



**Boletim  
do Trabalho  
e Emprego**

**BTE**

**digital**

Conselho Económico e Social	...
Regulamentação do trabalho	3914
Organizações do trabalho	3942
Informação sobre trabalho e emprego	3982

N.º	Vol.	Pág.	2012
47	79	3909-3986	22 dez

## ÍNDICE

### **Conselho Económico e Social:**

#### **Arbitragem para definição de serviços mínimos:**

...

### **Regulamentação do trabalho:**

#### **Despachos/portarias:**

...

#### **Portarias de condições de trabalho:**

...

#### **Portarias de extensão:**

...

#### **Convenções coletivas:**

- Contrato coletivo entre a ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - Revisão global..... 3915

- Contrato coletivo entre a AIM - Associação Industrial do Minho e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo - Alteração..... 3940

#### **Decisões arbitrais:**

...

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

...

#### **Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

#### **Jurisprudência:**

...

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I – Estatutos:

- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil Região Norte - Alteração.....	3943
- Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL - Alteração.....	3953
- ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações - Alteração.....	3953
- CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho - Alteração.....	3957

#### II – Direção:

- STEESP - Sindicato dos Trabalhadores do Estado e de Entidades do Sector Público.....	3958
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias.....	3959
- FE - Federação dos Engenheiros.....	3960

### Associações de empregadores:

#### I – Estatutos:

...

#### II – Direção:

...

### Comissões de trabalhadores:

#### I – Estatutos:

- GROHE Portugal, Componentes Sanitários L. <sup>da</sup> .....	3961
- Estoril Sol III -Turismo, Animação e Jogo, SA - Alteração.....	3970
- Petrogal - Alteração.....	3971

#### II – Eleições:

- GROHE Portugal, Componentes Sanitários L. <sup>da</sup> .....	3980
- Siderurgia Nacional, SA - Maia.....	3980

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

#### I – Convocatórias:

- ARTLANT PTA.....	3981
- Renault Cacia, SA.....	3981

**II – Eleição de representantes:**

- Câmara Municipal de Ourém..... 3981

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações..... 3982

1. Integração de novas qualificações..... 3983

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

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

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

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

**Nota:**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - Revisão global**

**Cláusula prévia**

A presente revisão altera e substitui, para todos os efeitos, a convenção publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 35, de 22 de setembro de 2012.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1- O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120), representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam atividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 52 empresas e um total de 4.750 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2- Salvo o disposto no n.º 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respetivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2012 e vigorarão por um período efetivo de 12 meses.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respetiva comunicação à contra parte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respetiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.ª**

**Princípios gerais**

**I - Condições gerais de admissão:**

1- A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato é de 16 anos.

2- Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documentação passada pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3- Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já antes tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em concelho onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

4- A entidade patronal que admitir um trabalhador contra o disposto nesta cláusula fica obrigada:

a) Quando se verifique falta de habilitações, a conceder ao trabalhador, sem prejuízo da sua normal remuneração, o mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como assiduidade e aproveitamento, exceto em caso de doença.

**II - Condições específicas de admissão:**

a) Trabalhadores fogueiros - Reger-se-ão pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966;

b) Trabalhadores motoristas - Só podem ser admitidos os trabalhadores que possuam a carta de condução profissional;

c) Trabalhadores metalúrgicos - Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões metalúrgicas;

d) Trabalhadores de refeitório:

1- Após a publicação do presente CCT, só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório, aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei;

2- No ato de admissão terão preferência os trabalhadores munidos de carteira profissional;

3- Nos casos já existentes de trabalhadores em refeitórios a tempo inteiro, estes, após o seu acordo e publicação do presente CCT, terão a categoria profissional de trabalhadores de refeitório;

4- Os trabalhadores referidos no número anterior poderão temporariamente ser substituídos por trabalhadores da linha de abate, sem que estes adquiram a categoria de trabalhadores de refeitório.

**III - Admissão de trabalhadores:**

1- A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste CCT;

2- As entidades patronais, quando pretendam admitir qual-

quer trabalhador, poderão consultar o sindicato respetivo por escrito, obrigando-se estes a organizar e manter devidamente atualizado o registo de desempregados donde constem: a idade, habilitações literárias e profissionais, empresas onde prestou serviço, duração e funções desempenhadas;

3- Para efeitos do número anterior, o sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de cinco dias a contar da data da receção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior;

4- Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical, se a mesma não constar do seu boletim de admissão;

5- Qualquer trabalhador, antes da respetiva admissão, será submetido a exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária às funções a desempenhar.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Durante os primeiros 90 dias de vigência do contrato por tempo indeterminado, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2- Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança, o prazo referido no número anterior reporta-se aos primeiros 180 dias de vigência do contrato. Para o pessoal de direção e quadros superiores, aquele prazo reporta-se aos primeiros 240 dias de vigência do contrato.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4- No caso do contrato de trabalho a termo, os períodos referidos nos números anteriores reduzem-se a:

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

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

5- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

6- Durante o período experimental os trabalhadores estão abrangidos pelas estipulações deste CCT, desde que não colidam com a natureza deste período.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Proibição de acordos entre entidades patronais lesivos para os trabalhadores

São proibidos quaisquer acordos entre entidades patronais no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que tenham pertencido aos quadros de algu-

mas delas ou de ambas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Tempo de serviço

1- Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2- Quando o trabalhador transita de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3- O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídio inerentes às funções do trabalhador substituído durante o tempo em que se verificar essa substituição.

2- Quando a substituição se torna definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituto deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3- Na substituição por espaço de tempo superior a 180 dias não haverá lugar a redução na retribuição do trabalhador substituto, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4- Mantendo-se as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar, por período de tempo superior a um mês, não pode ser substituído por outro.

5- Se, ouvidos os trabalhadores do setor a que pertence o trabalhador substituto, se reconhecer que o esforço deste foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao substituto.

2- No caso de o profissional admitido nessas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias após o trabalhador que substituiu retomar o trabalho ou verificando-se, por qualquer motivo, a cessação do contrato individual de trabalho deste, durante esse período, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados nos termos do anexo I.



#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadros de pessoal

1- As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de abril de cada ano, e até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações distritais da Secretaria de Estado do Trabalho;

b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2- Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de beneficiário da segurança social, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extra-literárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3- Logo após o envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4- Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores e pelos delegados sindicais ou, na falta de ambos, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

5- O incumprimento do estipulado nesta cláusula sujeita as entidades patronais às penalidades previstas na lei.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Acessos

##### I - Normas genéricas

1- Para o efeito do preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, recorrendo à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho das funções.

2- Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;
- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

##### II - Normas específicas

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

1- O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade;

2- Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante;

3- O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido

a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria;

4- O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respetiva categoria.

B) Trabalhadores eletricitistas:

1- Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais;

2- :

a) Os trabalhadores eletricitistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de eletricista ou de montador eletricista e ainda os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, segundo grau de torpedeiros eletricitistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânica eletricista ou radiomontador da escola Militar de Eletromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do segundo período;

b) Os trabalhadores eletricitistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do primeiro período.

C) Trabalhadores metalúrgicos:

1- Os praticantes metalúrgicos que são admitidos para as profissões sem aprendizagem serão promovidos a oficiais de 3.<sup>a</sup> ao fim de dois anos;

2- Os profissionais metalúrgicos de 3.<sup>a</sup> classe que completem três anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;

3- Os trabalhadores metalúrgicos que se encontrem há mais de três anos na 2.<sup>a</sup> classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

D) Trabalhadores em carnes:

1- Sem prejuízo de que para trabalho igual salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a admissão;

2- Este período poderá ser reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade se, ouvidos os trabalhadores da secção, forem reconhecidas as suas aptidões.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho a termo

1- É permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto, celebrados nos termos e nas condições da lei geral de trabalho.

2- Os contratos a termo certo caducam no termo do período estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

3- Os contratos a termo incerto caducam quando, prevenido-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique, por forma escrita, ao trabalhador a cessação do mesmo,

com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

4- O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado por mais de três vezes.

5- A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato a termo.

6- A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

7- No caso de despedimento coletivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

9- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, contendo as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio dos contraentes;
- b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do contrato;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

10- A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;
- c) Baixar a categoria do trabalhador;
- d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Opor-se ao exercício da atividade sindical na empresa sob qualquer forma que contrarie o estipulado na lei e neste CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização da lei.

