José Hermínio Gonçalves Gomes, sócio n.º 6235;  
Sandro Noélio Santos Calado Martins Gaio, sócio n.º 6439;  
Vítor Manuel Lourenço Barata, sócio n.º 7186.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 6 de Julho de 2005.

### **União dos Sind. de Coimbra — Eleição em 16 de Junho para o quadriénio de 2005-2009**

#### **Direcção distrital**

- 1 — Afonso José Pessoa Flórido, casado, técnico de desenho da PT, sócio do SINTTAV — Sindicato Nacional Trabalhadores Telecomunicações e Audiovisual, com o n.º 3464.
- 2 — Anabela Simões Lopes, divorciada, operária fabril, dirigente do STIANOR — Sindicato Trabalhadores Indústria Alimentar do Norte, sócia n.º 5352.
- 3 — Aníbal Alves Fortunato, casado, decorador cerâmico, dirigente do Sindicato Trabalhadores Indústrias Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro, sócio n.º 298.
- 4 — António Francisco Gonçalves Soares Baião, casado, controlador de caixa, dirigente do Sindicato Trabalhadores da Indústria de Hotelaria e Turismo, Restaurantes e Similares do Centro, sócio n.º 15354.

- 5 — António Moreira da Costa Albuquerque, casado, mecânico de automóveis, dirigente do Sindicato Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas Distritos de Coimbra e Leiria, sócio n.º 5014.
- 6 — Armando Ferreira Dias, casado, técnico profissional especialista principal, dirigente do STFPD — Sindicato Trabalhadores da Função Pública do Centro, sócio n.º 16788.
- 7 — Célio David Correia, casado, ferroviário, dirigente do SNTSF — Sindicato Nacional Trabalhadores Sector Ferroviário, sócio n.º 7710387.
- 8 — Fernando Manuel Lucas dos Santos, casado, assistente administrativo especialista, dirigente do STFPZC — Sindicato Trabalhadores da Função Pública da Zona Centro, sócio n.º 24891.
- 9 — Helena Susana Albuquerque Frazão, solteira, empregada de distribuição personalizada, dirigente do Sindicato Trabalhadores da Indústria de Hotelaria e Turismo, Restaurantes e Similares do Centro, sócia n.º 17056.
- 10 — João Manuel Lima Louceiro, casado, professor, dirigente do SPRC — Sindicato dos Professores da Região Centro, sócio n.º 5319.
- 11 — Jorge Manuel Gonçalves Vicente, casado, operário cerâmico, dirigente do Sindicato Trabalhadores Indústrias Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro, sócio n.º 1881.
- 12 — José Arnaldo Freitas Barros, solteiro, secretário de direcção, dirigente do CESP — Sindicato Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal, sócio n.º 14304.
- 13 — José Ferreira Martins Pimenta, casado, assistente administrativo principal (administração local), dirigente do STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, sócio n.º 8801.
- 14 — José Ferreira Rasteiro, casado, técnico de manutenção, dirigente do Sindicato Nacional Trabalhadores em Bebidas, sócio n.º 5958.
- 15 — Maria Arminda Silva Tavares, solteira, enfermeira, dirigente do SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, sócia n.º 34546.
- 16 — Maria Isabel Silva Pimenta e Melo, casada, professora, dirigente do SPRC — Sindicato dos Professores da Região Centro, sócia n.º 1793.
- 17 — Paulo Jorge Reis Anacleto, casado, enfermeiro, dirigente do SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, sócio n.º 27775.
- 18 — Ricardo Gil Lopes Fagulha, casado, electricista principal, dirigente do SIEC — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro, sócio n.º 6636.
- 19 — Rosa Dulce Neves Costa, solteira, técnica administrativa, dirigente do STFPD — Sindicato Trabalhadores da Função Pública do Centro, sócia n.º 21913.
- 20 — Rui Manuel Fernandes Simões, divorciado, técnico de distribuição postal, dirigente do SNTCT —

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações, sócio n.º 28136.
- 21 — Rui Manuel Teixeira Neves, casado, electricista auto, dirigente do STTRUC — Sindicato Trabalhadores Transportes Rodoviário e Urbanos do Centro, sócio n.º 79816.
- 22 — Vítor Luís Silva Ótão, casado, encarregado B vidreiro, dirigente do Sindicato Trabalhadores Indústria Vidreira, sócio n.º 1796.

23 — Vítor Manuel Ferreira da Silva, casado, operador gráfico, dirigente do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, sócio n.º 1868.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 8 de Julho de 2005.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **ARP — Assoc. Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros — Alteração**

Alteração, aprovada na assembleia geral extraordinária realizada em 1 de Julho de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2005.

##### Artigo 2.º

###### **Sede e delegação**

1 — A ARP tem a sua sede na Praça das Flores, 125, 4.º, sala 41, da freguesia de Campanhã, concelho do Porto.

2 — Podem ser criadas delegações noutras localidades do território nacional.

3 — A criação de delegações ou outros meios de representação competirá à assembleia geral, sob proposta da direcção.

##### Artigo 3.º

###### **Âmbitos**

1 — A ARP abrangerá as sociedades comerciais ou cooperativas que nela se inscrevam, licenciadas na actividade de transportes públicos nacionais e ou internacionais pesados de passageiros devidamente autorizadas pela entidade competente para o efeito.

2 — A ARP prossegue o seu objecto em todo o território nacional.

##### Artigo 9.º

###### **Disciplina dos associados**

1 — O incumprimento do disposto nos presentes estatutos, deliberações da assembleia geral e do regulamento interno constitui infracção disciplinar, punível consoante a sua gravidade e demais circunstâncias que nela ocorreram com:

- a) Advertência;
- b) Expulsão.

2 — Compete à direcção a aplicação das sanções na alínea a) do número anterior e ainda a sanção referida na alínea b) quando se tratar da falta de pagamento das quotas.

3 — Compete à assembleia geral a aplicação da sanção referida na alínea b) do n.º 1 nas restantes situações.

4 — A aplicação da sanção referida no número anterior será sempre precedida da dedução de acusação escrita, contendo especificadamente os factos que integram a presumível infracção e da sua notificação ao associado acusado, para que apresente, querendo, a sua defesa no período de 15 dias.

5 — Das decisões da assembleia geral cabe recurso para os tribunais comuns.

6 — Os recursos referidos no número anterior têm sempre efeito suspensivo.

7 — A falta de pagamento pontual das contribuições a que os associados efectivos se obrigam ou estejam

obrigados para com a ARP dará lugar à aplicação de sanções disciplinares, sem prejuízo do recurso para os tribunais comuns, para obtenção do pagamento das importâncias em dívida.

8 — Perdem a qualidade de associados efectivos:

- a) Os associados que deixarem de cumprir o disposto na alínea 2) do artigo 5.º do presente estatuto;
- b) Aqueles que pedirem a sua demissão, por carta registada, dirigida ao presidente da direcção;
- c) Aqueles que, em sede de processo disciplinar, forem sancionados com a pena de expulsão;
- d) Aqueles que não regularizem as suas quotas ou demais encargos, mantendo-as em falta por mais de seis meses.

#### Artigo 10.º

##### Direitos dos associados honorários

São direitos dos associados honorários:

- a) Isenção de pagamento de quotas;
- b) Possibilidade de assistir às assembleias gerais, sem direito a voto.

#### Artigo 11.º

##### Representação dos associados

1 — O representante de cada associado junto da ARP deverá ser designado e comunicado por escrito, no prazo máximo de 15 dias após a admissão na associação, pelo associado.

2 — A substituição do representante indicado no número anterior deverá ser informada por escrito no prazo máximo de 15 dias.

#### Artigo 13.º

##### Natureza e composição

A assembleia geral é o órgão máximo da ARP, nela tendo assento todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, mas cabendo apenas aos seus associados efectivos o poder deliberativo.

#### Artigo 15.º

##### Reuniões

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente até 31 de Março de cada ano para os fins constantes da alínea e) do artigo anterior.

2 — A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10% ou 200 dos associados.

#### Artigo 18.º

##### Quórum

1 — A assembleia geral pode deliberar, em primeira convocatória, desde que à mesma compareça, pelo menos, metade dos associados efectivos.

2 — A assembleia geral pode deliberar, em segunda convocatória, meia hora depois da primeira convoca-

tória, com qualquer número de associados, sempre que o assunto seja o mesmo da primeira e tal se declare no aviso convocatório.

#### Artigo 19.º

##### Deliberações

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos associados presentes.

2 — As deliberações sobre os estatutos, regulamento interno e destituição dos titulares dos órgãos sociais exigem o voto favorável de três quartos do número de votos expressos dos associados presentes e representados.

3 — As deliberações sobre a dissolução da Associação só poderão ser pronunciadas com o acordo de pelo menos três quartos dos associados efectivos.

4 — Cada associado efectivo tem direito a um voto.

5 — O não pagamento da quota referente ao trimestre vencido e demais encargos impede o exercício do direito de voto.

Pela Pinto Lopes Bus — Transportes Rodoviários, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível), presidente da mesa.

Pela Inter 2000 — Transportes de Passageiros, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível), gerente.

Pela NINFATUR — Viagens e Turismo, L.<sup>da</sup>:

Alexandra Maria das Neves Abelho, gerente.

Pela Auto Viação Castelo da Maia, L.<sup>da</sup>:

(Assinatura ilegível), gerente.

Registados em 11 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 74/2005, a fl. 50 do livro n.º 2.

#### ANESA — Assoc. Nacional de Empresas de Segurança Alimentar — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 9 de Maio de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003.

#### Artigo 5.º

- d) Participar em institutos, associações e outras organizações, sempre que dessa participação resulte interesse para os seus associados.

Registada em 6 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 73/2005, a fl. 50 do livro n.º 2.

## **Assoc. Regional dos Industriais de Construção e Obras Públicas de Leiria — ARICOP — Alteração.**

Alteração aos estatutos aprovados em assembleia geral ordinária de 18 de Março de 2005, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2003.

### **CAPÍTULO I**

#### **Natureza jurídica, denominação, sede e duração**

##### **Artigo 1.º**

###### **Natureza e denominação**

A Associação Regional dos Industriais de Construção e Obras Públicas de Leiria — ARICOP é uma associação patronal sem fins lucrativos constituída nos termos do n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, e sujeita a toda e qualquer legislação que, além desse diploma, lhe seja ou venha a ser especificamente aplicável.

##### **Artigo 2.º**

###### **Sede**

1 — A Associação tem a sua sede em Leiria.

2 — Mediante deliberação da assembleia geral, a sede da Associação pode, contudo, ser transferida para qualquer outra localidade do distrito de Leiria e concelho de Ourém.

##### **Artigo 3.º**

###### **Duração**

A Associação constituiu-se e funcionará, por tempo indeterminado, a partir do momento em que, nos termos do n.º 1 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, fiquem os seus estatutos registados no Ministério do Trabalho.

### **CAPÍTULO II**

#### **Objecto social**

##### **Artigo 4.º**

###### **Âmbito**

A Associação congregará todas e quaisquer pessoas, individuais, colectivas ou sociedades comerciais, que disponham de empresas de industriais de construção civil e ou obras públicas com sede no distrito de Leiria e concelho de Ourém.

##### **Artigo 5.º**

###### **Fins**

1 — A Associação prosseguirá o fim essencial de agrupar os industriais de construção civil e ou obras públicas do distrito de Leiria e concelho de Ourém, em ordem à defesa e à realização de interesses comuns, tanto económicos como profissionais e morais, tomando para o efeito todas as iniciativas necessárias e desenvolvendo

todas as actividades que se tornem úteis e oportunas, desde que não contrariem a lei e os presentes estatutos.

2 — Em especial, compete à Associação:

- a) Defender e promover a defesa dos direitos e dos legítimos interesses das entidades que representa;
- b) Estabelecer e reforçar por todas as formas legítimas o entendimento e a cooperação entre os seus associados, desenvolvendo o seu espírito de solidariedade, bem como promover o entendimento entre todas as pessoas que, a qualquer título, servem a indústria de construção civil e ou obras públicas;
- c) Celebrar convenções colectivas de trabalho e ajudar os associados ou orientá-los nas questões que se suscitem em matéria de relações de trabalho e dar-lhes, dentro da medida das suas possibilidades, o apoio de que necessitem, tanto técnico como de qualquer outra natureza;
- d) Prestar serviços de assistência, técnica ou social, aos seus associados ou criar mesmo, para esse efeito, instituições regulares, bem como cooperar na fundação e no aperfeiçoamento de sistemas de segurança social destinados a proteger os seus associados na doença, na invalidez, na velhice e no desemprego involuntário;
- e) Providenciar no sentido da adequada estruturação do sector;
- f) Contribuir para o progresso tecnológico das actividades que abrange, nomeadamente através da difusão entre os associados de novos métodos e de modernas técnicas de gestão e produção ainda não praticados ou insuficientemente divulgados no País;
- g) Contribuir para o estudo de todas as questões respeitantes à organização racional dos estaleiros e ao planeamento e programação das obras;
- h) Diligenciar para obter a melhoria das condições legais e administrativas do exercício das actividades a que respeita;
- i) Disciplinar a concorrência dentro do sector, combatendo por todas as formas a concorrência desleal e o exercício da actividade com infracção dos preceitos legais ou dos regulamentos aplicáveis;
- j) Estabelecer ou promover que se estabeleçam, para o exercício da indústria, as condições e regras a observar, bem como os requisitos mínimos de organização, competência e idoneidade moral e financeira que se repute necessárias;
- l) Assegurar a coordenação da indústria da construção civil e obras públicas com os restantes sectores, nomeadamente os que com ela se relacionam, e defender os seus interesses legítimos no domínio da política económica, financeira, fiscal e social, tanto em face do Estado e da Administração como perante os outros agrupamentos económicos ou profissionais e a opinião pública;
- m) Fomentar a criação de condições favoráveis ao investimento nas indústrias de construção civil e obras públicas;
- n) Providenciar em tudo quanto esteja ao seu alcance para o regular comportamento e a adequada expansão dos mercados;

- o) Promover e, sempre que possível, participar directamente em esquemas, públicos ou privados, de formação, aperfeiçoamento, reciclagem e reconversão de mão-de-obra, a todos os níveis;
- p) Reunir e fornecer aos associados as informações que lhe sejam solicitadas e, por iniciativa própria, as que interessem, em geral, à actividade do seu sector;
- q) Organizar e manter serviços de interesse para os associados e constituir, nos termos da lei e dos regulamentos em vigor, os fundos necessários para o efeito.