3- Constitui violação das leis de trabalho a prática de quaisquer atos previstos no n.º 1 desta cláusula.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Exercício de funções diferentes das da respectiva categoria profissional

1- A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar nas seguintes condições, cumulativamente consideradas:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando tal mudança não implique diminuição de retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, exceto se o exercício daqueles não ultrapassar 30 dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respetiva.

3- Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, exceto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Proceder com justiça relativamente às infrações disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a

peçoas quer quanto ao serviço;

g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

2- O dever a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe foi atribuída.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

1- São deveres das entidades patronais:

a) Tratar e respeitar o trabalhador com urbanidade, e, sempre que tiverem de fazer alguma admoestação, agir de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio de, a trabalho igual salário igual, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;

c) Passar ao trabalhador, sempre que este solicite, certificado de trabalho, donde constem, o tempo de serviço, a categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;

d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não esteja segurado;

e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargo em associações sindicais, instituições de previdência e comissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;

f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à proteção para os que trabalham no calor e no frio, e à iluminação dos locais de trabalho;

h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato nos termos da lei e deste contrato;

i) Prestar à comissão paritária, às comissões de trabalhadores, aos delegados sindicais e ao sindicato, sempre que pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCT;

j) Não intervir na atividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;

k) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;

l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correção os que estiverem sob as suas ordens.

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Período e horário de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas semanais e oito horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração.

2- O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado, ou eventualmente a segunda-feira, se à empresa não for possível concedê-lo ao sábado.

3- Nas regiões onde se realizem feiras ou mercados em dia útil da semana poderá o descanso semanal complementar ser alterado para esse dia, sempre que o trabalhador e a entidade patronal nisso acordem.

4- Sempre que circunstâncias excepcionais de laboração exijam o recurso a prestação de trabalho no dia de descanso complementar, a entidade patronal, sem necessidade de acordo com o trabalhador, poderá alterar, até ao máximo de oito vezes em cada ano civil, o dia de gozo do descanso complementar, substituindo-o por um outro nos três dias úteis seguintes.

5- A alteração constante do número anterior, terá de ser comunicada ao trabalhador com, pelo menos, três dias de antecedência.

6- Sempre que o trabalhador preste trabalho no dia de descanso complementar nos termos do n.º 4, auferirá uma remuneração acrescida de 50% em relação à remuneração normalmente auferida.

7- Sempre que a alteração do dia de descanso complementar ocorrer no interesse e a pedido do trabalhador, não haverá lugar ao acréscimo da remuneração prevista no número anterior.

8- Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de dez minutos diários para o pequeno-almoço e lanche, sem prejuízo da laboração normal. Por acordo com o trabalhador, estes dois intervalos podem ser convertidos numa única pausa.

9- Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

10- O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das 7 horas nem terminar depois das 20 horas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Horário especial de trabalho

1- Excepcionalmente e apenas quando ocorra um ou dois dias úteis entre um feriado e o dia de descanso, por necessidade comprovada pela empresa, o horário de trabalho poderá iniciar-se nesse dia a partir das 5 horas.

2- Para os efeitos do número anterior as entidades patronais assegurarão transporte gratuito aos trabalhadores, quando não exista rede pública de transporte em tempo útil.

3- O trabalho prestado entre as 5 e as 7 horas será pago de acordo com o estipulado para o trabalho noturno previsto neste CCT.

4- Integrado no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a um intervalo de trinta minutos para tomarem o pequeno-almoço, que será fornecido gratuitamente pela empresa, sendo assegurada a laboração normal.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Regime de adaptabilidade

1- Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidades de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (8 horas) poderá ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução diária não poderá ser superior a 2 horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduza em dias ou meios dias de descanso.

3- O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores em função das necessidades das empresas.

4- O presente regime será afixado com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevista, o aviso prévio poderá ser encurtado.

5- O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho por turnos

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

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o período de descanso semanal.

6- Tratando-se de turnos rotativos, os trabalhadores terão direito a um subsídio de turno no valor de 8% da retribuição mensal, integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho noturno.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho dos trabalhadores da apanha

1- O período normal de trabalho destes trabalhadores não poderá iniciar-se antes das 21 horas nem terminar depois das 10 horas do dia seguinte, podendo estes limites ser antecipados de uma hora nos meses de outubro a abril, inclusive.

2- À retribuição destes trabalhadores é aplicável o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>.

3- As entidades patronais, sempre que por conveniência de serviço se vejam obrigadas a alterar temporariamente o início do trabalho, fornecerão transporte na deslocação dos trabalhadores da apanha, desde que não tenham acesso a transporte público.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Horário móvel - Motoristas e motorista distribuídos

1- Além do horário fixo, referido na cláusula anterior, poderá ser praticado, pelos motoristas e motorista distribuídos, um horário móvel, que obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2- Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

3- A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique esse tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de seis horas efetivas.

4- Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo para almoço e descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas.

2- É proibido a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas.

3- O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido por motivos técnicos e/ou sanitários.

4- Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior sempre que os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínuo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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



2- A prestação do trabalho suplementar fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3- Para efeitos do disposto do número anterior, entendem-se casos de força maior, entre outros, a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes.

4- Em qualquer caso de prestação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo das horas de trabalho suplementar prestado por cada trabalhador e o respetivo recibo de pagamento devidamente discriminado.

5- Mesmo nos casos de força maior ou de eventual iminência de prejuízos graves, serão dispensados da prestação de trabalho suplementar os trabalhadores que o solicitem invocando motivos ponderosos. Havendo desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo, será ouvido a respeito dele o delegado sindical.

6- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias seguintes.

7- O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efetuado através dos recibos devidamente discriminados.

8- O trabalho suplementar fica sujeito a um limite máximo de 200 horas por ano por trabalhador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se período de trabalho noturno o que tenha a duração mínima de sete e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as zero e as cinco horas.

3- O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código de Trabalho, Lei n.º 99/03 de 27 de agosto, pelo menos cinquenta horas entre as 20 e as 22 ou cento e cinquenta horas de trabalho noturno depois das 22 horas mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20 e as 22 horas.

4- É proibida a prestação de trabalho noturno quando o trabalhador seja menor de 18 anos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1- Pode ser instituído nas empresas um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- c) Suspensão ou paragem da produção, total ou parcial, para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa respetiva;
- d) Situações de crise empresarial que possam por em perigo a viabilidade da empresa respetiva e ou a manutenção dos postos de trabalho.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até

duas horas diárias e pode atingir as cinquenta horas semanais tendo o acréscimo por limite cento e cinquenta horas por ano. Todavia, estes limites podem ser aumentados até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano, no caso de situações extraordinárias, se acordado entre os trabalhadores e a empresa.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

4- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa respetiva, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas c) e d) do anterior n.º 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas c) e d) do n.º 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

5- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou término em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a empresa respetiva suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo nos termos do número dois desta cláusula, pode ser feita por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo no entanto afectar o regular funcionamento da empresa respetiva. A empresa respetiva terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão. A empresa respetiva deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7- Por acordo entre a empresa respetiva e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

8- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efectuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

9- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores, o total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador, sendo o total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho pagas pelo valor da retribuição horária normal.

10- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

11- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com redução do mesmo.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direção (chefes de secção ou superiores), de fiscalização ou profissionais de vendas.

2- Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora suplementar por dia.

3- Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à entidade competente serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4- Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os profissionais que exerçam funções de direção ou fiscalização na empresa.

5- 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 contrato.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Mapas de horários de trabalho

1- No prazo máximo de 60 dias, após a publicação do presente contrato no *Boletim de Trabalho e Emprego*, cada entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2- Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos, bem como a escala de rotação, se existir.

3- O mapa dos horários de trabalho deverá estar afixado em local acessível aos trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o

seu local de trabalho não seja fixo.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Direito dos trabalhadores nas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitam, dentro dos limites do horário normal, a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2- Nas pequenas deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação, se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3- Nas deslocações não previstas no n.º 1, e que impossibilitam o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do exposto no n.º 2, ao pagamento das despesas de alojamento.

4- Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

## SECÇÃO III

### Transferências

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

2- Não é havida como transferência ou alteração do contrato, a prestação de trabalho com ou sem alteração do local de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a atividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;

b) Sejam identificados todos os empregadores;

c) Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3- Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regulares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhe colocarem meios próprios para o efeito.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o

exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- Nos casos previstos no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos de transferência definitiva, ou com 8 dias de antecedência, nos casos de transferência temporária.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição de trabalho aquilo a que, nos termos desta convenção e dos usos do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas direta ou indiretamente em dinheiro ou em espécie.

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

4- Não se consideram retribuições:

a) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

b) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referên-

cia respetivos, não esteja antecipadamente garantido.

5- O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

6- O disposto no n.º 4 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

7- As comissões resultantes de vendas efetuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

8- Os trabalhadores que regularmente exerçam funções de pagamentos e recebimentos em numerário, terão direito a um abono mensal para falhas no valor de € 20.00.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição

Para todos os efeitos deste contrato as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula:

Retribuição mensal x 12

Horas de trabalho semanal x 52

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Salário igual para trabalho igual

1- Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato para trabalho igual, salário igual.

2- São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objetivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores, entre outras.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores constantes do anexo I é atribuída uma diuturnidade de € 20,50 por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores.

3- Para efeito da aplicação do n.º 1, a permanência na categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à excepção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4- Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data do vencimento da diuturnidade anterior.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

a) 25% na primeira hora, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;

b) 37,5% nas horas ou frações subsequentes, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;

c) 50% se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriados.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25% em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

2- O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno, não terá direito ao acréscimo devido por trabalho noturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos noturnos e diurnos, alternados.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal - 13.º mês

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2- Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4- Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5- Os trabalhadores regressados do serviço militar terão o direito a receber um subsídio de Natal nos termos do n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores deslocados em serviço as seguintes importâncias:

a) :

Pequeno-almoço..... € 3,60

Almoço ou jantar..... € 14,80

Diária completa..... € 44,00

Dormida com pequeno-almoço.... € 27,50

Ceia.....€ 8,00

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe-á o coeficiente de 0,24 sobre o preço de um litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

2- Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6 horas, inclusive.

3- Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0 e as 5 horas.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de frio

1- Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua atividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de € 25,00 mensais.

2- O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos a remuneração mensal.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Refeições - Motoristas e motoristas-distribuidores

1-Relativamente aos motoristas e motoristas-distribuidores, é-lhes aplicável o disposto na cláusula 43.<sup>a</sup> e pagos os valores nela indicados quando tenham de tomar as refeições fora das horas referidas no n.º 2 desta cláusula.

2- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

3- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo será pago como suplementar.

4- O disposto no n.º 1 da cláusula 43.<sup>a</sup> não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1- A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2- A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua atividade e durante o período normal de trabalho.



3- Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efetuar serão suportadas pela entidade patronal.

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**Folha de pagamento**

As entidades patronais deverão organizar folhas de pagamento, das quais constem:

- a) Os nomes e os números de beneficiários da segurança social dos trabalhadores ao seu serviço;
- b) As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo especificação relativa a trabalho normal, suplementar e em dias de descanso semanal ou feriados;
- c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o montante líquido a pagar.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**Documento de pagamento**

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no ato do pagamento da retribuição, um documento, corretamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, número de beneficiário da segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas de trabalho suplementar, ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

**CAPÍTULO VI**

**Suspensão da prestação de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Feriados**

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**Feriados**

1- São considerados feriados obrigatórios:

No ano de 2012:

- 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;

No ano 2013 e seguintes:

- 1 de janeiro;
- Sexta-feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no n.º 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A terça-feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

**SECÇÃO II**

**Férias**

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Direito a férias**

1- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula seguinte, 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.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3- Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

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

**Cláusula 51.<sup>a</sup>**

**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2- O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre

31 de outubro e 1 de maio.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

5- No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

6- Nos contratos cuja duração não atinja os seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

7- Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos n.ºs 3 e 4 da presente cláusula.

8- O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia antes do seu início.

2- Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

4- Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5- Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Irrenunciabilidade das férias

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Fixação da época de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

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

3- Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Alteração da época de férias

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- As alterações e interrupções do período de férias por motivo de interesse da entidade patronal, constituem esta na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos que hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.

3- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Gozo seguido das férias

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Impedimento do período de férias

1- Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4- A prova de situação de doença prevista no n.º 2 desta

cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar obrigatório

1- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2- Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respetivo subsídio.

3- No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respetivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Morte do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respetivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

### SECÇÃO III

#### Faltas e licenças sem vencimento

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Entende-se por falta a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Tipos e justificação de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Todas as faltas deverão ser participadas à entidade patronal previamente ou logo que possível, exceto as referidas na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de quinze dias.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

*a*) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

*b*) As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros e noras, durante 5 dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou da pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;

*c*) As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento;

*d*) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

*e*) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;

*f*) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

*g*) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;

*h*) As, prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

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

*j*) Exercício de funções de bombeiro voluntário;

*k*) Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lhe concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas superiores a 10%.

2- As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, excetuando-se quanto à retribuição:

*a*) As faltas dadas ao abrigo da alínea *d*) do n.º 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) As faltas dadas ao abrigo da alínea f) do n.º 1 da cláusula anterior, por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença, ou por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, aplicando-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado quando as faltas excederem um mês.

**Cláusula 66.<sup>a</sup>**

**Faltas não justificadas**

1- As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infração disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3- A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

**Cláusula 67.<sup>a</sup>**

**Consequências da falta de veracidade dos factos alegados**

1- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula 64.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infração disciplinar.

2- O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar a esta, prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por atestado médico, médico da segurança social ou estabelecimento hospitalar, sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e controle por parte da empresa.

**Cláusula 68.<sup>a</sup>**

**Impedimentos prolongados**

1- Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais sobre a segurança social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais sobre a segurança social.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho,

sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5- A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na lei.

**Cláusula 69.<sup>a</sup>**

**Serviço militar**

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

**Cláusula 70.<sup>a</sup>**

**Licença sem retribuição**

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

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar que se considerará como efetivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios da segurança social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

**CAPÍTULO VII**

**Cessação do contrato de trabalho**

**Cláusula 71.<sup>a</sup>**

**Rescisão por mútuo acordo**

1- É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

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- O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

**Cláusula 72.<sup>a</sup>**

**Caducidade do contrato**

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

a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador.

2- No caso previsto na alínea b) do número anterior, só



se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

**Cláusula 73.<sup>a</sup>**

**Rescisão com justa causa**

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2- A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário; quando seja devolvida a carta, com aviso de receção, os efeitos produzem-se 15 dias após a afixação da carta no local destinado às comunicações aos trabalhadores.

3- Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

**Cláusula 74.<sup>a</sup>**

**Justa causa de rescisão**

1- Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal 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 atos lesivos da economia nacional;

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

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

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

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

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

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

n) Extinção do posto de trabalho, ou por inadaptação do trabalhador, nos termos da lei.

3- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador as seguintes situações:

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

b) Transferência do local de trabalho, contra o disposto na lei e neste contrato;

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

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

e) Aplicação de sanção abusiva;

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

g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;

h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;

i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

4- A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) e i) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização da lei.

**Cláusula 75.<sup>a</sup>**

**Proibição de despedimentos sem justa causa**

1- Nos termos da lei vigente é vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2- A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 102.<sup>a</sup>.

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

**Cláusula 76.<sup>a</sup>**

**Denúncia unilateral do trabalhador**

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

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o aviso 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 do aviso prévio em falta.

**Cláusula 77.<sup>a</sup>**

**Abandono do trabalho**

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, prevejam a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditiva da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da lei geral de trabalho.

5- A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada, com aviso de receção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1- Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua atividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transação, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Situação de falência

1- A declaração judicial de falência da entidade patronal 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- Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Retribuições devidas

1- Salvo nas hipóteses previstas no n.º 2 e na alínea a) do n.º 3 da cláusula 74.<sup>a</sup> e na cláusula 76.<sup>a</sup>, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2- Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entida-

de patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

3- As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou de ação penal, se for caso disso.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

##### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe

gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

**Cláusula 83.<sup>a</sup>**

**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

**Cláusula 84.<sup>a</sup>**

**Licença parental inicial**

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos n.ºs 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença

suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

**Cláusula 85.<sup>a</sup>**

**Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

**Cláusula 86.<sup>a</sup>**

**Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 da cláusula 67.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4.