### **CAPÍTULO III**

#### **Estrutura geral da Associação**

##### **Artigo 6.º**

###### **Atribuições gerais da Associação**

Com vista ao prosseguimento dos seus fins, a Associação deverá, além do mais, que não seja proibido por lei, pelos estatutos ou por regulamento:

- a) Criar e manter em funcionamento os serviços administrativos, técnicos e outros que se mostrem necessários ou indispensáveis, dotando-os dos respectivos regulamentos internos especiais;
- b) Recorrer à colaboração de organizações públicas ou privadas, bem como de especialistas, técnicos, consultores e conselheiros, nacionais ou estrangeiros;
- c) Organizar e manter actualizado o cadastro das empresas que exercem a indústria de construção civil e ou obras públicas;
- d) Efectuar, através de serviços competentes, inquéritos, estudos, avaliações, estatísticas e prospecções que se mostrem convenientes ou necessários;
- e) Provocar ou propor, quando for caso disso, que as entidades competentes estabeleçam normas a observar no exercício da indústria;
- f) Fiscalizar o cumprimento pelos associados e por terceiros das disposições legais e regulamentares a que a actividade se encontra sujeita;
- g) Promover entre os associados a constituição de cooperativas, gabinetes de estudo e agrupamentos complementares das empresas, bem como quaisquer outras modalidades de associação que possam servir os interesses gerais e especiais do sector.

##### **Artigo 7.º**

###### **Independência política**

1 — A Associação é independente do Estado, das confissões religiosas, dos partidos políticos e outras associações políticas.

2 — É rigorosamente proibido à Associação exercer actuações de natureza política não directamente relacionadas com a prossecução dos seus fins estatutários.

3 — É proibido subordinar a actuação da Associação a quaisquer partidos políticos ou vinculá-la a ideologias partidárias.

##### **Artigo 8.º**

###### **Delegações**

1 — Sempre que as necessidades da indústria o exijam, a Associação, mediante deliberação da assembleia geral, sob proposta fundamentada da direcção, poderá criar em qualquer localidade do distrito de Leiria ou concelho de Ourém delegações permanentes ou temporárias, com estrutura, orgânica e competência que a direcção fixará.

2 — Essas delegações terão regulamentos internos próprios, que a assembleia geral aprovará, sob proposta da direcção.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Associados**

##### **Artigo 9.º**

###### **Quem pode ser associado — Admissão**

1 — Podem ser associados da Associação as pessoas quer singulares, quer colectivas, quer sociedades comerciais que se dediquem à actividade da construção civil e ou obras públicas sediadas no distrito de Leiria e concelho de Ourém.

2 — A admissão de associados fica a cargo da direcção e será sujeita a regulamento interno próprio, a aprovar em assembleia geral, no qual se respeitem a natureza e os fins da Associação.

##### **Artigo 10.º**

###### **Perda, suspensão e reacquirição da qualidade de associado**

1 — Perdem a qualidade de associados:

- a) Os devedores de mais de seis meses de quotas que não liquidem os seus débitos no prazo que, para o efeito, lhes seja fixado pela direcção;
- b) Os que deixem de exercer a actividade industrial de construção civil e ou obras públicas;
- c) Os que sejam declarados em estado de falência, enquanto esta não for suspensa ou não vierem a ser reabilitados;
- d) Os que venham a sofrer pena de expulsão;
- e) Os que desejem deixar de fazer parte da Associação.

2 — Serão suspensos dos seus direitos:

- a) Os associados que, sendo devedores de mais de três meses de quotas, as não paguem depois de decorrido um mês sobre o vencimento da última;
- b) Os que venham a sofrer pena de suspensão.

3 — Os associados expulsos e suspensos readquirem a capacidade de exercer os seus direitos:

- a) Logo que paguem as quotas em dívida;
- b) Logo que seja declarada sem efeito ou se encontrada cumprida expulsão ou suspensão que lhes tenha sido imposta;
- c) Logo que, tendo saído voluntariamente, paguem um montante igual ao valor de seis meses de quotas.

## Artigo 11.º

### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Participar e votar nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
- c) Requerer a convocação de assembleias gerais, nas condições expressas nestes estatutos;
- d) Colher junto da direcção e dos diversos serviços da Associação informações relativas ao funcionamento desta e apresentar sugestões que lhes pareçam convenientes à consecução dos fins sociais;
- e) Frequentar as instalações da Associação e utilizar, nos termos estatutários e regulamentares, os serviços e os fundos de apoio existentes a seu favor;
- f) Ser representados, defendidos ou assistidos pela Associação perante organismos estatais, organizações sindicais e quaisquer outras entidades nas questões que se relacionem com o interesse colectivo da Associação, mediante solicitação adequada e oportuna perante a direcção.

## Artigo 12.º

### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente a jóia de inscrição e as quotas, bem como todas as taxas que correspondam a serviços remuneráveis prestados pela Associação;
- b) Desempenhar os cargos sociais para que sejam eleitos e as missões de que sejam regularmente encarregues;
- c) Prestar todas as informações e os esclarecimentos que a Associação, no exercício dos seus fins, lhes solicitar;
- d) Cumprir as resoluções e deliberações dos órgãos sociais, desde que não sejam contrárias aos fins da Associação;
- e) Proceder com exactidão e lealdade para com a Associação e para com os outros associados;
- f) Observar, em geral, as disposições legais e as disposições estatutárias e regulamentares da Associação.

## Artigo 13.º

### Inscrição dos associados

1 — A inscrição dos associados é feita no acto da sua admissão e será actualizada sempre que o justifiquem quaisquer alterações da sua empresa ou dos meios desta.

2 — Os associados participarão à Associação as alterações a que se refere o número anterior logo que as mesmas ocorram.

## Artigo 14.º

### Caducidade da inscrição

A inscrição caduca:

- a) Pela morte do associado que seja pessoa singular;

- b) Pela dissolução da pessoa colectiva ou sociedade comercial que seja associada;
- c) Pela dissolução da Associação.

## CAPÍTULO V

### Órgãos sociais

## Artigo 15.º

### Órgãos da Associação

1 — São órgãos da Associação:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho fiscal.

2 — Nas delegações haverá comissões directivas.

3 — Sempre que os serviços da Associação justifiquem que ela se reparta em divisões, disporão estas também de comissões directivas.

4 — As comissões directivas estão dependentes da direcção e devem observar as directrizes que esta lhes forneça para o desempenho das suas funções.

## Artigo 16.º

### Duração dos mandatos

1 — É de dois anos a duração dos mandatos dos titulares dos órgãos da Associação, os quais, todavia, podem ser reconduzidos, salvas as disposições dos números seguintes.

2 — Na assembleia geral ordinária do último ano do exercício de qualquer dos titulares a que se refere o número anterior, será substituída pelo menos uma terça parte desses mesmos titulares.

3 — A escolha e a substituição dos titulares será feita através de eleição.

## Artigo 17.º

### Elegibilidade dos associados

1 — Só os associados no pleno uso dos seus direitos são elegíveis para qualquer cargo social.

2 — Nenhum associado pode ser eleito para mais de um cargo social.

3 — No caso de pessoas colectivas ou sociedades comerciais, indicarão elas livremente quem, em seu nome, pode ser eleito.

## Artigo 18.º

### Gratuidade dos cargos sociais

É gratuito o exercício de qualquer cargo social.

## Artigo 19.º

### Escusa

Só a idade superior a 60 anos ou doença grave, devidamente comprovada, constituem motivo idóneo de escusa para o desempenho dos cargos sociais.



## Artigo 20.º

### Quórum

Salvo disposição expressa de lei ou destes estatutos, os órgãos sociais podem funcionar e deliberar validamente desde que se encontre presente a maioria dos seus titulares.

## Artigo 21.º

### Votação

1 — Nas deliberações dos diversos órgãos da Associação, cada um dos seus titulares tem direito a um voto, cabendo ao presidente, além do seu próprio, voto de desempate.

2 — Todas as votações se efectuarão por escrutínio secreto.

3 — Não é admissível o voto pelo correio.

4 — Nenhum associado votará em matéria que lhe diga particularmente respeito.

## Artigo 22.º

### Destituição

1 — Qualquer dos órgãos sociais pode ser destituído a todo o tempo por deliberação da assembleia geral, convocada expressamente para o efeito.

2 — A convocação da assembleia geral para este efeito deverá ser requerida ao presidente da mesa da assembleia geral, por escrito, assinada por um número de associados não inferior a um terço do total dos associados no pleno uso dos seus direitos.

3 — A destituição só pode ter por fundamento a violação grave da lei, dos estatutos ou do regulamento.

4 — No caso de destituição de todos os órgãos sociais ou só da direcção, a Associação será gerida até à realização de novas eleições para os órgãos sociais destituídos ou para a direcção por uma comissão administrativa designada na própria assembleia geral que ordenar a destituição e que entrará imediatamente em funções.

5 — Esta comissão terá por fim, além da gestão dos assuntos correntes da Associação, a preparação de eleições, as quais deverão realizar-se no prazo de 90 dias a contar a partir da data da assembleia geral que destituiu os órgãos sociais.

6 — Os órgãos eleitos em substituição dos que foram destituídos terminarão os seus mandatos quando os restantes.

## Artigo 23.º

### Assembleia geral

A assembleia geral é o plenário dos associados.

## Artigo 24.º

### Representação

As sociedades serão representadas na assembleia geral por aqueles que para o efeito credenciarem.

## Artigo 25.º

### Assembleias ordinárias e extraordinárias

A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, até 31 de Março, e reúne extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente, pela direcção, por qualquer comissão directiva ou por um grupo de associados no pleno gozo dos seus direitos em número não inferior a 10% do total dos associados no mesmo pleno gozo dos seus direitos.

## Artigo 26.º

### Atribuições da assembleia geral

São atribuições da assembleia geral:

- a) Deliberar sobre o relatório anual da direcção, o balanço e as contas dos exercícios e os pareceres do conselho fiscal;
- b) Resolver a aplicação a dar aos saldos das contas de gerência;
- c) Aprovar o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos suplementares necessários;
- d) Fixar e alterar o quantitativo das jóias e das quotas a pagar pelos associados;
- e) Autorizar a aquisição de bens;
- f) Proceder às eleições a que haja lugar;
- g) Aprovar todos os regulamentos internos de que a Associação carecer;
- h) Deliberar sobre as alterações aos estatutos, a dissolução e a liquidação da sociedade;
- i) Decidir, mediante votação, os recursos que para ela sejam interpostos;
- j) Exercer todos os demais poderes que lhe sejam conferidos pela lei, por estes estatutos ou por regulamento;
- k) Pronunciar-se sobre qualquer matéria para que tenha sido convocada.

## Artigo 27.º

### Convocação da assembleia geral

1 — O presidente convocará sempre as assembleias gerais ordinárias ou extraordinárias por avisos-postais dirigidos a todos os associados e mediante anúncios publicados em dois dos jornais mais lidos da sede da Associação, com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — O aviso e os anúncios indicarão o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem do dia.

3 — Se o presidente não convocar a assembleia, devendo fazê-lo, pode convocá-la quem a tenha requerido ou qualquer associado quando, neste último caso, se trate de assembleia geral ordinária.

## Artigo 28.º

### Condições de deliberação da assembleia geral

1 — A assembleia geral só poderá deliberar em primeira convocação desde que esteja presente mais de metade dos associados que nela tenham assento; em segunda convocação, salvo as excepções expressas na

lei, nestes estatutos ou em regulamento, a assembleia funcionará seja qual for o número de associados presentes ou representados.

2 — As duas convocações podem constar de um só aviso e de um só anúncio, não sendo lícito, todavia, executar a segunda antes de decorridas duas horas sobre a hora designada para a primeira.

#### Artigo 29.º

##### Maiorias

1 — As deliberações da assembleia geral são tomadas, em regra, por maioria absoluta dos associados presentes.

2 — Exigem maioria não inferior a três quartos da totalidade dos associados inscritos e no pleno gozo dos seus direitos as deliberações que tenham por objecto a revisão e alteração dos estatutos ou a destituição de órgãos sociais.

3 — As deliberações sobre dissolução e liquidação da Associação requerem o voto favorável de, pelo menos, três quartos da totalidade dos associados inscritos e no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 30.º

##### Deliberações nulas

São nulas as deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem do dia.

#### Artigo 31.º

##### Mesa da assembleia geral

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, dois secretários e um vogal.

#### Artigo 32.º

##### Substituições

Se faltar algum dos membros da mesa, será substituído do seguinte modo:

- a) O presidente, pelo vice-presidente ou, se este faltar também, pelo associado que a assembleia designar;
- b) Os secretários ou o vogal, por associados para o efeito convidados por quem presidir à sessão.

#### Artigo 33.º

##### Competência

1 — Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões e dirigir os trabalhos, em conformidade com a lei, os estatutos e o regulamento;
- b) Promover a elaboração e a aprovação das actas e assiná-las conjuntamente com os secretários;
- c) Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia.

2 — Os secretários e o vogal coadjuvarão o presidente no desempenho das suas funções, redigirão as actas e prepararão, em geral, todo o expediente a cargo da mesa.

3 — O vice-presidente substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e pode sempre participar da mesa, mesmo quando aquele se encontre presente.

#### Artigo 34.º

##### Direcção

1 — A direcção é constituída por um presidente e quatro vogais, eleitos em assembleia geral, competindo-lhes escolher, por votação, os vogais que devem exercer as funções de secretário e tesoureiro.

2 — Na falta ou impedimento de qualquer membro da direcção, será o presidente substituído pelo secretário, e este ou o tesoureiro, por qualquer dos outros vogais, com prioridade para os mais idosos.

3 — A direcção nunca funcionará com menos de três membros, e, sendo caso disso, em casos excepcionais, os vogais ocuparão, por ordem de idades, os lugares de presidente, secretário ou tesoureiro.

#### Artigo 35.º

##### Impedimentos

Não podem fazer parte da direcção indivíduos de nacionalidade estrangeira nem representantes estrangeiros de sociedades estrangeiras.

#### Artigo 36.º

##### Reuniões da direcção

A direcção reunirá sempre que o julgue necessário e, obrigatoriamente, uma vez por quinzena.

#### Artigo 37.º

##### Poderes da direcção

A direcção representa a Associação em juízo e fora dele, exerce os poderes necessários à boa administração da Associação, gere os fundos da mesma, organiza os serviços e exerce todas as demais atribuições que resultem da lei, dos presentes estatutos ou de regulamento, em ordem à boa realização dos fins associativos.

#### Artigo 38.º

##### Vinculação da direcção

1 — A direcção obriga a Associação para com terceiros mediante a assinatura de dois dos seus membros, um dos quais será o tesoureiro ou quem suas vezes fizer.

2 — Pode a direcção delegar poderes e passar procurações a terceiros, quando devidamente habilitados, para a prática de actos materiais, negociais e jurídicos e fá-lo-á sempre através dos membros a que se refere o número anterior.

## Artigo 39.º

### Comissões directivas

1 — Quando haja comissões directivas, serão as mesmas compostas por um presidente e dois vogais, eleitos em assembleia geral.

2 — Aplicam-se às comissões directivas, com as necessárias adaptações, as regras relativas à direcção, excepto na parte em que obriguem a Associação.

## Artigo 40.º

### Conselho fiscal

O conselho fiscal será constituído por um presidente, dois vogais efectivos e dois suplentes, eleitos em assembleia geral.

## Artigo 41.º

### Reuniões do conselho fiscal

O conselho fiscal reunirá sempre que for necessário, convocado pelo presidente ou por qualquer vogal, e, obrigatoriamente, uma vez por mês.

## Artigo 42.º

### Atribuições do conselho fiscal

O conselho fiscal exerce, com as necessárias adaptações, dentro da Associação, as atribuições que a lei confere aos conselhos fiscais das sociedades anónimas.

## CAPÍTULO VI

### Delegados

## Artigo 43.º

### Delegados concelhios

Haverá delegados da Associação nos diversos concelhos do distrito de Leiria e no concelho de Ourém, sempre que possível e desde que o exijam o estudo e a defesa dos interesses dos associados que exerçam as suas actividades nas respectivas áreas.

## Artigo 44.º

### Delegados efectivos e suplentes

Cada concelho poderá ter dois delegados, um efectivo e um suplente.

## Artigo 45.º

### Escolha dos delegados

1 — A escolha dos delegados será feita por iniciativa da direcção e, sempre que possível, terá lugar por eleição, em plenário concelhio.

2 — A escolha deverá efectuar-se dentro dos 30 dias seguintes à tomada de posse da direcção.

## Artigo 46.º

### Duração dos mandatos

Os delegados exercerão funções enquanto estiver em exercício a direcção que os escolheu ou organizou a respectiva eleição.

## Artigo 47.º

### Assistência às reuniões da direcção

Os delegados deverão, pelo menos, assistir trimestralmente a uma das reuniões da direcção e terão direito a pronunciar-se aí sobre todas as matérias a que se reporta o artigo 43.º

## CAPÍTULO VII

### Regime disciplinar

## Artigo 48.º

### Infracções disciplinares

1 — As infracções da lei e dos preceitos estatutários e do regulamento, bem como de quaisquer outras regras internas da Associação e das deliberações dos órgãos sociais competentes, serão punidas, consoante a sua gravidade, através das penalidades ou sanções seguintes:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Multa de 1000\$ a 10 000\$;
- d) Suspensão;
- e) Expulsão.

2 — As multas serão pagas no prazo de 20 dias a contar a partir daquele em que se considerem definitivamente impostas.

3 — Nenhuma pena disciplinar pode ser suspensa.

## Artigo 49.º

### Processo

1 — Não pode ser aplicada nenhuma sanção disciplinar sem prévia organização pela direcção de um processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar será escrito.

3 — O presumido infractor será convocado para ser ouvido sobre a matéria da arguição, devendo realizar-se as diligências por ele requeridas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

4 — O processo conterá obrigatoriamente uma nota de culpa, que será enviada ao arguido, que a ela poderá responder no prazo de 10 dias a contar a partir da data da sua recepção.

5 — Após a recepção da nota de culpa, o presumido infractor terá acesso ao processo para organizar a defesa.

6 — Apresentada a defesa ou findo o prazo para a sua apresentação, a direcção decidirá.

7 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral.

8 — O prazo do recurso é de 10 dias a contar a partir da data da notificação da decisão ao infractor.

9 — Todas as notificações ao infractor ou presumido infractor serão feitas por carta, registada com aviso de recepção.

## Artigo 50.º

### Livro de registo de sanções disciplinares

1 — A Associação possuirá um livro de registo de sanções disciplinares, no qual será sumariada a sanção disciplinar imposta, fazendo-se também referência ao número do processo disciplinar em que ela foi aplicada.

2 — A direcção fará manter devidamente escriturado este registo, sumariando-se as sanções pela ordem das datas em que foram impostas.

## CAPÍTULO VIII

### Administração financeira, orçamento e contas

## Artigo 51.º

#### Receitas

1 — São receitas da Associação:

- a) O produto de jóias, quotas e multas cobradas aos associados;
- b) O produto de taxas cobradas por serviços especiais prestados;
- c) Os rendimentos dos bens sociais;
- d) As contribuições especiais e donativos dos associados ou de outras proveniências;
- e) Quaisquer outras atribuições patrimoniais permitidas por lei.

2 — A Associação não pode receber, por qualquer forma, auxílio financeiro de organizações sindicais e de associações ou partidos políticos.

## Artigo 52.º

#### Montantes das jóias e das quotas

1 — A jóia será de montante igual ao triplo do valor das quotas, sendo o valor destas definido pela assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos.

2 — As quotas serão mensais e devem ser sempre pagas por qualquer forma legalmente admissível na sede da Associação ou em outros locais que a assembleia geral, na justa ponderação dos interesses da Associação e dos associados, delibere serem próprios para o efeito.

3 — São encargos dos associados quaisquer despesas que a Associação tenha de suportar com a mora no pagamento das quotas ou com a realização da cobrança das mesmas.

4 — O associado que voluntariamente se retire da Associação não tem direito a reaver o produto de quaisquer quotas antecipadas que tenha pago.

5 — A Associação poderá reclamar do associado que se demita a quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão.

## Artigo 53.º

#### Despesas

1 — As despesas da Associação são apenas as que se destinam ao cumprimento dos fins estatutários e de quaisquer outras disposições aplicáveis.

2 — A aquisição de bens imóveis a título oneroso depende sempre de autorização da assembleia geral.

## Artigo 54.º

#### Valores em caixa

A Associação manterá sempre em caixa o numerário indispensável à satisfação de despesas correntes e à liquidação de compromissos imediatos, devendo todas as demais importâncias ser depositadas em contas próprias nas instalações de crédito.

## Artigo 55.º

#### Orçamento anual

1 — A direcção elaborará o orçamento anual, que entregará, até 20 de Novembro de cada ano, ao presidente da mesa da assembleia geral, colocando cópias à disposição dos associados na mesma data.

2 — São proibidas quaisquer despesas sem cobertura orçamental.

## Artigo 56.º

#### Orçamentos suplementares

1 — São permitidos orçamentos suplementares, que se submetem ao regime do orçamento geral com as necessárias adaptações.

2 — Não pode haver mais de dois orçamentos suplementares em cada ano.

## Artigo 57.º

#### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

## Artigo 58.º

#### Fundo de reserva

1 — Do saldo da conta de gerência será deduzida sempre uma percentagem de 10 %, que se integrará no fundo de reserva da Associação, sendo o restante aplicado em fundos ou iniciativas que se coadunem com os fins sociais.

2 — O fundo de reserva só pode ser movimentado com autorização do conselho fiscal.

## Artigo 59.º

#### Contas

As contas sociais serão apresentadas através de balanços semestrais, aplicando-se-lhes, com as necessárias adaptações, as regras próprias dos orçamentos.

## CAPÍTULO IX

### Revisão e alteração dos estatutos

## Artigo 60.º

Os estatutos só poderão ser revistos e alterados decorridos dois anos sobre o início da sua vigência.

## CAPÍTULO X

### Dissolução e liquidação

#### Artigo 61.º

##### Dissolução

1 — A Associação pode ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, convocada exclusivamente para o efeito, desde que obtenha uma maioria de pelo menos três quartos dos votos dos associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A assembleia em que se delibere a dissolução da Associação decidirá também sobre o prazo e a forma da mesma dissolução e da liquidação do património social, elegendo uma comissão liquidatária.

3 — Os poderes da comissão liquidatária reduzem-se à prática de actos meramente conservatórios e dos necessários à resolução de assuntos pendentes, bem como à liquidação do património social.

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 62.º

##### Primeiras eleições

1 — As primeiras eleições a efectuar para os órgãos sociais serão efectuadas dentro dos 60 dias seguintes ao registo destes estatutos no Ministério do Trabalho.

2 — A mesa que presidir à assembleia geral que aprovar estes estatutos funcionará como mesa directiva até à realização das eleições a que se refere o número anterior.

#### Artigo 63.º

##### Jóias e quotas

Até ser fixado, nos termos destes estatutos, o quantitativo das jóias de inscrição e das quotas, mantêm-se em vigor as estabelecidas até à data da aprovação dos estatutos.

#### Artigo 64.º

##### Símbolos da Associação

A Associação poderá usar estandarte, bandeira, galhardete e selo, com as características que a assembleia geral aprovar.

#### Artigo 65.º

##### Contratação de pessoal

A primeira direcção da Associação contratará todo o pessoal necessário ao regular funcionamento dos seus serviços, de harmonia com as leis e os regulamentos a propósito em vigor.

## Artigo 66.º

### Regras subsidiárias

Subsidiariamente e no que se encontre omissos nestes estatutos, a Associação reger-se-á pelas regras próprias das sociedades anónimas de responsabilidade limitada, desde que as mesmas não colidam com os seus fins.

Registados em 11 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 76/2005, a fl. 50 do livro n.º 2.

### Assoc. de Fabricantes de Colchões — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 31 de Março de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2002.

#### Artigo 2.º

##### Área e sede

1 — A Associação tem a sua sede na Rua de Álvares Cabral, 281, freguesia de Cedofeita, concelho do Porto, e exerce a sua acção em todo o território nacional.

2 — .....

Registada em 12 de de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 77/2005, a fl. 50 do livro n.º 2.

### Assoc. Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção (APCMC) — Declaração de nulidade das normas estatutárias dos artigos 3.º, n.º 2, alínea f), e 53.º, n.º 1, alínea f).

Por sentença de 28 de Fevereiro de 2005, transitada em julgado em 17 de Março de 2005, da 8.ª Vara Cível da Comarca do Porto e confirmada pelo Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 28 de Fevereiro de 2003, foi declarada nula a norma do artigo 3.º, n.º 2, alínea f), e do artigo 53.º, n.º 1, alínea f), dos estatutos da Associação Portuguesa dos Comerciantes de Materiais de Construção (APCMC), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003, na parte em que estabelece «e de prestação de serviços a terceiros», por violação do disposto no artigo 5.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, lei então vigente.

## II — DIRECÇÃO

...

## III — CORPOS GERENTES

### Assoc. Comercial do Dist. de Viseu

#### Relação de membros da direcção

Cargo	Nome	Firma representada
<b>Efectivos</b>		
Presidente .....	Gualter Jorge Lopes Mirandez .....	A Desportiva Viseense, L. <sup>da</sup>
Vice-presidente .....	João António Pereira de Figueiredo .....	Livraria Pretexto, L. <sup>da</sup>
Vice-presidente .....	Luís Alberto Pessoa da Fonseca e Castro .....	Ilídio Pessoa, L. <sup>da</sup>
Vice-presidente .....	Gil Duarte Ribeiro Correia Ferraz .....	Preparar o Futuro, L. <sup>da</sup>
Vice-presidente .....	Jorge da Silva Matos .....	Hermínio Lemos & Marques, L. <sup>da</sup>
Vice-presidente .....	Luís Carlos de Araújo Correia .....	Casa das Matrículas Viseu, L. <sup>da</sup>
Vice-presidente .....	João António Ferreira Esteves .....	VISMEC — Inst. Electromecânicas L. <sup>da</sup>
<b>Suplentes</b>		
Vice-presidente (suplente) .....	Fernando Rodrigues Amaral .....	Fernando Rod. Amaral «Concha Azul».
Vice-presidente (suplente) .....	Adão Lourenço Rodrigues Ramos .....	Projecto F., L. <sup>da</sup>

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### Comissão de Trabalhadores da empresa Transportes de Carga Vier & Coelho, L.<sup>da</sup>

Aprovados em 30 de Maio de 2005.

#### CAPÍTULO I

##### 1.º

##### Denominação

1 — A Comissão de Trabalhadores da empresa de transportes Vier & Coelho L.<sup>da</sup>, adiante designada por CT, é o órgão que representa todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua profissão, função, categoria ou situação profissional.

2 — São trabalhadores da empresa todos os que lhe prestem a sua actividade por força de contrato de trabalho.

##### 2.º

##### Âmbito

A CT exerce a sua actividade em todos os estabelecimentos da empresa e tem a sua sede na empresa, exercendo em nome próprio as competências, atribuições e direitos que lhe são reconhecidos pela Constituição da República Portuguesa, no Código do Trabalho e seu Regulamento, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

### 3.º

#### Objectivos

De acordo com a Constituição e a lei, a CT tem por objectivo:

- 1) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e a sua intervenção democrática na vida da empresa;
- 2) Exercer todos os direitos nelas consignados, competindo-lhe, nomeadamente:
  - a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
  - b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
  - c) Intervir na reorganização das actividades produtivas;
  - d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
  - e) Participar na elaboração dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector e na elaboração do plano;
  - f) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com os órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o desempenho das suas atribuições;
- 3) Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do sector no sentido da criação de uma comissão coordenadora visando a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores;
- 4) Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa, de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da sua autonomia;
- 5) Promover a constituição, sempre que necessário, de comissões e subcomissões para defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores

### 4.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 e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta 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 qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica das implicações burocráticas;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores e em geral à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;

- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral.

### 5.º

#### Obrigatoriedade de parecer prévio

Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração de insolvência;
- c) Encerramento do estabelecimento ou cessação de actividade;
- d) Qualquer medida de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Diminuição do património social da empresa;
- f) Estabelecimento do plano anual de férias;
- g) Alteração dos horários de trabalho em vigor;
- h) Alteração dos critérios de classificação e promoção profissional;
- i) Despedimento colectivo.

### 6.º

#### Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais, tendo direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

### 7.º

#### Composição

A CT é composta por seis membros, sendo três efectivos e três suplentes, ou por número diferente e na mesma proporção, atento o artigo 464.º do Código do Trabalho.

### 8.º

#### Mandato

O mandato da CT é de três anos.

### 9.º

#### Entrada em exercício

A CT entra em exercício nos cinco dias posteriores à afixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

### 10.º

#### Destituição

- 1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo.
- 2 — Igualmente, nos termos do número anterior, podem ser destituídos os seus membros.
- 3 — Ocorre perda de mandato sempre que o membro da CT faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

## 11.º

### Renúncia do mandato

Qualquer membro da CT pode renunciar ao mandato ou demitir-se, devendo para isso dirigir-se por escrito à mesma.

## 12.º

### Substituição dos membros da CT

1 — Ocorrendo a destituição ou demissão de todos os elementos da CT, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 40 dias.

2 — Ocorrendo a destituição ou demissão de parte dos elementos da CT, serão estes substituídos pelos candidatos indicados a seguir na respectiva lista.

3 — Esgotada a possibilidade de substituição e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da CT, eleger-se-á nova CT de acordo com o disposto no n.º 1 deste artigo.

4 — Na ocorrência do previsto neste artigo, será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério do Trabalho e à administração da empresa cópia de toda a documentação justificativa.

## 13.º

### Poderes para obrigar a CT

1 — Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de dois dos seus membros em efectividade de funções.

2 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado composto pelos membros eleitos na primeira reunião após investidura, competindo-lhes elaborar as convocatórias, secretariar as reuniões e dar execução às deliberações.

## 14.º

### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que necessário, sendo as deliberações tomadas com a presença da maioria dos seus membros.

2 — Das reuniões da CT será lavrada acta, em livro próprio, cuja validade das deliberações contará com a presença e o voto favorável da maioria dos seus membros.

3 — A CT elaborará um regulamento interno, pelo qual se guiará nas suas reuniões.

## 15.º

### Financiamento da CT

Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto da venda de documentos ou outros materiais editados pela CT.

## CAPÍTULO II

## 16.º

### Assembleia geral de trabalhadores

Compete à assembleia geral de trabalhadores:

- a) Eleger a CT, destituí-la no todo ou em parte e aprovar o respectivo plano de acção;
- b) Controlar a actividade da CT, velando pelo cumprimento dos estatutos;
- c) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil.