**Cláusula 87.<sup>a</sup>**

**Licença parental exclusiva do pai**

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

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

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adopção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adopção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- s) Artigo 62.º - Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- t) Artigo 63.º - Protecção em caso de despedimento;
- u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;

- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à formação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

## SECÇÃO II

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial danos no seu desenvolvimento físico e mental.



2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

**Cláusula 90.<sup>a</sup>**

**Inspecções médicas**

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

2- Os resultados da inspecção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria.

**Cláusula 91.<sup>a</sup>**

**Formação profissional**

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

**SECÇÃO III**

**Cláusula 92.<sup>a</sup>**

**Trabalhador-estudante**

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

**SECÇÃO IV**

**Trabalho de idosos e diminuídos**

**Cláusula 93.<sup>a</sup>**

**Redução de capacidade para o trabalho**

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social e outras regalias sociais

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a segurança social, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Refeitórios

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fogão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de € 4,65 por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2- Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

## CAPÍTULO X

### Higiene e segurança

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1- A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário.

2- Os trabalhadores que, por motivo de saúde devidamente justificados, não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua atividade sentados e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Trabalho em câmaras frigoríficas

1- A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0º C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2- A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de

temperatura positiva (acima de 0º C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua atividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam atividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Responsabilidades das empresas

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

## CAPÍTULO XII

### Sanções e procedimentos disciplinares

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

a) O poder disciplinar é exercido diretamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direção e responsabilidade daquela;

b) O procedimento disciplinar presume-se caduco se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou seu superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infração.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infração pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias, contado desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3- Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de receção, remetida para a residência habitual

conhecida; no caso de devolução da carta registada, por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à fixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;

c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com limite fixado na lei, e requererá as diligências que entender necessárias;

d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer conclusivo com o seu relatório;

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e fundamentar a decisão, que, no caso de despedimento, só poderá ser proferida cinco dias após o decurso do prazo referido na alínea anterior.

4- O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCT e na lei.

5- São formalidades essenciais:

a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;

b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatória apresentadas pelos trabalhadores.

6- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

7- É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 96.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8- O procedimento disciplinar presume-se caduco se a entidade patronal posteriormente ao conhecimento da infração praticar atos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho, nomeadamente não instaurando o competente processo disciplinar no prazo previsto no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são os seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Despedimento.

2- A suspensão com perda de retribuição não pode ser aplicada sem prévia audiência escrita ou verbal do trabalhador e não pode exceder por cada infração 5 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3- Com exceção da repreensão, de todas as sanções disciplinares aplicadas pelos superiores hierárquicos poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Prejuízos e ação penal

1- O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a ação penal, se a ela houver lugar.

2- Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da ação penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;

b) Se recusar a cumprir ordens que manifestamente saem da órbita da atividade da empresa;

c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;

d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;

e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;

f) Ter exercido ou pretender exercer a ação emergente do contrato individual de trabalho;

g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;

h) Haver reclamado legitimamente, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho;

i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

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 um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f), h) e i) do número anterior e no concernente à alínea g), nos termos da lei.

3- Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:

a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

## CAPÍTULO XIII

### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Comissão técnica paritária

1- Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes serão representadas por dois elementos.

2- Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;

b) Deliberar sobre o local de reunião;

c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.

3- As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4- Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

5- A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória 48 horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6- As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7- As deliberações após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

1- Da aplicação do presente contrato coletivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente, baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas pelo empregador.

2- A presente revisão altera e substitui para todos os efeitos a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 35, de 22 de setembro de 2012.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, e de acordo com o seu clausulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras assegurarão aos seus trabalhadores, seus representantes e sindicato outorgante, SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, o direito à informação e consulta, nos termos da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Multas

1- O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2- O pagamento de multas não dispensa a entidade infratora do cumprimento da obrigação infringida.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Pagamento de retroativos

Os retroativos serão liquidados até 31 de Outubro de 2012.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter aos sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte, as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e funções respetivas

#### A) Encarregado de matadouro

*Encarregado de matadouro* - É o profissional que, sob a orientação direta da entidade patronal, superintende em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

#### B) Fogueiro:

*Ajudante de fogueiro* - É o trabalhador que, sob a orientação do fogueiro, colabora no exercício das funções deste, conforme o Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966.

*Fogueiro* - É o profissional que, sob a orientação do encarregado do matadouro, alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas.

#### C) Trabalhadores do comércio, similares e profissionais de armazém:

*Apontador* - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, executa o registo das operações de entrada, de abate, tratamento e de saída da mercadoria e sua conferência.



*Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias diretamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

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

*Vendedor* - É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

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

*Encarregado de expedição* - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e a sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Expedidor* - É o trabalhador que, sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

*Inspetor de vendas* - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros e caixeiros-ajudantes; recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Praticante de caixeiro* - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de caixeiro.

#### **D) Trabalhadores eletricistas:**

*Oficial* - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Pré-oficial* - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

#### **E) Motoristas:**

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista de pesados, o auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respetivas mercadorias no ato da entrega.

*Motorista de pesados* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis, pesados ou ligeiros. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos ní-

veis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. Sempre que necessário, procede à distribuição a retalho e descarga de mercadoria no cliente, podendo, neste caso, fazer a cobrança do valor da mercadoria no ato de entrega.

*Motorista/distribuidor* - É o trabalhador que efetua a distribuição dos produtos aos clientes. Faz a carga, arrumação e descarga do produto e/ou executa tarefas similares, podendo ainda fazer a cobrança do valor da mercadoria entregue. Cuida da viatura atribuída.

#### **F) Trabalhador da construção civil:**

*Pedreiro* - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

*Servente de pedreiro* - É o trabalhador que sob a orientação do pedreiro colabora no exercício das funções deste.

#### **G) Trabalhadores metalúrgicos:**

*Ajudante de mecânico de automóveis* - É o trabalhador que, sob a orientação do mecânico de automóveis, colabora no exercício das funções deste.

*Ajudante de serralheiro civil* - É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro civil, colabora no exercício das funções deste.

*Ajudante de serralheiro mecânico* - É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro mecânico, colabora no exercício das funções deste.

*Mecânico de automóveis* - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, deteta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção das instalações elétricas.

#### **H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria):**

*Empregado de refeitório* - É o trabalhador que já atualmente trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCT. Após a publicação do presente CCT só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

**I) Trabalhadores em carnes:**

*Encarregado de manutenção* - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, é responsável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos e instalações do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

*Manipulador* - É o trabalhador que vigia o abate, sangria e depena automáticos, pendura as aves mortas, corta cabeças, pescoços, patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efetuação destas operações numa linha automática, corta, desossa, classifica e embala e faz a limpeza do respetivo local de trabalho.

*Pendurador* - É o trabalhador que carrega e descarrega jaulas pendura e retira as aves da cadeia, abate, sangra e depena manual e ou automaticamente e procede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos desperdícios.

*Aproveitador de subprodutos* - É o trabalhador que nas empresas com transformação de subprodutos recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o seu funcionamento e acondiciona as sacas da farinha.

*Praticante* - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

*Trabalhador da apanha* - É o trabalhador que vai aos pavilhões proceder à recolha de aves, que as coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

*Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação* - É o trabalhador que, predominantemente ou exclusivamente, carrega, descarrega e arruma os produtos congelados nas respetivas câmaras.

**J) Trabalhadores de vigilância e limpeza:**

*Servente de limpeza* - É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

*Guarda* - É o trabalhador cuja atividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

**K) Telefonistas:**

*Telefonista* - É o trabalhador que predominantemente se ocupa das ligações telefónicas, devendo ser classificado como telefonista de 1.ª sempre que manipula aparelhos de comutação com capacidade superior a três linhas de rede.