## 17.º

### Convocatória

1 — São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa, os quais constituem a assembleia geral de trabalhadores, adiante designada por AGT, enquanto órgão soberano da decisão dos trabalhadores.

2 — A AGT é convocada pela CT, por sua iniciativa, ou por requerimento de 100 trabalhadores ou por 20% dos trabalhadores, com indicação da respectiva ordem de trabalhos.

3 — A convocatória será feita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, contendo sempre o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos.

4 — Quando a iniciativa da reunião não seja da CT, esta convocá-la-á no prazo máximo de 10 dias após a recepção do respectivo requerimento.

5 — A AGT terá início à hora marcada se estiver presente a maioria dos trabalhadores da empresa, tendo início meia hora depois com os trabalhadores presentes.

6 — A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT, e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, sendo a mesa da assembleia da competência da CT.

## 18.º

### Sistema de voto

1 — O voto é sempre directo, salvo se por requerimento aprovado pela maioria dos trabalhadores for aprovado, previamente, o voto secreto.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — Obrigatoriamente são precedidas de discussão as matérias apresentadas a votação.

4 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas por maioria simples, à excepção da destituição da CT e seus membros, das comissões e das subcomissões e da aprovação e alteração dos estatutos, para o que se exige maioria qualificada de dois terços dos votantes.



### **CAPÍTULO III**

#### **Regulamento eleitoral**

19.º

##### **Data da eleição**

A eleição da CT tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato de cada CT.

20.º

##### **Convocatória da eleição**

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 20 dias, mencionando-se expressamente o dia, a hora, o horário e o objecto da votação.

2 — O acto eleitoral é convocado pela CT ou, na sua falta, por 20% dos trabalhadores.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto ou outros que se mostrem aptos a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante aos órgãos de gestão da empresa por carta registada ou entregue por protocolo.

21.º

##### **Candidaturas**

1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, desde que subscritas por 10% dos trabalhadores.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura, sendo cada lista constituída por seis trabalhadores.

3 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação, ou lema, e por símbolo gráfico.

4 — As candidaturas são apresentadas até 15 dias antes do acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação dos candidatos e a subscrição dos proponentes, contra a entrega de um recibo de onde constem a data e a hora da recepção.

6 — A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato ou no prazo de dois dias as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida.

7 — Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação, a aceitação das candidaturas.

22.º

##### **Campanha eleitoral**

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da afixação de candi-

daturas e a data marcada para a eleição, de modo a que nesta última não haja propaganda.

23.º

##### **Local, horário e forma de votação**

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se trinta minutos antes do início do trabalho, e termina sessenta minutos depois do termo do período normal de trabalho.

2 — As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, a que pode acrescer um membro a nomear por cada lista concorrente.

3 — As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio, mediante assinatura do votante ou dos elementos da mesa.

4 — A mesa pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

5 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até ao fecho da votação, através de carta fechada com indicação do nome do remetente e demais elementos de identificação e de onde conste um segundo envelope fechado com a indicação do seu voto, o qual será aberto pelo presidente da mesa, introduzindo o boletim na urna.

6 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto, é lavrada acta, a assinar pelos seus membros e de que faz parte integrante o registo de presença dos votantes.

24.º

##### **Comissão eleitoral**

1 — A comissão eleitoral, adiante designada por CE, é formada pelos elementos da CT em funções e por um elemento de cada uma das listas concorrentes, por estas designado.

2 — Compete à CE, nomeadamente:

- a) Dirigir o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Elaborar o caderno eleitoral de cada mesa de voto, por ordem alfabética;
- d) Designar os presidentes das mesas de voto;
- e) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições e enviar toda a documentação às entidades competentes, nos termos da lei;
- f) Conferir a posse aos membros da CT eleita.

25.º

##### **Boletim de voto**

1 — Os boletins de voto são editados pela CE em papel liso, não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas:

As designações das listas concorrentes, conforme o n.º 4 do artigo 18.º deste regulamento, figurando um quadrado em branco na linha correspondente a cada lista;  
A constituição de cada lista.

3 — Os boletins estarão à disposição dos eleitores em todas as mesas de voto. O trabalhador que votar por correspondência deverá obter o boletim junto da CE.

## 26.º

### Votação

1 — A votação realiza-se nos estabelecimentos da empresa indicados na convocatória, respeitando a condição de existência de no mínimo uma mesa de voto por cada estabelecimento com 10 ou mais trabalhadores.

2 — A divulgação dos cadernos eleitorais e da localização das mesas de voto e seus presidentes será feita pela CE com a antecedência mínima de cinco dias sobre a data da votação.

3 — A votação efectua-se no mesmo dia em todas as mesas de voto.

## 27.º

### Mesas de voto

1 — As mesas são constituídas pelo presidente designado pela CE e por dois vogais escolhidos por aquele.

2 — Cada lista candidata pode designar um seu representante para fiscalizar as operações do acto eleitoral em cada mesa de voto.

3 — Compete à mesa:

- Dirigir os trabalhos de votação;
- Apurar os resultados de votação;
- Elaborar e autenticar a acta;
- Providenciar para a entrega da acta e documentos afins à CE;
- Providenciar para a afixação imediata, no estabelecimento onde decorreu a votação, de uma cópia da acta.

## 28.º

### Apuramento geral

1 — O apuramento final dos resultados eleitorais será feito pela CE com base nos resultados parciais apurados em todas as mesas de voto.

2 — A ordenação final das listas concorrentes far-se-á por ordem decrescente dos votos recebidos por cada lista, declarando-se vencedora a lista mais votada.

3 — A acta de apuramento final bem como os elementos de identificação dos membros eleitos da CT serão patenteados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente à CT.

4 — Cópia de toda a documentação referida no n.º 2 deste artigo será remetida, nos prazos e para os efeitos

legais, ao Ministério do Trabalho e à administração da empresa.

5 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito a impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos, a apresentar, até ao quinto dia posterior à afixação dos resultados, à comissão eleitoral, por escrito e devidamente fundamentado, ainda que sem carácter suspensivo.

## CAPÍTULO IV

## 29.º

### Alteração de estatutos

1 — A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à CT, a requerimento de 100 trabalhadores ou de 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da CT, desde que de forma expressa seja possível manifestar a sua rejeição ou aprovação.

3 — O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela CT e publicitados, com a antecedência mínima de 20 dias, sobre a data da sua votação.

## 30.º

### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recai.

## 31.º

### Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o disposto na lei geral.

Registados em 11 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 100/2005, a fl. 90 do livro n.º 1.

## **Comissão de Trabalhadores da Império Bonança — Companhia de Seguros, S. A. — Alteração.**

Alteração, aprovada em 18 de Abril de 2005, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 14, de 30 de Julho de 1985.

## Artigo 1.º

### Disposições gerais

Os presentes estatutos regulam as atribuições, os direitos e os deveres da Comissão de Trabalhadores da Companhia de Seguros Império Bonança, adiante designada abreviadamente por CT, que possam vir a constituir-se, de acordo com estes estatutos e com a lei.

## **Assembleia geral de trabalhadores**

### **Artigo 2.º**

#### **Assembleia geral de trabalhadores**

1 — Constituem a assembleia geral de trabalhadores da Companhia de Seguros Império Bonança todos os trabalhadores da empresa que lhe prestam serviço por força de um contrato de trabalho.

2 — Para efeito do número anterior, não se consideram trabalhadores da Companhia de Seguros Império Bonança os que, embora nela prestem serviços, tenham o seu contrato de trabalho estabelecido com outra empresa, ainda que associada.

3 — É assegurada a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores que integram a respectiva assembleia geral de trabalhadores, não sendo permitida qualquer discriminação baseada no sexo, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas sindicais ou religiosas ou qualquer outro facto que atente contra os direitos fundamentais do homem.

### **Artigo 3.º**

#### **Competência**

Compete à assembleia geral de trabalhadores:

- a) Aprovar os presentes estatutos e suas posteriores alterações;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo, nos termos legais e estatutários;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modo previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o conjunto dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores no termos do artigo seguinte.

### **Artigo 4.º**

#### **Convocação da assembleia geral de trabalhadores**

A assembleia geral de trabalhadores pode ser convocada:

- a) Pela CT, sempre que se mostre necessário ouvir o trabalhadores e saber das suas posições acerca de matérias consideradas relevantes;
- b) Pelo mínimo de 100 ou de 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

### **Artigo 5.º**

#### **Prazos para a convocatória**

1 — A assembleia geral de trabalhadores será convocada com a antecedência de 15 dias, por meios de divulgação adequados, devendo a convocatória indicar a ordem de trabalhos, os locais e a hora de início.

2 — Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da recepção do requerimento.

## **Artigo 6.º**

#### **Assembleia descentralizada**

1 — A assembleia geral de trabalhadores poderá realizar-se na sede da empresa ou de forma descentralizada e com igual ordem de trabalhos, sob a orientação da CT, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto das assembleias.

2 — Nos locais de trabalho descentralizados, quando a CT não puder fazer-se representar, a assembleia será dirigida por mesa a constituir por três elementos, sendo um indicado pela CT e os outros escolhidos pelos trabalhadores, funcionando um como presidente da mesa e os restantes como vogais.

## **Artigo 7.º**

#### **Deliberações da assembleia geral de trabalhadores**

1 — A assembleia geral de trabalhadores delibera validamente, salvo para a destituição da CT, 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 maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação sobre a destituição da CT ou de algum dos seus membros.

## **Artigo 8.º**

#### **Sistema de votação em assembleia geral de trabalhadores**

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e de subcomissões de trabalhadores, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, eleição ou destituição de pessoas.

4 — A assembleia geral de trabalhadores ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## **Artigo 9.º**

#### **Natureza**

1 — A CT é a organização de todos os trabalhadores da Companhia de Seguros Império Bonança, constituída com vista à defesa dos seus interesses e à intervenção democrática na vida da empresa, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT e as subcomissões de trabalhadores exercem em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

3 — A CT poderá integrar uma comissão coordenadora, conforme o definido na lei.

#### Artigo 10.º

##### Sede da CT e subcomissões de trabalhadores

1 — A CT exerce a sua acção em todos os locais de trabalho da Companhia de Seguros Império Bonança e tem a sua sede no local onde se situa a sede social da empresa.

2 — Caso existam, as subcomissões de trabalhadores exercem a sua acção na área/estabelecimento respectivo e aí têm a sua sede.

#### Artigo 11.º

##### Direitos da CT

1 — São direitos da 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) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir.

#### Artigo 12.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres:

- a) Respeitar a expressão democrática da vontade dos trabalhadores da empresa, apurada em conformidade com a lei e os presentes estatutos;
- b) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o seu desenvolvimento e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- c) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- e) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- f) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 13.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser assinada por todos os presentes.

#### Artigo 14.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 orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balançes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para fiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam 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 15.º

### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos de decisão:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano de organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Processos disciplinares.

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da empresa.

3 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias, salvo o caso dos processos disciplinares, a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

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 com o conselho de administração, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer da CT.

## Artigo 16.º

### Finalidade do controlo e gestão

O controlo e gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

## Artigo 17.º

### Conteúdo do controlo e gestão

No exercício do direito do controlo e gestão, a CT pode:

- 1) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- 2) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

- 3) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- 4) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- 5) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 18.º

### Participação nos processos de reestruturação da empresa

No âmbito do exercício do direito de participação nos processos de reestruturação da empresa, a CT tem os seguintes direitos:

- 1) Ser previamente ouvida e emitir parecer, nos prazos legalmente previstos, sobre os planos ou projectos de reestruturação;
- 2) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- 3) Ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar antes de aprovados;
- 4) Reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- 5) Emitir juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

## Artigo 19.º

### Tempo para o exercício de voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

## Artigo 20.º

### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais de trabalhadores e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais de trabalhadores 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 dispendido 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 comunicará a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 21.º

##### **Ação da CT no interior da empresa**

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### **Direito de afixação e distribuição de documentos**

1 — A CT tem o direito de afixar informação relativa aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela empresa.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 23.º

##### **Direito a instalações adequadas e a meios técnicos e materiais**

O órgão de gestão da empresa deve pôr à disposição da CT instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao bom desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 24.º

##### **Crédito de horas**

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicadas na lei.

#### Artigo 25.º

##### **Autonomia e independência da CT**

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 conjunto dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 26.º

##### **Cooperação com os sindicatos**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT cooperará com as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores da empresa.

## **Composição, organização e funcionamento da CT**

#### Artigo 27.º

##### **Composição**

1 — A CT é um órgão colegial e é composta por 11 elementos.

2 — O mandato da CT cessará desde que mais de metade dos seus membros tenha renunciado, haja destituição e sempre que esteja esgotada a possibilidade de substituição.

#### Artigo 28.º

##### **Substituição de elementos da CT**

Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir.

#### Artigo 29.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de três anos.

#### Artigo 30.º

##### **Perda de mandato**

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar a três reuniões, seguidas ou interpoladas, e não tenha comunicado à CT previamente a sua substituição.

2 — Quando houver perda de mandato, nos termos do número anterior, a sua substituição faz-se por iniciativa da CT nos mesmos termos do artigo 28.º

#### Artigo 31.º

##### **Poderes para obrigar a CT**

1 — Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções e em conformidade com a representatividade das listas que a integram.

2 — Exceptuam-se situações de comprovada urgência, em que poderão constar apenas três assinaturas, desde que tenha sido obtido o acordo da maioria, por registo escrito (*e-mail*, fax ou outro).

#### Artigo 32.º

##### **Reuniões da CT**

1 — A CT reunirá quinzenalmente com prévia ordem de trabalhos.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos justificativos.

3 — Serão lavradas actas das reuniões da CT, que devem ser assinadas por todos os membros presentes.

#### Artigo 33.º

##### **Organização**

1 — A CT terá um coordenador e dois secretários, que constituirão a comissão executiva.

2 — O coordenador será designado entre os membros da lista mais votada, sendo os secretários eleitos de entre os restantes membros.

3 — Toda a informação, correspondência ou outros contactos serão canalizados para o coordenador e secretários, os quais são responsáveis pela divulgação obrigatória e atempada entre os restantes membros da CT.

#### Artigo 34.º

##### Deliberações

1 — As deliberações da CT são válidas desde que tomadas pela maioria dos seus membros.

2 — Os elementos que não concordem com a posição maioritária definida têm o direito de exarar na respectiva acta as razões do seu voto.

3 — Em caso de empate, o desempate será feito pelo voto de qualidade do coordenador.

#### Artigo 35.º

##### Financiamento

1 — O financiamento da CT será feito de acordo com a lei.

2 — A CT manterá actualizada a correspondente contabilização em livros próprios, que disponibilizará para consulta a pedido de qualquer trabalhador.

#### Artigo 36.º

##### Comissões coordenadoras

A CT pode articular a sua acção às comissões de trabalhadores de outras empresas de seguros e afins do sector económico para constituição de uma comissão coordenadora do grupo/sector.

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 37.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se segue em anexo.

#### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 38.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

#### Artigo 39.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de

serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — É também permitido o voto por correspondência a todos os trabalhadores em cujo local de trabalho não seja constituída mesa de voto.

4 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional.

#### Artigo 40.º

##### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por cinco elementos, adiante designada por CE.

2 — No caso de fim de mandato da CT, é eleita a CE de entre os seus elementos, a fim de promover a nova eleição.

3 — Tem direito a integrar a CE um delegado designado por cada uma das listas concorrentes.

#### Artigo 41.º

##### Caderno eleitoral

1 — A CE em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

#### Artigo 42.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 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.

#### Artigo 43.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CT.

#### Artigo 44.º

##### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidaturas à eleição da CT 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste da 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 45.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de oito 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 46.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — A comissão eleitoral divulgará as listas candidatas até 20 dias antes do acto eleitoral.

2 — 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 5.º, a aceitação de candidatura.

3 — 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 47.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da acei-

tação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

#### Artigo 48.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

4 — As mesas de voto abrem trinta minutos antes do período normal de trabalho e encerram sessenta minutos após o termo deste.

5 — Todos os trabalhadores impossibilitados de exercer o seu direito de voto no período referido no número anterior poderão votar por correspondência.

#### Artigo 49.º

##### Mesas de voto

1 — Podem ser constituídas mesas de voto nos locais de trabalho com mais de 10 trabalhadores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

4 — Os trabalhadores de locais de trabalho com menos de 10 trabalhadores ou onde não tenha sido constituída mesa de voto têm direito a votar por correspondência.

#### Artigo 50.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, nomeados pela CE.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 51.º

##### Boletins de voto

1 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todas os tiverem, bem como a lista dos elementos que as integram, para uma mais fácil identificação.

2 — 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.



3 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

4 — A CE enviará com a antecedência necessária aos trabalhadores que se encontrem deslocados dos seus locais de trabalho boletins de voto, quando solicitados.

#### Artigo 52.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 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 da votação devem ser registadas em documento próprio.

5 — O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 53.º

##### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE por correio, só sendo aceites os envelopes com carimbo dos CTT do dia da votação ou do dia útil imediatamente anterior.

2 — 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», sem qualquer outra identificação. Este envelope deverá ser colocado dentro de outro envelope, com fotocópia do bilhete de identidade, devendo ser fechado de forma inviolável.

3 — O envelope exterior deve ser assinado pelo votante e deve ser dirigido à CE da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberto.

4 — O apuramento dos votos por correspondência deverá ser efectuado pela CE até três dias úteis após o encerramento das mesas de voto.

5 — A CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida, no registo de presenças do caderno eleitoral global, o nome do trabalhador com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

#### Artigo 54.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:

- 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 boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 55.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final 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 durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento.

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.

6 — A CE, seguidamente, proclama os eleitos até cinco dias úteis após as eleições

#### Artigo 56.º

##### Publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia ao Ministério do Emprego e Segurança Social, ao Ministério da tutela, bem como ao órgão de

gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;
- b) Cópia da acta de apuramento global (inclui registo de presenças).

#### Artigo 57.º

##### Recursos para impugnação da eleição

Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição nos termos da lei.

#### Artigo 58.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação em assembleia geral dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

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, 10 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário e votada de acordo com o artigo 7.º

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

##### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 59.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do regulamento eleitoral para a CT.

#### Artigo 60.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

#### Artigo 61.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da acta de apuramento global da votação que sobre eles recair.

Registados em 7 de Julho de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 97/2005, a fl. 90 do livro n.º 1.

#### **Comissão de Trabalhadores da Radiotelevisão Portuguesa, S. A., que passou a denominar-se Comissão de Trabalhadores da Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A. — Alteração.**

Alteração, aprovada em 22 de Junho de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 1, de 15 de Novembro de 1982.

##### Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., ex-Radiotelevisão Portuguesa, S. A, com sede em Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição, e as Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores (CT) e na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### Artigo 2.º

##### Órgão do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral;
- b) A CT;
- c) As subcomissões de trabalhadores.

#### Artigo 3.º

##### Assembleia geral

A assembleia geral, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituída por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

## Artigo 4.º

### Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- 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 da assembleia geral

A assembleia geral pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

## Artigo 6.º

### Prazos para a convocatória

A assembleia geral será convocada com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

## Artigo 7.º

### Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 8.º

### Assembleia geral de emergência

1 — A assembleia geral reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estas assembleias gerais são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente da assembleia geral, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

## Artigo 9.º

### Funcionamento da assembleia geral

1 — A assembleia geral delibera validamente sempre que nela participem 20 % ou 100 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 das subcomissões ou de alguns dos seus membros.

## Artigo 10.º

### Sistema de votação em assembleia geral

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4 — A assembleia geral ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 11.º

### Discussão em assembleia geral

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia geral as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou a assembleia geral 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 por estes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

### Artigo 13.º

#### Competência da CT

1 — Compete à CT:

- a) Aceder e receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

- b) Exercer o controlo de gestão nas respectivas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, nomeadamente no tocante a acções de formação ou quando ocorram alterações das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

#### Artigo 14.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, mobilização dos trabalhadores e 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 cultural e técnico e 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.

#### Artigo 15.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 normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT 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 eles se co-responsabiliza.

#### Artigo 16.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 17.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 18.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 balanços trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e para-fiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam 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 19.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 do número de trabalhadores da empresa ou agravamento das suas condições de trabalho e, ainda, 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.

### Artigo 20.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) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

### Artigo 21.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 Grupo RTP.

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 serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 19.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

### Artigo 22.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) Ter conhecimento dos processos disciplinares individuais, 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 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 legislação aplicável.

### 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, sem prejuízo do funcionamento 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 26.º

### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT ou a Subcomissão de Trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

## Artigo 27.º

### Ação da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

## Artigo 28.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.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

## Artigo 29.º

### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas no interior da empresa para o exercício das suas funções.

## Artigo 30.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 31.º

### Crédito de horas

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas mensais;
- b) Comissões de Trabalhadores — vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras — vinte horas mensais

## Artigo 32.º

### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

## Artigo 33.º

### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e 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 34.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 35.º

#### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

### Artigo 36.º

#### Protecção legal

Os membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### Artigo 37.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 da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

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 — A CT goza de capacidade judiciária activa 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 disposto no artigo 43.º

#### Composição, organização e funcionamento da CT

### Artigo 38.º

#### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

### Artigo 39.º

#### Composição

1 — A CT é composta por três a cinco elementos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 40.º

#### Duração do mandato

O mandato da CT é de dois anos.

### Artigo 41.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 39.º

### Artigo 42.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 43.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 44.º

#### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

### Artigo 45.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 46.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 plénários as receitas e despesas da sua actividade.

## Artigo 47.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 dois anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

## Artigo 48.º

### Comissões coordenadoras

A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras comissões de trabalhadores 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.

### Disposições gerais e transitórias

## Artigo 49.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 50.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade permanente na empresa.

## Artigo 51.º

### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 52.º

### Comissão eleitoral

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três trabalhadores da empresa, um membro da CT, que presidirá, e um representante de cada uma das candidaturas.

## Artigo 53.º

### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

## Artigo 54.º

### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 20 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 maior divulgação.

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 deve ser divulgado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

## Artigo 55.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral (CE).

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20% ou 100 trabalhadores da empresa.

## Artigo 56.º

### Candidaturas

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20% ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10% de trabalhadores do respectivo estabelecimento.



2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3 — As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 57.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 58.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 54.º, a aceitação de candidatura.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, aprovada pela CE de acordo com a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 59.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.

#### Artigo 60.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 decorre entre as 7 e as 19 horas do dia marcado para o efeito.

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 locais de trabalho geograficamente dispersos, a votação e o apuramento realizam-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

#### Artigo 61.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 25 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 referidos no n.º 3 têm o direito de votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento, e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 62.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

## Artigo 63.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.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

## Artigo 64.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.

## Artigo 65.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, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que enviará pelo 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 ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

## Artigo 66.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 do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 65.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

## Artigo 67.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 68.º

### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 69.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da seda 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 70.º

##### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 71.º

##### Eleição e destituição da Subcomissão de Trabalhadores

1 — A eleição da Subcomissão de Trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

##### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 72.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 73.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 11 de Julho de 2005, nos termos do artigo 351.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 104/2005, a fl. 91 do livro n.º 1.

#### **Comissão de Trabalhadores do IAPMEI — Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento — Alteração.**

Alteração de estatutos aprovada em assembleia geral de 15 de Junho de 2005.

##### Dos direitos e deveres

##### Preâmbulo

Os trabalhadores do IAPMEI — Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento, no exercício dos seus direitos constitucionais, de acordo com o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e respectivo diploma regulamentar (Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), aprovam os seguintes estatutos:

#### Artigo 1.º

##### Colectivo dos trabalhadores

O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do IAPMEI — Instituto de Apoio às

Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento, adiante designado por Instituto, sem discriminação de categorias profissionais e que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho regido pela lei portuguesa celebrado com o Instituto.

## Artigo 2.º

### Órgão do colectivo de trabalhadores

São órgãos do colectivo de trabalhadores o plenário e a Comissão de Trabalhadores, também designada por CTIAPMEI.

## Artigo 3.º

### Plenário

1 — O plenário é constituído pela totalidade dos trabalhadores do Instituto.

2 — O plenário é convocado por iniciativa de um número de trabalhadores não inferior a 20% do total ou pela CTIAPMEI.

3 — A convocação do plenário dos trabalhadores deverá ser feita com a antecedência mínima de três dias, por meio de aviso convocatório a afixar nos locais apropriados para o efeito.

4 — O plenário reúne sempre que necessário. Nestes casos, as convocatórias, da exclusiva competência da CTIAPMEI, são feitas com a antecedência possível, face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

5 — O plenário reunirá, ordinariamente, uma vez por ano civil para apreciação da actividade e contas da CTIAPMEI.

6 — Extraordinariamente, o plenário reunirá sempre que convocado nos termos previstos nos n.ºs 2, 3 e 4 deste artigo.

7 — No plenário cada trabalhador terá direito a um voto, sendo as deliberações tomadas por maioria.

8 — As deliberações que envolvam pessoas serão efectuadas por voto secreto.

9 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem pelo menos 10 % dos trabalhadores do Instituto, salvo para a destituição da CTIAPMEI e alteração dos estatutos, em que a participação mínima deve corresponder a 20 % dos trabalhadores com direito a voto.

10 — Não estando presente à hora prevista para o início do plenário o número de trabalhadores previsto no parágrafo anterior, o plenário poderá reunir, em segunda convocatória, até oito dias depois e deliberar validamente com qualquer número e em data e hora que seja concretamente indicada no aviso convocatório.

11 — Das reuniões será lavrada uma acta, a qual deve ser levada ao conhecimento de todos os trabalhadores nos 15 dias subsequentes à realização do plenário.

12 — A convocação do plenário por requerimento de iniciativa dos trabalhadores, nos termos do n.º 2, implica

a fixação da respectiva data de reunião no prazo de 20 dias após a recepção do requerimento.

## Da eleição da Comissão de Trabalhadores

## Artigo 4.º

### Da Comissão de Trabalhadores

A CTIAPMEI é um órgão eleito pelos trabalhadores do Instituto para exercer as atribuições e competências que lhe são atribuídas pela lei e pelos presentes estatutos.

## Artigo 5.º

### Competências da Comissão de Trabalhadores

1 — Compete à CTIAPMEI exercer todos os direitos que lhe são cometidos pela lei.

2 — A CTIAPMEI submeterá à apreciação e deliberação do plenário os assuntos que entenda por convenientes, caso em que a deliberação tomada será vinculada para a CTIAPMEI.

## Artigo 6.º

### Deveres da Comissão de Trabalhadores

A CTIAPMEI observará, no exercício da sua actividade, as disposições legais e as normas deste estatuto.

## Artigo 7.º

### Sede, mandato, composição e financiamento da CTIAPMEI

1 — A CTIAPMEI terá a sua sede em instalações do Instituto em Lisboa.

2 — O mandato da CTIAPMEI é de três anos.

3 — A CTIAPMEI é composta por cinco membros efectivos e três suplentes.

4 — Perde o mandato de membro da CTIAPMEI quem faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas, bem como quem deixar de ser trabalhador do Instituto.

5 — Em caso de vacatura, o cargo do membro em falta será preenchido, até final do mandato em curso, pelo suplente que tiver integrado a lista eleitoral respectiva, devendo respeitar-se a ordem sequencial do seu posicionamento na lista.

6 — A CTIAPMEI é destituível a todo o tempo, por deliberação tomada por maioria de dois terços dos trabalhadores em plenário convocado para o efeito.

7 — Independentemente do apoio legal a prestar pelo órgão de gestão do Instituto, constituem receitas da CTIAPMEI:<sup>(1)</sup> o produto de iniciativas de recolhe de fundos e de venda de materiais editados pela CTIAPMEI e as contribuições voluntárias de trabalhadores do Instituto.

8 — Para efeitos do número anterior cada trabalhador poderá contribuir com uma quota mínima mensal de € 1, que será descontada no recibo do salário, por solicitação escrita do trabalhador.

9 — De acordo com o artigo 469.º do Código do Trabalho, o órgão de gestão do IAPMEI porá à disposição da CTIAPMEI «os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições», nos termos concretos a acordar entre as partes.

#### Artigo 8.º

##### Eleição da CTIAPMEI

1 — A CTIAPMEI é eleita, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores do IAPMEI inscritos nos cadernos eleitorais, por sufrágio directo e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

2 — Qualquer trabalhador tem o direito de eleger e ser eleito, independentemente da sua idade, categoria e função.

3 — A votação é efectuada nas mesas eleitorais constituídas nas instalações indicadas na convocatória e no dia e horário nela mencionados.

4 — Havendo razões ponderosas a comissão eleitoral (CE) poderá adiar a realização do acto eleitoral até aos 30 dias subsequentes.

5 — A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 250 eleitores.

6 — Será constituída uma mesa de voto para recepção dos votos por correspondência, procedendo-se ao respectivo apuramento eleitoral em simultâneo com as restantes mesas de voto.

#### Do funcionamento da comissão eleitoral

#### Artigo 9.º

##### Comissão eleitoral

1 — A CE é composta por três membros a designar pela CTIAPMEI e um representante de cada lista que se apresente a sufrágio.

2 — Compete à CE:

- a) Dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Apreciar e julgar as reclamações apresentadas até à data do acto eleitoral, cabendo recurso das suas decisões para o plenário, a convocar para o efeito;
- d) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- e) Participar na comissão de apuramento global;
- f) Divulgar todos os documentos referentes ao acto eleitoral por afixação e ou correio electrónico;
- g) Obter o caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto junto do órgão de gestão do Instituto, procedendo à sua afixação nos locais habituais.

3 — As listas candidatas, que podem ser identificadas por uma designação, lema ou sigla, são apresentadas à CE até ao 15.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas por, pelo menos, 100 ou 20% dos trabalhadores do IAPMEI, sendo-lhes atribuída, por ordem de apresentação, uma letra designativa.

#### Artigo 9.º-A

##### Aceitação e divulgação das candidaturas

1 — Até 10 dias antes da data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 4 do artigo 9.º-B, 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 9.º-B

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ainda ser convocado por 20% dos trabalhadores do Instituto, nos termos previstos nos presentes estatutos.