**ANEXO II****Tabela Salarial**

GRUPOS	CATEGORIAS	REMUNERAÇÕES
I	Encarregado de matadouro	€ 650,50
II	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Encarregado de expedição Encarregado de manutenção Inspetor de vendas	€ 582,50
III	Motorista de pesados	€ 566,50
IV	Aproveitador de subprodutos Caixeiro de 1.ª Fogoeiro Mecânico de automóveis de 1.ª Motorista/distribuidor Oficial eletricista Pendurador Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Vendedor	€ 526,50
V	Ajudante de motorista Apontador Caixeiro de 2.ª Expedidor Mecânico de automóveis de 2.ª Pedreiro Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª	€ 499,50

	Telefonista de 1.ª	
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação Manipulador Telefonista de 2.ª Empregado de refeitório Guarda	€ 497,50
VII	Caixeiro de 3.ª Mecânico de automóveis de 3.ª Pré-oficial eletricista do 2.º período Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Servente de pedreiro Trabalhador da apanha	€ 495,50
VIII	Ajudante de fogueiro Ajudante de mecânico de automóveis Ajudante de serralheiro mecânico Ajudante de serralheiro civil Caixeiro-ajudante do 2.º ano Pré-oficial eletricista do 1.º período Caixeiro-ajudante do 1.º ano Praticante de caixeiro Praticante Servente de limpeza	€ 493,50

## ANEXO III

**Estrutura e níveis de qualificação**

- 2- Quadros médios:  
2.2- Técnicos de produção e outros:  
Encarregado de matadouro.  
3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:  
Caixeiro-encarregado;  
Chefe de secção;  
Encarregado de expedição;  
Encarregado de manutenção.  
4- Profissionais altamente qualificados:  
4.1- Administrativos, comércio e outros:  
Inspetor de vendas.  
5- Profissionais qualificados:  
5.2- Comércio:  
Caixeiro;  
Vendedor.  
5.3 - Produção:  
Aproveitador de subprodutos;  
Matador manipulador;  
Pendurador.  
5.4 - Outros:  
Apontador;  
Expedidor;  
Fogueiro;

Mecânico de automóveis;  
Motorista de pesados;  
Motorista-distribuidor;  
Oficial eletricista;  
Pedreiro;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico.

- 6- Profissionais semiqualeificados:  
Ajudante de motorista;  
Empregado de refeitório;  
Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação;  
Telefonista.  
7- Profissionais não qualificados:  
Servente de limpeza;  
Servente de pedreiro;  
Trabalhador da apanha;  
Guarda.

**Estágio e aprendizagem**

- A - Praticantes e aprendizes:  
A.2 - Praticantes de comércio:  
Caixeiro-ajudante;  
Praticante de caixeiro.  
A.3 - Praticantes de produção e outros:  
Ajudante de fogueiro;  
Ajudante de mecânico de automóveis;

Ajudante de serralheiro civil;  
Ajudante de serralheiro mecânico;  
Praticante (em carnes);  
Praticante metalúrgico;  
Pré-oficial eletricitista.

Lisboa, 6 de dezembro de 2012.

Pela ANCAVE - Associação dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves:

*Manuel Cerqueira Pereira Lima*, mandatário.

Pelo SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Manuel Freire Venâncio*, mandatário.

Depositado em 12 de dezembro de 2012, a fl. 132 do livro n.º 11, com o n.º 96/2012, nos termos do artigo n.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a AIM - Associação Industrial do Minho e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo - Alteração**

Nos termos do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declaram as partes outorgantes que o CCT celebrado entre a Associação Industrial do Minho e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 24, de 29 de Junho de 2009, com as alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 26, de 15 de Julho de 2011, é alterado pelo presente texto, quanto ao disposto na respectiva cláusula 19.º.

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Identificação das partes**

1- O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação Industrial do Minho que na região do Minho se dediquem à indústria de cerâmica artística e decorativa de tipo artesanal e louça

de tipo regional e, por outro lado, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCT.

2- O presente CCT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Braga e Viana do Castelo.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g), do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código de Trabalho, declara-se que serão abrangidos pela presente convenção 450 trabalhadores e 31 empregadores.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência e revisão**

1- A presente alteração da convenção colectiva de trabalho entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A alteração do valor do subsídio de refeição, constante da cláusula 19.ª infra identificada produz efeitos a partir de 1 de Novembro de 2012.

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

4- A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar a partir da data da denúncia.

6- As negociações terão a duração máxima de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7- A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada ou substituída, no todo ou em parte, por outra convenção.

#### **Cláusula 19.ª**

##### **Subsídio de refeição**

Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a um subsídio de refeição no valor de 3,00 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.



## ANEXO III

**Enquadramento profissional e tabela de retribuições mínimas**

<b>GRUPO</b>	<b>ENQUADRAMENTO</b>	<b>TABELA SALARIAL</b> <b>Em vigor a partir de 1 de Maio de 2011</b>
1	Engenheiro Técnico Encarregado Modelador de 1. <sup>a</sup>	700,00 €
2	Modelador de 2. <sup>a</sup> Motorista de Pesados Oleiro rodista de 1. <sup>a</sup>	651,00 €
3	Decorador à Pistola de 1. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Oleiro rodista de 2. <sup>a</sup> Oleiro asador-colador	585,00 €
4	Decorador à pistola de 2. <sup>a</sup> Formista de 1. <sup>a</sup> Fornheiro Enfornador / Desenfornador Preparador de pasta Vidrador	519,00 €
5	Cromador-roleiro de 1. <sup>a</sup> Formista de 2. <sup>a</sup> Oleiro formista ou de lambugem de 1. <sup>a</sup> Oleiro jaulista de 1. <sup>a</sup> Operador de máquina de prensar ou Prensa- dor Pintor manual de 1. <sup>a</sup> Torneiro	512,00 €
6	Acabador de 1. <sup>a</sup> Cromador-Roleiro de 2. <sup>a</sup> Decorador manual de 1. <sup>a</sup> Pintor manual de 2. <sup>a</sup>	509,00 €
7	Ajudante de forneiro Acabador de 2. <sup>a</sup> Decorador manual de 2. <sup>a</sup> Embalador Guarda ou Porteiro Oleiro formista ou de lambugem de 2. <sup>a</sup> Oleiro jaulista de 2. <sup>a</sup>	506,00 €
8	Auxiliar de serviços Embrulhador Lavador Lixador Rebarbador	504,00 €
	Praticante Aprendiz	410,00 € 405,00 €

Braga, 20 de Novembro de 2012.

AIM - Associação Industrial do Minho:

*Carlos Gomes Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades

Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo:

*Carlos Sousa Macedo*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de dezembro de 2012, a fl. 132 do livro n.º 11, com o n.º 95/2012, nos termos do artigo n.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

## **Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil Região Norte - Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral no dia 10 de novembro de 2012 com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2012.+CAPÍTULO I

### **Denominação, âmbito e sede**

#### **Artigo 1.º**

O Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil Região Norte é composto por todos os trabalhadores nele filiados que exerçam a sua atividade nas indústrias do setor têxtil, compreendendo entre outros, os subsectores algodoeiro e fibras, cordoaria e redes, chapelaria, lanifícios, malhas, vestuário, tapeçarias, passamanarias, têxtil-lar, tinturarias, lavandarias, curtumes, malas, calçado e atividades afins.

#### **Artigo 2.º**

O sindicato é de âmbito pluridistrital, exercendo a sua atividade nos distritos de Braga, Viana do Castelo, Vila Real, Bragança, Porto e Aveiro.

#### **Artigo 3.º**

O sindicato tem a sua sede na Rua dos Chãos, n.º 90 - 3.º andar em Braga.

#### **Artigo 4.º**

O sindicato, por simples decisão da direção, pode promover a constituição de secretariados ou casas sindicais ou outras formas de representação, com o objetivo de descentralizar a atividade sindical e a prestação de melhor serviço à classe.

## **CAPÍTULO II**

### **Dos princípios fundamentais e objetivos**

#### **Artigo 5.º**

##### **Princípios fundamentais**

O sindicato orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores na luta pelo fim da exploração do homem pelo homem.

#### **Artigo 6.º**

##### **Liberdade sindical**

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas, religiosas e filosóficas.

#### **Artigo 7.º**

##### **Unidade sindical**

O sindicato, defende a unidade dos trabalhadores como condição e garante da defesa dos direitos e interesses dos mesmos.

#### **Artigo 8.º**

##### **Democracia sindical**

1- A democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores, regula toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2- A democracia sindical em que o sindicato assenta a sua ação, expressa-se designadamente, no direito de participar ativamente na atividade sindical, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores.