3 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respectiva data.

4 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objecto da votação e 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 do Instituto, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

#### Artigo 10.º

##### Listas eleitorais

1 — As listas são acompanhadas por declaração individual ou colectiva da aceitação de candidatura por parte dos membros.

2 — Nenhum eleitor pode subscrever, ou fazer parte, de mais de uma lista.

3 — As listas integrarão cinco membros efectivos e três suplentes.

4 — Cada lista de candidaturas conterá o nome completo, categoria profissional e local de trabalho dos candidatos, devendo ser publicitada nos locais de trabalho nos termos descritos no artigo 9.º-A supra.

5 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor até vinte e quatro horas após o termo do prazo de recepção das candidaturas, dispondo este do prazo de quarenta e oito horas para sanar as irregularidades existentes.

6 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a CE decidirá, nas vinte e quatro horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE, e formalmente entregue aos proponentes.

7 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados pela CE, estarão abertos à consulta de todos os trabalhadores interessados com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data do acto eleitoral.

8 — As reclamações relativas aos cadernos eleitorais deverão ter lugar até 10 dias antes da data do acto eleitoral junto da CE, que decidirá obrigatoriamente no prazo de quarenta e oito horas.

9 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela CE.

10 — Cada lista poderá designar um representante para cada mesa de voto, como delegado de lista, para acompanhar as diversas operações do acto eleitoral.

11 — Os delegados das listas são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

12 — As presenças serão registadas nos cadernos eleitorais, que incluirão o termo de abertura e encerramento, assinados e rubricados em todas as folhas pela respectiva mesa, os quais constituirão parte integrante da respectiva acta. Os sobrescritos relativos aos votos por correspondência serão anexos aos cadernos eleitorais.

13 — De tudo o que se passar na votação será lavrada acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto, será por eles assinada e rubricada e remetida de imediato, acompanhada dos votos recebidos, à comissão de apuramento global.

#### Artigo 11.º

##### Votação

1 — Os boletins de voto, editados pela CE, terão forma rectangular <sup>(2)</sup>, em papel branco liso, sem marca ou sinal numa das faces e contendo na outra o nome dos candidatos e a letra designativa da lista.

2 — No dia das eleições e nas instalações onde decorrer o acto eleitoral haverá boletins de voto disponíveis para quem o desejar.

3 — A CE promoverá o envio dos referidos boletins para os trabalhadores que votem por correspondência, devendo estes, para o efeito, solicitar à CE o respectivo boletim de voto até 10 dias antes do acto eleitoral.

4 — Não é permitido o voto por procuração.

5 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que exercem a sua actividade profissional fora de Lisboa, Porto e Coimbra, aos que por motivos de serviço, saúde e gozo de férias pretendam exercer o seu direito de voto por correspondência e, ainda, noutros casos justificáveis pela comissão eleitoral, desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado e introduzido em sobrescrito fechado;
- b) O sobrescrito referido na alínea a) deve ser introduzido noutro e endereçado à CE, por correio registado, podendo este conter mais de um sobrescrito a enviar por trabalhadores do mesmo local de trabalho mencionado na alínea c);

c) Do referido sobrescrito referido na alínea b) deve constar o nome, assinatura, local de trabalho do eleitor e número de trabalhador;

d) Os votos por correspondência devem ser enviados para a Rua de Rodrigo da Fonseca, 73, 1269-158 Lisboa. Os referidos votos devem dar entrada até às 13 horas do dia imediatamente anterior ao do acto eleitoral.

6 — Consideram-se nulos os votos cujos boletins contenham inscrições ou violem o disposto nos artigos anteriores.

#### Artigo 12.º

##### Apuramento

1 — O apuramento global do acto eleitoral é feito publicamente pela comissão de apuramento global, constituída por:

- a) CE;
- b) Um representante de cada lista candidata, indicado no acto de apresentação da respectiva candidatura;
- c) Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento de comum acordo das diversas listas candidatas.

2 — Após o apuramento global da votação, esta comissão elaborará a respectiva acta final e cumprirá as disposições legais aplicáveis à publicidade e comunicação oficial do resultado das eleições.

3 — No 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.

4 — Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia ao Ministério do Trabalho, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo, os seguintes elementos<sup>(3)</sup>:

- a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, data de emissão e arquivo de identificação;
- b) Cópias certificadas das listas concorrentes;
- c) Cópia da acta de apuramento global (incluindo registo de presenças).

#### Do funcionamento da Comissão de Trabalhadores

##### Artigo 13.º

A CTIAPMEI inicia a sua actividade depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

##### Artigo 14.º

##### Das reuniões da CTIAPMEI

1 — A CTIAPMEI reunirá ordinariamente uma vez por mês.

2 — Na primeira reunião da CTIAPMEI será eleito o secretariado da CTIAPMEI, que terá como função acompanhar as actividades da Comissão e preparar as reuniões mensais da CTIAPMEI.

3 — A CTIAPMEI poderá também eleger, em reunião convocada para o efeito, um coordenador que terá a responsabilidade de coordenar as actividades da Comissão e a de estabelecer os contactos internos e externos indispensáveis ao cumprimento da sua missão, e ainda a de ser um dos membros com poderes para vincular a CTIAPMEI, nos termos dos presentes estatutos.

4 — Extraordinariamente, a CTIAPMEI reunirá sempre que convocada por dois dos seus membros.

5 — A CTIAPMEI reunirá nos termos da lei com os órgãos de gestão do Instituto, devendo estas reuniões ocorrer mensalmente.

6 — De cada reunião da CTIAPMEI e desta com os órgãos de gestão será lavrada uma acta, que enunciará os assuntos que integram a respectiva agenda, bem como as deliberações tomadas e as posições expressas.

7 — O conteúdo destas actas será divulgado a todos os trabalhadores do Instituto.

#### Artigo 14.º-A

##### Empate de deliberações

Havendo empate nas deliberações, o coordenador da CT terá voto de qualidade ou, inexistindo coordenador, quem na respectiva reunião for eleito para a coordenar.

#### Artigo 14.º-B

##### Vinculação da CTIAPMEI

Para obrigar a CTIAPMEI são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos seus membros em efectividade de funções, devendo uma delas ser obrigatoriamente a do coordenador, caso tenha sido eleito.

#### Artigo 14.º-C

##### Destituição da CTIAPMEI

1 — A CTIAPMEI pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores do Instituto com direito a voto.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CTIAPMEI a requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 3.º, se a CTIAPMEI o não fizer no prazo máximo de 20 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 20% dos trabalhadores com direito a voto e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário.

8 — No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 15.º

##### Das subcomissões de trabalhadores

1 — Nos diversos estabelecimentos do Instituto poderão, por deliberação dos trabalhadores que neles exerçam a sua actividade, ser criadas subcomissões de trabalhadores.

2 — A criação e a eleição de subcomissões de trabalhadores observará o disposto na lei e, no que for subsidiariamente aplicável, o disposto nos artigos precedentes.

3 — Havendo subcomissões de trabalhadores, estas articular-se-ão com a CTIAPMEI nos termos da lei.

4 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é coincidente com o mandato da CTIAPMEI, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

#### Artigo 16.º

##### Das comissões coordenadoras

Nos termos da lei, a CTIAPMEI poderá aderir ou tomar parte activa na criação de comissões coordenadoras.

#### Artigo 16.º-A

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo o artigo 339.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, as regras do capítulo «Do funcionamento da comissão eleitoral», previstas nos artigos 9.º a 12.º destes estatutos.

#### Artigo 17.º

##### Disposições supletivas

No que for omissos nestes estatutos aplicar-se-á supletivamente o disposto na lei.

#### Artigo 18.º

##### Disposição transitória

Atendendo a que se trata apenas de proceder à rectificação dos presentes estatutos, a actual CT em exercício de funções manter-se-á até final do mandato para que foi eleita.

(<sup>1</sup>) Suprimido o texto que fazia referência às verbas atribuídas pelo Instituto, tendo presente o disposto nas normas legais sobre a matéria [cf. artigo 329.º, n.º 1, alínea f) da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho].

(<sup>2</sup>) Anuladas as referências à dimensão dos boletins de voto, por desnecessárias.

(<sup>3</sup>) Excepcionalmente, atendendo às rectificações a que tem de se proceder nos presentes estatutos, deles será também enviada cópia, após aprovação, ao Ministério Público, acompanhada da acta de apuramento global e registo de presenças.

Registados em 7 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 98/2005, a fl. 90 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores  
da Dâmaso — Vidros de Portugal, S. A.**

Estatutos aprovados em assembleia geral de 19 de Abril de 2005.

**Preâmbulo**

Os trabalhadores da empresa Dâmaso — Vidros de Portugal, S. A., com sede em Vieira de Leiria, Marinha Grande, no exercício dos direitos que a Constituição, a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

**Artigo 1.º**

**Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

**Artigo 2.º**

**Órgão do colectivo**

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

**Artigo 3.º**

**Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, 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.

**Artigo 6.º**

**Prazos para a convocatória**

O plenário será convocado com a antecedência 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 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 de 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 % ou 100 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 das subcomissões ou de alguns 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 e sub-



comissões, a 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 pode submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

### Artigo 11.º

#### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

### Comissão de Trabalhadores

### Artigo 12.º

#### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actualização democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e os 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 nas respectivas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das entidades públicas empresariais.

### Artigo 14.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.

2 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

### Artigo 15.º

#### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência 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 previstos 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 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 eles se co-responsabiliza.

## Artigo 17.º

### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

## Artigo 18.º

### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o 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 a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, a conta de resultados e balanços 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 o agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

## Artigo 21.º

### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 22.º

### Processos de reestruturação da empresa

1 — O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2 — No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos do n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- 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 pro-

cesso 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 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 sub-comissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

## Artigo 28.º

### **Ação da CT no interior da empresa**

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais 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 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 das seguintes entidades dispõe de um crédito de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores — oito horas mensais;
- b) Comissões de trabalhadores — vinte e cinco horas mensais;
- c) Comissões coordenadoras — vinte horas mensais.

## Artigo 33.º

### **Faltas de representantes dos trabalhadores**

1 — Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras no exercício das suas atribuições e actividades.

2 — As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

## Artigo 34.º

### **Autonomia e independência da CT**

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões reli-

giosas, 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, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial os previstos nos artigos 454.º a 457.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## 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 da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

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 — A CT goza de capacidade judiciária activa 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 disposto no artigo 44.º

## **Composição, organização e funcionamento da CT**

### **Artigo 39.º**

#### **Sede da CT**

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

### **Artigo 40.º**

#### **Composição**

1 — A CT é composta por cinco elementos, conforme o artigo 464.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização de novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

### **Artigo 41.º**

#### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de dois 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, o prazo e a identificação do mandatário.

### **Artigo 44.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 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, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

### **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 três 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.

**Artigo 52.º**

**Princípios gerais sobre o voto**

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

**Artigo 53.º**

**Comissão eleitoral**

O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores da empresa.

**Artigo 54.º**

**Caderno eleitoral**

1 — A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2 — O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, 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, deve ser publicado o respectivo regulamento.

6 — A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

**Artigo 56.º**

**Quem pode convocar o acto eleitoral**

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

**Artigo 57.º**

**Candidaturas**

1 — Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores, por 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento.

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 12 dias antes da data para o acto eleitoral.

5 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6 — A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral (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 nos mesmos dia e horário e nos mesmos termos.

7 — Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

## 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 — Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4 — Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

5 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6 — Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

## Artigo 64.º

### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respectiva votação, ficando para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

3 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações:

## Artigo 65.º

### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5 — A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 66.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a 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 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, dirigido à CT da empresa, com a menção «Comissão eleitoral», e só por esta pode ser aberta.

3 — O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que enviará pelo 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 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 do boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando hajam 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, assinala inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 67.º ou seja recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 69.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são 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 termo 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, são afixadas a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3 — A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim de Trabalho e Emprego*.



## Artigo 71.º

### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2 — O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3 — O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4 — O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5 — O 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 CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A 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

### Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1 — A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, e é simultânea a entrada em funções.

2 — Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

### Outras deliberações por voto secreto

## Artigo 74.º

### Alteração dos estatutos

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.

Registados em 11 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 351.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 101/2005, a fl. 90 do livro n.º 1.

## II — IDENTIFICAÇÃO

### Comissão de Trabalhadores do Círculo de Leitores — Eleição em 27 de Junho de 2005 para o mandato de três anos.

#### Efectivos:

Maria de Fátima de Sousa Martins Feliciano, bilhete de identidade n.º 1284081, de 4 de Abril de 1997, de Lisboa.

José Júlio Santana Henriques, bilhete de identidade n.º 2323141, de 23 de Fevereiro de 1998.

Bento Aleixo Gemas, bilhete de identidade n.º 2268546/31, de 31 de Dezembro de 1996.

#### Suplentes:

Maria José Pereira Gama Reis, bilhete de identidade n.º 7326693, de 21 de Janeiro de 2002.

Leopoldina Ribeiro Augusto Honório, bilhete de identidade n.º 2174951, de 28 de Fevereiro de 2000.

Registados em 7 de Julho de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 93/2005, a fl. 90 do livro n.º 1.

**Comissão e Subcomissões de Trabalhadores da Renault Chelas — Eleição em 23 de Junho de 2005  
para o mandato de dois anos**

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo
------	---------------------------------	---------	---------

**Comissão de Trabalhadores da Renault Chelas**

**Efectivos**

Carlos Costa Fernandes . . . . .	4890343	29-4-1992	Lisboa.
João António Barroso Justo . . . . .	6217842	4-3-1999	Lisboa.
António Vilar Amaral . . . . .	4127521	7-5-2002	Lisboa.
António Miguel Filipe Cruz . . . . .	8060010	17-4-2000	Lisboa.
Joaquim José Quadrado Raposo . . . . .	7649846	4-8-2003	Lisboa.

**Suplentes**

Amílcar Pires Santos . . . . .	4261236	29-8-1997	Lisboa.
Paulo Jorge Ferreira Neves . . . . .	8099145	31-10-2000	Lisboa.

**Subcomissão de Trabalhadores da Renault Chelas**

**Efectivos**

José Eduardo Casquinha . . . . .	4887999	5-3-2001	Lisboa.
José Manuel Ruivo . . . . .	6535290	18-1-2002	Lisboa.
Octávio António Verdugo Razeta . . . . .	5601859	13-1-1999	Lisboa.

**Suplentes**

Artur Manuel Albuquerque . . . . .	7388806	4-2-2002	Lisboa.
Esmeralda Freitas Rodrigues . . . . .	4368766	16-9-1997	Lisboa.

**Subcomissão de Trabalhadores da Renault Chelas-Areeiro**

**Efectivos**

José Manuel Matildes . . . . .	6010953	29-03-1999	Lisboa.
Manuel Alves Santos . . . . .	5736288	23-11-1998	Lisboa.
José Manuel Vieira . . . . .	2355769	03-10-2005	Lisboa.

**Suplentes**

Carlos Jesus Nunes . . . . .	4093823	11-03-2003	Lisboa.
José Manuel Bento Gomes . . . . .	1009231	30-07-1997	Lisboa.