#### **Artigo 9.º**

##### **Independência sindical**

O sindicato desenvolve a sua ação com total independência em relação ao patronato, Estado, partidos políticos, confissões religiosas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

#### **Artigo 10.º**

##### **Natureza de classe e solidariedade internacional**

O sindicato reconhece o papel determinante da luta dos trabalhadores pela sua emancipação como classe, sempre com o objetivo de alcançar a total libertação do homem no âmbito da solidariedade internacional.

## **CAPÍTULO III**

### **Dos fins e competências**

#### **Artigo 11.º**

O sindicato tem por fim, em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses coletivos e individuais dos associados, tendo como fim último uma sociedade sem classes;
- b) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade coletiva dos associados;
- c) Alicerçar a solidariedade entre os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- d) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Promover a valorização profissional dos seus associados;
- f) Colaborar e promover ações culturais, recreativas, desportivas e outras, tendo em conta que a cultura é um dos grandes pilares para a realização dos objetivos do sindicato;
- g) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho;
- h) Defender e participar na segurança e higiene nos locais de trabalho.

#### Artigo 12.º

Ao sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções coletivas;
- b) Decretar greve;
- c) Dar parecer sobre assuntos de sua competência e especialidade e participar na elaboração da legislação de trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Cooperar com as comissões de trabalhadores e as de higiene e segurança no trabalho;
- g) Prestar assistência sindical e jurídica;
- h) Gerir e administrar só ou em colaboração com outros sindicatos, instituições de caráter social;
- i) Filiar-se ou desvincular-se de ou em organizações sindicais a todos os níveis, agindo de acordo com a vontade dos seus associados;
- j) Fomentar a análise crítica e a discussão coletiva dos assuntos de interesse geral dos trabalhadores;
- k) Criar e dinamizar uma estrutura sindical, que assente no local de trabalho, que torne possível uma estreita e contínua ligação de todos os trabalhadores, promovendo com esse fim a eleição de delegados sindicais;
- l) Assegurar aos seus associados a informação de tudo que diga respeito aos interesses dos trabalhadores;
- m) Fomentar as iniciativas com vista à formação sindical.

### CAPÍTULO IV

#### Artigo 13.º

##### Dos associados

Têm o direito de se filiar no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e exerçam a sua atividade na área do sindicato (artigo 2.º).

#### Artigo 14.º

O pedido de inscrição deverá ser dirigido à direção.

#### Artigo 15.º

A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção, e da sua decisão 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 eleitoral.

#### Artigo 16.º

São direitos dos sócios:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar ativamente na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- c) Beneficiar dos serviços de assistência jurídica prestados

pelo sindicato, sendo, no entanto, regulamentado o modo como tais serviços são prestados aos novos associados;

d) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;

e) Ser informado regularmente da atividade desenvolvida pelo sindicato;

f) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

g) Formular as críticas que tiver por convenientes à atuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato;

#### Artigo 16.º-A

##### Direito de tendência

1- O sindicato, pela sua própria natureza unitária, plural e democrática, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião que os trabalhadores entenderem exprimir.

2- A regulamentação do direito de tendência consta no anexo I destes estatutos, deles sendo parte integrante.

#### Artigo 17.º

São deveres dos associados:

a) Cumprir e fazer respeitar os estatutos e demais disposições regulamentares;

b) Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas assembleias gerais ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito ou nomeado;

c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos do Sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

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

e) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical;

f) Fazer toda a divulgação possível, difundindo as ideias e os objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da influência deste;

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

h) Divulgar as edições do sindicato;

i) Pagar regularmente a quotização nos termos do artigo 70.º;

j) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a situação de reforma, a incapacidade por doença, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a atividade profissional no âmbito do sindicato.

#### Artigo 18.º

##### Manutenção ou perda da qualidade de associado

1- Os trabalhadores que se encontrem na situação de desemprego, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea j) do artigo 17.º não perdem a qualidade de associados.

- 2- Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:
- a) Deixarem de exercer a sua atividade profissional na área do sindicato, excepto quando deslocados;
  - b) Se, se desvincularem e desde que o façam mediante comunicação escrita dirigida à direção;
  - c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
  - d) Deixarem de pagar as quotas durante seis meses.

#### Artigo 19.º

##### Readmissão

1- Os associados podem ser readmitidos, nos termos e condições previstos para a admissão. Porém, os associados que hajam perdido a qualidade de sócios, por sua iniciativa ou por terem deixado de pagar as quotas, só poderão ser readmitidos se para tal solicitarem à direção em exercício que esta delibere nesse sentido, podendo, no entanto, ficar sujeitos e condicionados ao pagamento de uma quantia cujo valor será o do pagamento das quotas em atraso.

2- Nos casos em que o associado tenha sido expulso, o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela direção e, se esta assim o entender, pela assembleia geral.

### CAPÍTULO V

#### Do regime disciplinar

##### Artigo 20.º

Podem ser aplicadas aos sócios as sanções de repreensão, de suspensão até 12 meses e de expulsão.

##### Artigo 21.º

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infração, os associados que:

- a) Não cumpram de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 17.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

##### Artigo 22.º

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

##### Artigo 23.º

1- O poder disciplinar será exercido pela direção, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.

2- Mediante participação escrita do ocorrido pela direção, a comissão de inquérito averiguará todos os factos e elaborará uma nota de culpa, por escrito, de onde conste a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

3- A direção poderá, por proposta escrita da comissão de inquérito, juntamente com a nota de culpa, suspender preventivamente o exercício dos direitos do associado, antes de proferida a decisão da direção.

4- O associado dispõe de 10 dias úteis para apresentar por escrito, a sua defesa, requerendo as diligências provatórias que entender.

5- Ouvida e analisada a prova oferecida, a comissão de inquérito elaborará relatório escrito, com proposta de sanção que julgue adequada, e o processo será entregue à direção.

6- A direção tomará a decisão definitiva, por escrito, nos termos que entender no prazo de 10 dias após receber o processo.

7- Da decisão tomada cabe recurso, a apresentar por escrito, para a assembleia geral, no prazo de 10 dias a contar da data da comunicação da decisão.

8- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira assembleia geral que ocorrer após a decisão, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se tratar de assembleia geral eleitoral.

### CAPÍTULO VI

#### Da organização do sindicato

##### Artigo 24.º

1- A organização do sindicato tem a sua base na empresa e é constituída por:

- a) Secção sindical;
- b) Comissão sindical;
- c) Outras formas de organização, que vierem a ser decididas pelos trabalhadores, dentro dos princípios destes estatutos.

##### Artigo 25.º

1- A organização descentralizada do sindicato assenta nos secretariados regionais e ou casas sindicais.

2- Para coordenar a atividade sindical numa zona ou região, a direção pode nomear um secretariado regional.

3- O secretariado regional será composto por três ou mais membros e, o seu mandato, terminará com o mandato da direção.

##### Artigo 26.º

1- A secção sindical da empresa é constituída por todos os trabalhadores filiados no sindicato, que exerçam a sua atividade em determinada empresa.

2- Poderão participar na secção sindical os trabalhadores da empresa não filiados no sindicato, desde que assim o deliberem os trabalhadores filiados a quem incumbe definir a forma de participação.

##### Artigo 27.º

Compete à secção sindical de empresa pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direção do sindicato e ou comissão sindical.

##### Artigo 28.º

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato, eleitos pelos trabalhadores que atuam como elemento de coordenação e dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho.

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

#### Artigo 29.º

São atribuições dos delegados sindicais:

a) Representar o sindicatos dentro dos limites que lhes são conferidos;

b) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre trabalhadores e a direção do sindicato;

c) Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as circulares e informações do sindicato cheguem a todos os associados;

d) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador e zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;

e) Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos trabalhadores;

f) Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão das convenções coletivas de trabalho;

g) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical;

h) Incentivar os trabalhadores não filiados no sindicato a procederem à sua inscrição;

i) Colaborar estreitamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções;

j) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato;

k) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao sindicato da quotização sindical;

l) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;

m) Apoiar e participar com os demais trabalhadores no controlo de gestão, cooperando com as comissões de trabalhadores e comissão de saúde, higiene e segurança, no exercício da sua atividade.

#### Artigo 30.º

1- A comissão sindical é constituída pelos delegados sindicais de uma empresa.

2- No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical o justificar, esta poderá eleger de entre os seus membros um secretariado.

### CAPÍTULO VII

## Órgãos do sindicato

### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 31.º

1- Os órgãos do sindicato são:

a) Assembleia geral;

b) Direção;

c) Comissão fiscalizadora.

2- Os corpos gerentes do sindicato são os membros da mesa da assembleia geral, da direção, da comissão fiscalizadora.

#### Artigo 32.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e da comissão fiscalizadora são eleitos pela assembleia geral eleitoral, convocada para o efeito.

#### Artigo 33.º

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes do sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 34.º

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição, regularmente auferida pelo seu trabalho, têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias correspondentes.

3- As despesas de transporte, estada e alimentação feitas pelos dirigentes sindicais, no desempenho das suas funções, serão suportadas pelo sindicato, em montantes a estabelecer pela direção do sindicato.

#### Artigo 35.º

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

2- A assembleia geral que destituir mais de 50% dos membros de um dos órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão destituído.

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 respetivo 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.

5- O mandato dos órgãos eleitos nas condições do número anterior expira simultaneamente com o mandato dos órgãos que não tenham sido destituídos.

### SECÇÃO II

#### Da assembleia geral

#### Artigo 36.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituído por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 37.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger a mesa da assembleia geral, direção e a comissão



fiscalizadora;

- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- c) Autorizar a direção a contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados;
- e) Apreçar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
- f) Deliberar sobre a destituição dos membros dos corpos gerentes;
- g) Deliberar sobre o preenchimento de vaga(s) dos corpos gerentes, por proposta do órgão a substituir, nos casos não previstos no artigo 35.º;
- h) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;
- i) Deliberar sobre a integração e ou fusão do sindicato;
- j) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de atividades e orçamento, apresentados pela direção;
- k) Deliberar sobre a filiação ou desvinculação do sindicato em organismos sindicais, a todos os níveis.

#### Artigo 38.º

1- A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

- a) De quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 37.º;
- b) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de atividades e as contas apresentadas pela direção, bem como o parecer da comissão fiscalizadora;
- c) Até ao fim de Fevereiro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de atividades e orçamento apresentados pela direção.

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entenda necessário;
- b) A solicitação da direção ou da comissão fiscalizadora;
- c) A requerimento de pelo menos, um número de assinaturas superior a 200.

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- O presidente ou na sua impossibilidade, um dos secretários, deverá convocar a assembleia geral, no prazo máximo de 30 dias após a receção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

### SECÇÃO III

#### Da mesa assembleia geral

#### Artigo 39.º

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários.

3- Na sua primeira reunião, a mesa da assembleia geral elegerá o seu presidente.

#### Artigo 40.º

1- Compete à mesa da assembleia geral exercer as atribuições que lhe são confiadas nestes estatutos.

2- Assistir a reuniões da direção, sempre que julgue necessário, mas sem direito a voto, participando porém em toda a atividade sindical.

### SECÇÃO IV

#### Do regulamento da assembleia geral

#### Artigo 41.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em um dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua atividade com antecedência mínima de oito dias, fazendo chegar a todos os delegados sindicais a mesma.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas a), b), h), i) e k) do artigo 37.º dos estatutos do sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias.

#### Artigo 42.º

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou 30 minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de associados.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos associados presentes.

#### Artigo 43.º

1- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 38.º dos estatutos do sindicato, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

2- Se a reunião se não efetuar por não estarem presentes os associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral, antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 44.º

Compete, em especial, ao presidente:

1- Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nos estatutos do sindicato;

a) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom funcionamento dos trabalhos;

b) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral, da direção e da comissão fiscalizadora;

c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar

as folhas dos livros de atas.

#### Artigo 45.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as atas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa da assembleia em tudo o que for necessário para o bom funcionamento dos trabalhos da assembleia geral;
- f) Substituir o presidente nos seus impedimentos, quer para efeitos de convocação da assembleia geral, quer na direção dos trabalhos da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 46.º

1- As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área da atividade do sindicato, no mesmo dia ou em dias 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.

#### Artigo 47.º

Compete à mesa da assembleia geral e, só no caso de total impossibilidade, a associados por si mandatados presidir às reuniões da assembleia geral descentralizadas.

#### Artigo 48.º

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível que, antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

### SECÇÃO V

#### Da direção

#### Artigo 49.º

- 1- A direção é o órgão executivo do sindicato.
- 2- A direção do sindicato compõe-se de um mínimo de sete membros e um máximo de onze, podendo, facultativamente, ser eleitos membros suplentes para todos os órgãos.

#### Artigo 50.º

A direção, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger de entre os seus membros um presidente, um tesoureiro e um secretário;
- b) Definir as funções dos cargos acima indicados, bem como outros pelouros;
- c) Se entender por conveniente, eleger uma comissão executiva, fixando o seu número e suas tarefas;
- d) A direção, pode a qualquer momento nomear um secretário-geral, fixando as suas funções, poderes, remuneração e

demais encargos.

#### Artigo 51.º

Compete à direção, em especial:

- a) Dar execução às deliberações tomadas em assembleia geral;
- b) Representar o sindicato em juízo e fora dele, ativa e passivamente;
- c) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos sócios;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de atividades e contas de gerência, bem como o orçamento e plano de atividades para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato anualmente;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa execução dos serviços do sindicato;
- k) Celebrar com outros sindicatos, organizações e ou associações, parcerias com vista à defesa e melhoria das condições de vida e de trabalho dos seus associados.

#### Artigo 52.º

1- As reuniões da direção têm início à hora marcada, desde que estejam presentes metade mais um dos membros da direção.

2- A direção reunirá, pelo menos, uma vez por mês e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

3- Poderão assistir às reuniões de direção e nelas participar, embora sem direito a voto, os membros da mesa da assembleia geral e comissão fiscalizadora.

4- Das reuniões deverá sempre lavrar-se ata.

#### Artigo 53.º

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direção.

2- A direção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

### SECÇÃO VI

#### Da comissão fiscalizadora

#### Artigo 54.º

- 1- A comissão fiscalizadora é composta por três membros.
- 2- Na primeira reunião, os seus membros escolherão de entre si, um coordenador.



3- As reuniões do conselho fiscalizador têm início à hora marcada, desde que, estejam presentes dois dos seus membros.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes.

#### **Artigo 55.º**

Compete à comissão fiscalizadora:

- a) Fiscalizar a contabilidade do sindicato;
- b) Dar parecer à assembleia geral sobre as contas apresentadas pela direção;
- c) Elaborar atas das suas reuniões;
- d) Assistir às reuniões de direção, sempre que o julgar conveniente, sem direito a voto;
- e) Apresentar à direção as sugestões que entender de interesse para o sindicato.

### **SECÇÃO VII**

#### **Da assembleia de delegados**

#### **Artigo 56.º**

A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais, associados neste sindicato, podendo funcionar de forma descentralizada por áreas.

#### **Artigo 57.º**

A convocação e funcionamento da assembleia de delegados, é da responsabilidade da direção.

#### **Artigo 58.º**

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação politico-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a ação sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direção, 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 direção;
- e) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direção.

### **SECÇÃO VIII**

#### **Dos delegados sindicais**

#### **Artigo 59.º**

Os delegados sindicais são trabalhadores associados do sindicato e eleitos pelos trabalhadores.

#### **Artigo 60.º**

1- A eleição dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos trabalhadores, ou da direção do sindicato, devendo esta dinamizar e assegurar a regularidade do processo eleitoral.

2- A designação dos delegados sindicais, precedida de eleições feitas no sindicato, ou nos locais de trabalho ou outro julgado conveniente pelos trabalhadores, incide sobre sócios mais votados, em escrutínio direto e secreto.

#### **Artigo 61.º**

1- O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões das empresas, locais de trabalho e áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direção do sindicato ou aos trabalhadores determiná-lo, devendo, porém, ser eleitos pelo menos, dois delegados sindicais, por cada empresa, se o número de trabalhadores não exigir número superior.

2- O mandato dos delegados sindicais é de 4 anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

3- O mandato dos delegados sindicais, de todos ou de alguns, pode ser revogado em qualquer momento, podendo ser imediatamente substituídos pelos delegados suplentes.