Registados em 7 de Julho de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 94/2005, a fl. 90 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Império-Bonança,  
S. A. — Eleição em 18 de Abril de 2005 para man-  
dato de três anos.**

Alírio Manuel Bruno Roda.  
Vitor Manuel Martins Gaspar.  
Maria Teresa Batista Oliveira Borralho.  
Vitor Manuel Rodrigues Belo.  
Maria Fernanda Marcelo F. Duarte Franchi.

Cristina Maria Santos Ferreira Moura.  
António João Silva Lopes.  
Paulo Jorge Correia Pereira Mota.  
Carla Erica Duarte Carvalho.  
Luís Manuel Luz Aparício.  
Manuel Rodrigues.

Registados em 7 de Julho de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 96/2005, a fl. 90 do livro n.º 1.

**Comissão e subcomissões de trabalhadores da CTT — Correios de Portugal, E. P.  
Eleição em 31 de Maio de 2005 para o mandato de três anos (2005-2008)**

**Comissão de trabalhadores**

Nome	GP	Número mecanográfico	Local de trabalho	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo
José António Dias Rosário .....	CRT	891142	Baixa da Banheira .....	8554721	10-4-2003	Lisboa.
António Augusto Moreira Peixoto de Magalhães .....	CRT	840092	Maia .....	5777816	7-10-1994	Porto.
José Júlio Cardoso Romano .....	TPG	830399	EC Mercado (Coimbra) .....	4451789	17-9-2004	Coimbra.
Alda Cristina Ribeiro do Rosário .....	CRT	940275	CTCS .....	105797145	15-7-2004	Lisboa.
Carlos da Graça Lages .....	CRT	535966	1200 Lisboa .....	3599562	4-7-1997	Lisboa.
Mário António da Silva .....	CRT	663654	CTCN/OPT .....	3463839	8-1-1999	Porto.
Victor Manuel Leal Pereira .....	TDG	829579	Tipost .....	6248613	4-11-2003	Lisboa.
Maria da Conceição da Costa Duarte .....	TPG	824941	EC Poço do Bispo .....	4423924	16-6-1999	Lisboa.
António Teixeira Conceição .....	TPG	661627	EC P. Justiça (Porto) .....	3582879	4-11-2000	Porto.
José Manuel Morgado Santos .....	CRT	1006053	Baixa da Banheira .....	10802296	18-6-2002	Lisboa.
Jorge Rodrigues das Neves .....	CRT	970107	Fátima .....	9063630	27-2-2003	Lisboa.

**Subcomissões de trabalhadores**

Nome	GP	Número mecanográfico	Local de trabalho	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo
Joaquim Manuel Brazão Soares Ernesto .....	CRT	868345	2965 Águas de Moura .....	7029296	20-10-2001	Lisboa.
Belmiro Manuel T. Conceição .....	CRT	878626	3750 Águeda .....	10580063	3-4-20	Lisboa.
Leonel Vassalo Rosa .....	CRT	863114	2460 Alcobaça .....	5565121	25-8-20	Lisboa.
Gonçalo Vieira Gonçalves .....	CRT	77049	2580 Alenquer .....	3561045	21-4-20	Lisboa.
António José Rodrigues .....	CRT	918296	2800 Almada .....	6236188	2-11-19	Lisboa.
Paulo Luís Nobre Ventura .....	CRT	911054	2700 Amadora .....	6505036	17-2-20	Lisboa.
Mário José Palma Gama .....	CRT	893153	2845 Amora .....	8776496	2-7-20	Lisboa.
Maria Manuela Alves Costa .....	CRT	695688	EC Corte Real (Angra do Heroísmo) .....	6223647	22-4-20	Angra do Heroísmo.
José Victor Sousa Costa .....	TPG	431826	EC Angra do Heroísmo .....	1268234	5-3-20	Angra do Heroísmo.
António João Castro Antunes .....	CRT	915157	3810 Aveiro .....	7398923	30-3-20	Aveiro.
Emanuel Bordalo Teixeira .....	CRT	885223	3800 Aveiro .....	7802874	24-8-20	Aveiro.
César Claudino Lopes .....	CRT	966002	2835 Baixa da Banheira .....	10329064	21-7-20	Lisboa.
Manuel Alberto de Lima Lomba .....	CRT	864676	4750 Barcelos .....	5822291	2-4-20	Lisboa.
Hugo Miguel Claudino Ferreira .....	CRT	951021	2830 Barreiro .....	11037884	21-7-20	Lisboa.
Joaquim Paulo Linhares Ramos .....	CRT	1032038	4905 Barroelas .....	11082222	20-2-20	Viana do Castelo.
Samuel Alexandre Faria do Coito .....	CRT	1008277	2540 Bombarral .....	11152404	6-11-20	Lisboa.
Manuel Ribeiro Fernandes .....	CRT	926647	4700 Braga .....	7415007	31-10-20	Braga.
António Braga da Silva .....	CRT	8948834	4700 Braga .....	6591268	8-3-20	Braga.
Raul José Rodrigues Pereira .....	CRT	864773	4710 Braga .....	8589733	7-5-20	Braga.
António Manuel Guia Macedo .....	CRT	914185	2500 Caldas da Rainha .....	8474911	4-10-20	Lisboa.
Diamantino Silva Fernandes .....	CRT	925756	2500 Caldas da Rainha .....	5364398	18-11-19	Lisboa.
Paulo Alexandre Sousa Coelho .....	CRT	1032666	2500 Caldas da Rainha .....	10340728	2-11-20	Lisboa.
Severino Dantas Carneiro Gaios .....	TSG	824852	EC de Caminha .....	3149922	19-6-19	Viana do Castelo.
João Paulo Romão Cantante .....	CRT	947172	13060 Cantanhede .....	9934151	29-5-20	Coimbra.
José Luís Salgueiro .....	CRT	962112	Cascais .....	6219766	23-8-20	Lisboa.

Nome	GP	Número mecanográfico	Local de trabalho	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo
Fernando Manuel Vieira Pereira .....	CRT	942243	4550 Castelo de Paiva .....	9600015	16-7-20	Aveiro.
Jorge Manuel Santos Almeida .....	CRT	826618	3000/3030 Coimbra .....	4462756	10-8-20	Coimbra.
José Vitorino Simões Marques .....	CRT	909297	3030 Coimbra .....	6740890	2-3-20	Coimbra.
Maria Margarida Pires Neves .....	TPG	856401	EC Fernão de Magalhães (Coimbra) .....	7183554	22-2-20	Coimbra.
Ana Sofia B. Ruivo de Sousa M Cardoso .....	CRT	959791	EC Damaia .....	10318770	18-8-20	Lisboa.
Élia Alexandra de Campos Ramos Bento .....	CRT	928674	2720 Damaia/Amadora .....	10062793	22-5-20	Lisboa.
Maria Madalena Soares Mendes Dias .....	CRT	930253	2720 Damaia/Amadora .....	6638933	8-7-20	Lisboa.
João Paulo Lourenço Simões .....	CRT	961817	2765 Estoril .....	9797292	17-3-20	Lisboa.
Ana Paula Correia de Freitas .....	CRT	979325	2765 Estoril .....	8215436	21-10-20	Lisboa.
Luís Filipe Martins Ribeiro .....	CRT	966991	2765 Estoril .....	8215440	21-05-20	Lisboa.
Pedro José Farate Ramos Rosa .....	CRT	949701	3080 Figueira da Foz .....	10116680	29-11-20	Coimbra.
Rui Simão Lopes Figueiredo .....	CRT	1010433	3080 Figueira da Foz .....	11096591	31-1-20	Coimbra.
Marco Manuel Rodrigues Marques .....	CRT	990477	3080 Figueira da Foz .....	11046831	3-9-20	Coimbra.
Rui Alberto Gomes da Silva .....	CRT	847259	9050 Funchal .....	6108368	18-7-20	Funchal.
Fernando Martins Chuneles .....	CRT	894044	9050 Funchal .....	6808972	7-4-20	Funchal.
João Nicolau Fernandes Pestana .....	CRT	922552	9000 Funchal .....	4634290	24-1-20	Funchal.
Henrique Arlindo Pinto Freitas Rodrigues .....	CRT	956309	4800 Guimarães .....	10100162	23-6-20	Lisboa.
Abílio Afonso Moreira .....	CRT	955167	4800 Guimarães .....	8061710	12-12-20	Lisboa.
Daniel Oliveira Marques .....	CRT	955957	4800 Guimarães .....	7810462	3-9-20	Lisboa.
Vítor Manuel Ribeiro Almeida .....	CRT	853569	2400 Leiria .....	7742578	13-6-20	Leiria.
Jorge Manuel Sousa Lopes .....	CRT	863106	2400 Leiria .....	7754360	5-4-20	Leiria.
Judite de Faria Paraíso .....	CRT	948128	2400 Leiria .....	9791952	4-5-20	Leiria.
Vítor Manuel Rocha Machado .....	CRT	1004964	2795 Linda-a-Velha .....	7730976	10-10-20	Lisboa.
Joaquim Manuel Custódio Duarte .....	CRT	908738	1000 Lisboa .....	6160364	30-5-20	Lisboa.
Rui Manuel Afonso Freire .....	CRT	953504	1000 Lisboa .....	10566102	5-5-20	Lisboa.
José Manuel Bento Morgado .....	CRT	901334	1000 Lisboa .....	7312742	22-4-20	Lisboa.
António José Gouveia Duarte .....	CRT	833347	1300 Lisboa .....	6005460	13-2-20	Lisboa.
Pedro Miguel Nunes Freire .....	CRT	962708	1400 Lisboa .....	10302634	00-0-00	Lisboa.
Rui Alberto Santos Silva .....	CRT	962724	1300/1350 Lisboa .....	8834183	17-4-20	Lisboa.
Vasco Manuel Barreto Caldeira .....	CRT	976482	FIN/PRI (Lisboa) .....	11121345	29-9-20	Lisboa.
Domingos Domingues Rubio .....	CRT	1012428	TPS (Lisboa) .....	9715037	8-10-20	Lisboa.
José Maria da Costa Francisco .....	CRT	674702	PROTREC (Lisboa) .....	6725470	28-7-20	Lisboa.
Lília Patrícia Augusto dos Santos .....	CRT	1023209	M/G (Lisboa) .....	11035828	27-11-20	Lisboa.
João Carlos dos Santos Boavida .....	CRT	940666	CTCS Cais (Lisboa) .....	10254023	26-4-20	Lisboa.
Jesabete dos Santos Cadão .....	TPG	960306	Filatelía (Lisboa) .....	8216075	25-2-20	Lisboa.
Florbela da Silva Azevedo dos Santos .....	TPG	915947	Filatelía (Lisboa) .....	9544440	25-1-20	Lisboa.
Hipólito Farinha Venancio .....	TPG	580597	CIM/CGS-SN (Lisboa) .....	5086427	1-4-19	Lisboa.
Domingos Canaria Ferreira .....	CRT	579424	FIL OPE/PRF (Lisboa) .....	4403948	12-01-19	Lisboa.
Odete Teresa de Matos .....	CRT	541907	Casal Ribeiro (Lisboa) .....	1434407	26-10-19	Lisboa.
José Carlos Rodrigues de Almeida .....	CRT	921602	1200 Lisboa .....	8114697	10-10-19	Lisboa.
José Filipe Borrego .....	CRT	577863	1200 Lisboa .....	6103573	11-7-20	Lisboa.
Fernando Luís Nunes Vitoriano .....	CRT	922137	1200 Lisboa .....	9608063	28-4-20	Lisboa.
Manuela Maria Conceição Fonseca .....	TPG	950874	ADF/FND (Lisboa) .....	9788563	3-1-20	Lisboa.
José Manuel Sentieiro de Cunhal Sampaio .....	EGT	815063	Conde Redondo (Lisboa) .....	4651445	11-8-19	Lisboa.
Maria Fernanda Jesus Borges .....	TPG	368091	FND/FIN (Lisboa) .....	21616	2-6-20	Lisboa.
Sandra Maria das Neves Condeixa de Oliveira .....	TPG	923125	SFPIASC (Lisboa) .....	8962593	5-5-20	Lisboa.
Pedro Manuel Gonçalves Reino .....	ENG	1184342	P. D. Luís (Lisboa) .....	10522887	26-10-20	Lisboa.
Lina Maria Reis Pereira .....	OSI	651133	P. D. Luís (Lisboa) .....	5054625	27-2-20	Lisboa.
Isabel Maria Gonçalves de Oliveira .....	EIF	579823	RICAM (Lisboa) .....	4550319	10-12-19	Lisboa.
José Maria Varela Borges .....	ASG	589012	D. Luís (Lisboa) .....	6784275	21-5-19	Lisboa.
Pedro Manuel Correia Lucas Antunes .....	CRT	928984	1700/1750 Lisboa .....	8625825	13-1-20	Lisboa.

Nome	GP	Número mecanográfico	Local de trabalho	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo
José António Vieira de Sousa	CRT	632899	1700 Lisboa	4790703	1-9-19	Lisboa.
Roberto José Pereira Tavares	CRT	982628	1750 Lisboa	10345323	22-3-20	Lisboa.
João Bernardo Gonçalves Henriques	CRT	917419	1150 Lisboa	10101530	24-6-20	Lisboa.
Vítor Manuel Matias Simões	CRT	921637	1100 Lisboa	74516779	13-10-20	Lisboa.
Nélson Cândido Miguéis	CRT	962449	1170 Lisboa	11074683	12-9-20	Lisboa.
Paulo Jorge Vieira Estavas Sequeira Dias	CRT	988855	1500 Lisboa	7677550	17-1-20	Lisboa.
Rui Manuel Canau Lourenço	CRT	1013971	1250 Lisboa	10601882	21-1-20	Lisboa.
José António Costa Rodrigues	CRT	692875	1050 Lisboa	5043065	12-1-20	Lisboa.
Vítor José Dias Grilo	CRT	903345	1050 Lisboa	8798612	4-4-20	Lisboa.
Luís Miguel Dias Freixo	CRT	921777	1050 Lisboa	10671421	25-11-20	Lisboa.
Isaías Bento Barata	CRT	963712	Loures	6607573	21-4-20	Lisboa.
Daniel Augusto Marques Querido	CRT	1034413	Lourinhã	11470474	23-7-20	Lisboa.
João Carlos de Aguiar Fernandes Pedro	CRT	982679	2640 Mafra	10366487	31-10-20	Lisboa.
Bruno Tiago M. V. Dias	CRT	1109405	2825 Monte da Caparica	11668414	18-7-20	Lisboa.
Fernando Luís Martins da Silva Reis	CRT	985589	2450 Nazaré	8104618	27-11-20	Lema.
Luís Filipe de Amorim Vicente	CRT	993999	de Oeiras	9846056	21-2-20	Lisboa.
César Manuel de Oliveira Simões	CRT	993212	3770 Oliveira do Bairro	13312174	11-7-20	Lisboa.
José Luís Silva Ribeiro	CRT	576395	3880 Ovar	3580240	6-2-20	Lisboa.
Orlando Santos Alves Silva	CRT	968889	2950 Palmela	3999875	13-3-20	Lisboa.
Carlos Carvalho Duarte	CRT	643912	Parede	4002369	00-0-00	Lisboa.
João Paulo Figueira	CRT	782742	2520 Peniche	8493097	10-4-20	Leiria.
Luís Miguel Sousa Carvalho	CRT	961019	Pêro Pinheiro	8381379	3-1-20	Lisboa.
Edite Mendes Henriques	CRT	1061771	3100 Pombal	12012204	12-5-20	Lisboa.
Rui Manuel Oliveira Rodrigues	CRT	928593	4050 Porto	8047243	22-6-20	Lisboa.
Rosa Paulo Rodrigues Mouteiro Ferreira Sá	CRT	926833	4000 Porto	8212756	1-10-19	Lisboa.
José António Ferreira Mota	CRT	952095	4050 Porto	9844008	15-12-20	Porto.
José Pereira da Costa Pires	CRT	926493	4100 Porto	3857188	9-1-20	Porto.
José Jorge Fernandes Teixeira	CRT	663174	4150 Porto	3565410	17-11-20	Lisboa.
Pedro Coimbra Soares Silva	CRT	926825	4300 Porto	3705719	17-12-19	Lisboa.
José Manuel Araújo Campos	CRT	999423	4300 Porto	10267866	27-9-20	Lisboa.
Fernando Joaquim da Silva Castro	CRT	863521	4200 Porto	7350140	13-4-20	Lisboa.
José Carlos Passos Leitão	CRT	947717	2480 Porto de Mós	9909508	25-1-20	Leiria.
Eduardo Mendes Espínola	CRT	979074	Praia da Vitória	10846525	7-12-20	Angra do Heroísmo.
Pedro Miguel de Carvalho Graça	CRT	959502	2735 Rio de Mouro	10143963	22-4-20	Lisboa.
José Manuel Seixas Cardoso	CRT	943231	3700 São João da Madeira	7133730	20-1-20	Lisboa.
Jorge Manuel da Conceição Ribeiro	TIE	570842	TPS (Oficinas) (Sacavém)	5034536	7-5-20	Lisboa.
Maria de Lurdes M. Fernandes Gonçalves	TPG	856398	EC Santarém	4474130	23-4-20	Santarém.
Paulo Jorge Bento Lima	CRT	1020587	2000 Santarém	10303850	22-1-20	Santarém.
Pedro Manuel dos Santos Marques	CRT	1130145	2000 Santarém	10995586	17-9-20	Lema.
João Paulo Abreu Pesolo	CRT	961809	São Domingos de Rana	5599815	8-7-20	Oeiras.
Manuel Inácio Ferro Lourencinho	CRT	480509	7520 Sines	2369273	19-12-20	Setúbal.
Alexandre Duarte Belo	CRT	694169	Mem Martins	6682617	13-4-20	Lisboa.
António Felgueiras Lavandeira	CRT	697395	Mem Martins	3522242	00-0-00	Lisboa.
João Carlos Tomas Valente	CRT	985279	Sintra/Mem Martins	10381240	26-1-20	Lisboa.
Adérito Luís Veloso Matias	CRT	830291	CTC-C (Aveiro/Coimbra)	7302910	11-3-20	Coimbra.
Fernando Manuel de Sousa Brito	CRT	776564	CTC-C (Aveiro/Coimbra)	7324152	14-4-20	Coimbra.
Joaquim Luís Martins da Silva	CRT	947261	TPC (Aveiro/Coimbra)	9639737	24-7-20	Coimbra.
Luís Fernando Agapito Marques	CRT	915351	3040 Coimbra	7809388	22-5-20	Coimbra.
Manuel António Pimenta Casaleiro	CRT	948586	CTC-C (Aveiro/Coimbra)	10335109	30-3-20	Coimbra.
Sofia Alexandra Jesus Gomes Ferreira	CRT	888982	Tomar	8208977	3-3-20	Santarém.
António Joaquim Soares Macedo	CRT	880671	4785 Trofa	7427626	12-11-20	Lisboa.

Nome	GP	Número mecanográfico	Local de trabalho	Número do bilhete de identidade	Data	Arquivo
Nélson de Oliveira Rocha	CRT	461962	4400 Vila Nova de Gaia	3270948	6-8-20	Porto.
Francisco Jose do Amaral Machado	CRT	420131	CTCN (Vila Nova de Gaia)	3002710	10-2-19	Lisboa.
Carlos Manuel Barbosa Ferreira	CRT	929271	TPN (Vila Nova de Gaia)	8153827	24-5-20	Porto.
Augusto Soares Cardoso	TIE	825379	CIPOST-N (Vila Nova de Gaia)	3885741	30-1-19	Lisboa.
Paulo Francisco Correia Gonçalves	CRT	930377	CTCN (Vila Nova de Gaia)	8082683	13-10-20	Porto.
Ana Maria Fagundes Pereira	CRT	977047	EC de Velas	7038992	16-3-20	Angra do Heroísmo.
Vasco da Assunção Ribeiro Morais	CRT	1029843	4900 Viana do Castelo	11125562	14-5-20	Viana do Castelo.
Manuel Sá Mota	CRT	906972	4900 Viana do Castelo	5825673	24-4-20	Viana do Castelo.
Fernando Fernandes Gomes	CRT	850659	4900 Viana do Castelo	5953155	15-6-20	Viana do Castelo.
António Manuel Vilaça Moreira	CRT	872687	4760 Famalicão	7740043	3-11-20	Lisboa.
Helena Fernanda Barbosa Matos	CRT	1080725	4760 Famalicão	10115765	10-5-20	Lisboa.
José Armino Moniz de Castro	CRT	984795	4760 Famalicão	11227426	3-12-20	Lisboa.

Registados em 7 de Julho de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 95/2005, a fl. 90 do livro n.º 1.

## Comissão e Subcomissão de Trabalhadores da Estoril-Sol III, Turismo, Animação e Jogo, S. A. — Eleição em 16 de Junho de 2005 para o mandato de 2005 a 2008.

### Comissão Unitária de Trabalhadores

Clemente Alves, empregado de escritório — bilhete de identidade n.º 3203092, de 8 de Julho de 1992, do arquivo de identificação de Lisboa.

Alberto Manuel Henriques Barata, pagador de banca — bilhete de identidade n.º 4096857, de 23 de Outubro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

Alberto Ferreira Luís, contínuo — bilhete de identidade n.º 5740409, de 21 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Luís Agrela Teixeira Costa Camilo, empregado de mesas — bilhete de identidade n.º 10734182, de 15 de Março de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

José António dos Santos Calvário, fiscal de banca — bilhete de identidade n.º 1478270, de 5 de Janeiro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

José Miguel Moreira Pinto Lopes, mandarete — bilhete de identidade n.º 11253026, de 10 de Maio de 2005, do arquivo de identificação de Lisboa.

Pedro Miguel Mira da Mota, porteiro — bilhete de identidade n.º 10040674, de 27 de Abril de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

### Suplentes

Vítor Manuel Gil da Silva, caixa volante — bilhete de identidade n.º 6241073, de 12 de Abril de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Mendes Marques Cruzio, despenseiro — bilhete de identidade n.º 5260222, de 25 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Jorge Rocha Araújo, empregado de mesas — bilhete de identidade n.º 6562700, de 29 de Março de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Fernando Manuel Pires de Almeida, pagador de banca — bilhete de identidade n.º 1075968, do arquivo de identificação de Lisboa.

António da Conceição Afonso, *barman* — bilhete de identidade n.º 3503523, de 7 de Abril de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

### Subcomissão de Trabalhadores do Casino Estoril

José Miguel Carvalho Conceição, operário polivalente — bilhete de identidade n.º 5385215, de 25 de Outubro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Manuel Afonso, cafeteiro — bilhete de identidade n.º 6495982, de 1 de Agosto de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

Vítor Manuel Ramalho Justino, contínuo — bilhete de identidade n.º 10001315, de 26 de Junho de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Carlos Daniel Mendes Paquete, empregado de mesas — bilhete de identidade n.º 10125296, de 20 de Maio de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

João Casimiro Sousa Gomes, *barman* — bilhete de identidade n.º 7748318, de 12 de Novembro de 2001, do arquivo de identificação de Lisboa.

### Suplentes

Rosalino Martins Cabaço, cozinheiro — bilhete de identidade n.º 8692768, de 11 de Outubro de 2000, do arquivo de identificação de Lisboa.

Tiago Neves Matos, mandarete — bilhete de identidade n.º 12370465, de 26 de Maio de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

António Tavares de Sousa, caixa fixo — bilhete de identidade n.º 5138293, de 20 de Setembro de 1995, do arquivo de identificação de Lisboa.

Victor Alberto José Pires, pagador de banca — bilhete de identidade n.º 7621633, de 19 de Julho de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

David Manuel Forra Marques Mané, caixa — bilhete de identidade n.º 6165250, de 18 de Fevereiro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 8 de Julho de 2005, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 90/2005, a fl. 90 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Radiotelevisão Portuguesa, S. A., que passou a denominar-se Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A. — Eleição em 22 de Junho de 2005 para o mandato de dois anos.**

Alcino Augusto Garcia, supervisor litógrafo, funcionário n.º 101440.

Rui Manuel Gameiro Pereira, técnico G1, funcionário n.º 101915.

Susana Odília Bernardes Martins Faria, técnica administrativa, funcionária n.º 101968.

Maria Paula Silva Côrte, técnica administrativa, funcionária n.º 100166.

José Rui Rodrigues Torráo, técnico G1, funcionário n.º 100037.

Registados em 11 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 351.º, n.º 5, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 105/2005, a fl. 91 do livro n.º 1.

**Comissão de Trabalhadores da Dâmaso — Vidros de Portugal, S. A. — Eleição em 19 de Abril de 2005 para o mandato de dois anos.**

**Efectivos:**

Álvaro Pedrosa Lobo, bilhete de identidade n.º 7182971, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, em 3 de Julho de 2002.

António Alfredo Guerra Abreu, bilhete de identidade n.º 4391864, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, em 14 de Agosto de 2001.

António Manuel do Carmo Domingues, bilhete de identidade n.º 2444389, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, em 18 de Dezembro de 2003.

Carlos Joaquim Gomes Neto, bilhete de identidade n.º 7319990, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, em 11 de Janeiro de 2001.

Vera Lúcia Miranda Elias, bilhete de identidade n.º 8645419, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, em 23 de Julho de 2001.

**Suplentes:**

Carlos Manuel Manteigas Rosa, bilhete de identidade n.º 10017289, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, em 21 de Dezembro de 2001.

Joaquim Laranjo Rodrigues, bilhete de identidade n.º 6433733, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa, em 3 de Março de 2004.

Registados em 11 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 351.º, alínea b), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 102/2005, a fl. 92 do livro n.º 1.

**Comissão e Subcomissão de Trabalhadores dos Estaleiros Navais de Viana do Castelo (ENVC) — Eleição em 30 de Junho de 2005 para o período 2005-2006.**

**Comissão de Trabalhadores**

**Efectivos:**

Agostinho Machado Vieira, nascido em 27 de Novembro de 1951, serralheiro mecânico, bilhete de identidade n.º 2737292, emitido em 31 de Maio de 2004, arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Bernardo Antero Nunes de Sousa, nascido em 7 de Novembro de 1955, monitor de soldadura, bilhete de identidade n.º 3836446, emitido em 11 de Setembro de 2002, arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Manuel José de Freitas Cadilha, nascido em 16 de Dezembro de 1958, serralheiro civil, bilhete de identidade n.º 3848739, emitido em 7 de Junho de 1999, arquivo de identificação de Viana do Castelo.

João Paulo Rocha Carvalhido, nascido em 8 de Março de 1955, técnico fabril, bilhete de identidade n.º 3323906, emitido em 24 de Setembro de 1999, arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Manuel Joaquim Alves Canastra, nascido em 10 de Fevereiro de 1960, electricista, bilhete de identidade n.º 3826163, arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Bruno Luís Moreira Alves Palma, nascido em 25 de Janeiro de 1976, serralheiro mecânico, bilhete de identidade n.º 10820492, emitido em 20 de Fevereiro de 2003, arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Carlos Daniel Ribeiro Liquito, nascido em 2 de Julho de 1955, soldador de electroarco, bilhete de identidade n.º 5284061, emitido em 30 de Janeiro de 1998, arquivo de identificação de Viana do Castelo.

**Suplentes:**

Luís Alberto Araújo Lopes, nascido em 22 de Agosto de 1974, montador de estruturas metálicas pesadas, bilhete de identidade n.º 10843370, emitido em 26 de Julho de 2000, arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Paulo Alexandre Figueiredo Lopes, nascido em 6 de Abril de 1971, serralheiro mecânico, bilhete de identidade n.º 9491207, emitido em 2 de Janeiro de 2002, arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Salvador Fernandes Ferreira, nascido em 22 de Junho de 1957, tratador de superfícies, bilhete de identidade n.º 7068433, emitido em 3 de Julho de 2001, arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Joaquim Alves Palma, nascido em 19 de Setembro de 1964, soldador de electroarco, bilhete de identidade n.º 5802574, emitido em 14 de Julho de 1999, arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Miguel Ângelo Rodrigues Enes, nascido em 15 de Julho de 1976, cronometrista, bilhete de identidade n.º 10820408, emitido em 23 de Agosto de 2002, arquivo de identificação de Viana do Castelo.

Rui Avelino Ferreira Viana, nascido em 17 de Novembro de 1964, engenheiro electrotécnico, bilhete de identidade n.º 7307375, emitido em 11 de Junho de 2003, arquivo de identificação de Viana do Castelo.

#### **Subcomissão de Trabalhadores**

(delegação de Lisboa)

Efectivo:

Carlos Alberto Macedo Ferreira Catalino, nascido em 3 de Abril de 1967, motorista, bilhete de identidade n.º 8561089, emitido em 16 de Dezembro de 2000, arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 11 de Julho de 2005, ao abrigo do artigo 351.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 103/2005, a fl. 91 do livro n.º 1.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I — CONVOCATÓRIAS**

#### **MEXÓTICA — Madeiras Exóticas, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 27 de Junho de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa MEXÓTICA — Madeiras Exóticas, S. A.:

«Serve a presente para convocar eleições para o cargo de representante legal dos trabalhadores, em matéria de SST, a realizar no próximo dia 12 de Setembro de 2005, na empresa MEXÓTICA — Madeiras Exóticas, S. A.»

*(Seguindo-se as assinaturas de sete trabalhadores.)*

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, nos termos da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em 6 de Julho de 2005.

#### **General Cable Cel-Cat, Energia e Telecomunicações, S. A.**

Nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação

da comunicação efectuada pelo SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 5 de Julho de 2005, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa General Cable Cel-Cat, Energia e Telecomunicações, S. A.:

«Vem o SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços, pelo presente, comunicar aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, dando cumprimento ao disposto no artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que irá promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho na empresa General Cable Cel-Cat, Energia e Telecomunicações, S. A., cujo acto eleitoral decorrerá no dia 6 de Outubro de 2005 das 7 às 17 horas.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2005, nos termos do artigo 267.º, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, em 11 de Julho de 2005.