#### **Artigo 62.º**

1- A eleição e exoneração de delegados sindicais serão comunicadas pelo sindicato às entidades patronais diretamente interessadas.

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

#### **Artigo 63.º**

1- A exoneração dos delegados sindicais é da competência:

- a) Dos associados que trabalham na empresa, desde que a maioria assim o delibere, por votação secreta.
- b) A exoneração e eleição de delegados sindicais deverá ser feita com a presença de dirigentes sindicais, ou quem os substitua desde que devidamente credenciados, que verificarão a democraticidade do ato, podendo esclarecer se for necessário.

#### **Artigo 64.º**

1- Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidas na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

2- Aos delegados sindicais em funções sindicais aplica-se o disposto no artigo 34.º.

### **SECÇÃO IX**

#### **Das comissões de delegados sindicais**

#### **Artigo 65.º**

1- Deverão ser constituídas comissões sindicais de delegados sindicais, atentas as vantagens do trabalho coletivo, sempre que as características e dimensões das empresas, dos diversos locais de trabalho ou das áreas geográficas o justifiquem.

2- Incumbe exclusivamente à direção do sindicato e aos delegados sindicais a apreciação da oportunidade da criação destas.

#### Artigo 66.º

##### Reuniões da comissão sindical na empresa

1- A comissão sindical de empresa deve reunir em períodos regulares, e, no mínimo, mensalmente.

2- As reuniões terão lugar ordinariamente em dia certo da semana, que deve ser do conhecimento de todos os trabalhadores.

3- O delegado que não seja assíduo às reuniões incorre em infração aos seus deveres.

#### Artigo 67.º

##### Reuniões da comissão sindical de empresa com a entidade patronal

1- A comissão sindical de empresa ou o secretariado, se existir, reúne-se com a entidade patronal sempre que um ou outra das partes o julgar conveniente.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado afixado na empresa.

3- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores pelo meio achado mais conveniente.

### SECÇÃO X

#### Dos fundos

#### Artigo 68.º

1- Constituem os fundos do sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) Os juros de depósitos bancários.

2- Todos os documentos de receitas e despesas deverão ser rubricados pelo tesoureiro.

3- Para o movimento dos fundos do sindicato serão bastantes duas assinaturas reconhecidas de entre a direção, o tesoureiro será preferido nesta assinatura.

#### Artigo 69.º

Os fundos do sindicato serão geridos da seguinte forma:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato;
- b) Qualquer outro fim, desde que de acordo com os objetivos do sindicato.

#### Artigo 70.º

1- A quotização sindical a pagar por cada associado é de 1% sobre a retribuição mensal líquida normalmente auferida, incluindo o subsídio de férias e o 13.º mês, e ainda, no momento do respetivo vencimento, sobre os retroativos resultantes das atualizações salariais, as indemnizações recebidas por cessação do contrato de trabalho enquanto substitutos de salários perdidos, ou da sua pensão de reforma.

2- A direção poderá fixar uma percentagem ou base de incidência diferentes das previstas no número anterior para a quotização mensal a ser paga pelos associados reformados.

#### Artigo 71.º

1- A direção deverá submeter à apreciação da assembleia geral:

a) Até ao fim de Fevereiro de cada ano, o plano de atividades, bem como orçamento para o ano seguinte;

b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de atividades e as contas relativos ao ano anterior.

### CAPÍTULO VIII

#### Da fusão, extinção e dissolução

#### Artigo 72.º

A extinção, dissolução ou fusão só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias, e publicada num dos jornais mais lidos na área do sindicato, com conhecimento a todos os delegados.

#### Artigo 73.º

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

### CAPÍTULO IX

#### Da alteração dos estatutos

#### Artigo 74.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

#### Artigo 75.º

A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias e publicada num dos jornais mais lidos na área do sindicato com conhecimento a todos os delegados.

### CAPÍTULO X

#### Das eleições

#### Artigo 76.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador são eleitos por assembleia eleitoral constituída por todos os associados que à data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos três meses anteriores.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se a quotização paga, as situações de impedimento por doença e desemprego, desde que antes de se encontrar nas situações descritas tivessem as suas quotas pagas.

3- Em todos os atos eleitorais disputados pelo método de lista o apuramento é feito de forma proporcional, pelo que a cada lista caberá eleger, para o órgão respetivo, o número

de mandatos proporcional ao número percentual que obteve.

4- O primeiro candidato da lista mais votada será o presidente do órgão a eleger.

#### Artigo 77.º

A convocação da assembleia geral eleitoral será feita por meio de convocatória afixada na sede do sindicato e publicada num dos jornais mais lidos na área do sindicato, com a antecedência de 30 dias, e com conhecimento a todos os delegados sindicais.

#### Artigo 78.º

1- As eleições devem ter lugar antes do termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador.

2- Se as eleições se realizarem depois de expirado o mandato dos membros da mesa de assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador, estes continuarão a exercer funções até à data da tomada de posse dos novos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscalizador.

#### Artigo 79.º

Só podem ser eleitos para os cargos diretivos do sindicato os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais, nos termos do artigo 76.º destes estatutos.

#### Artigo 80.º

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

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreçar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o(s) dia(s) de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confeção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao ato eleitoral.

#### Artigo 81.º

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato no prazo de 30 dias antes da data da realização da assembleia eleitoral.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de cinco dias após a receção da reclamação.

#### Artigo 82.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do sindicato a que cada associado se candidata;
- b) Do termo individual ou coletivo da aceitação da candidatura;

c) Do programa de ação;

d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

#### Artigo 83.º

1- As listas de candidatura terão de ser subscritas pela direção, em exercício ou por, pelo menos, um décimo ou 300 associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Os subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e empresa onde trabalham.

3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação da empresa onde trabalha.

4- As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

5- Cada candidato só poderá apresentar-se numa lista de candidatura.

6- A propositura das listas deverá ser dirigida à mesa da assembleia geral até 20 dias antes do ato eleitoral.

7- O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respetiva.

#### Artigo 84.º

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

2- Consideram-se nulas as candidaturas que violem o disposto nestes estatutos.

3- A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral, sendo, no entanto, atribuída a letra A à lista subscrita pela direção em exercício.

4- As listas de candidatura, aceites pela mesa da assembleia geral, concorrentes às eleições, bem como respetivos programas de ação serão afixados na sede do sindicato desde a data da sua aceitação.

#### Artigo 85.º

1- Serão asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para os corpos gerentes.

#### Artigo 86.º

1- Será constituída uma comissão de fiscalização, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral.

2- Compete à comissão eleitoral:

- a) Fiscalizar o ato eleitoral.

#### Artigo 87.º

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 4 do artigo 84.º e termina na antevéspera do

ato eleitoral.

2- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo, no entanto, ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede, ou casas sindicais, devendo a direção estabelecer locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3- O sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todas, a fixar pela direção, ou conforme o orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do sindicato.

#### Artigo 88.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objeto de deliberação da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 89.º

1- Funcionarão mesas de voto no local ou locais e horários a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participação no ato eleitoral.

2- A mesa da assembleia geral determinará o número de mesas de voto a funcionar no ato eleitoral.

3- Estas serão compostas por representantes da mesa da assembleia geral, ou por sócios no seu pleno gozo de direitos sindicais, nomeados pela mesa da assembleia geral, para o efeito.

4- Á mesa de voto competirá assegurar o funcionamento do ato.

#### Artigo 90.º

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração nem por correspondência.

#### Artigo 91.º

1- Os boletins de voto, editados pelo sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma retangular, com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Em cada boletim de voto serão impressas as letras, seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente, umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 85.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3- Os boletins de voto serão distribuídos pela mesa eleitoral no local da votação.

#### Artigo 92.º

1- A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do sindicato.

2- Caso não o tenha adquirido, a identificação far-se-á por meio de bilhete de identidade ou outro documento idóneo com fotografia.

3- Dirigir-se-á o eleitor ao local de voto situado na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respetivo da lista em que quer votar e dobrará o boletim de voto em quatro.

4- Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

5- A entrega do boletim de voto não preenchido significa a abstenção do associado, a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no n.º 3 ou inutilizado por qualquer forma implica a nulidade do voto.

#### Artigo 93.º

1- Depois que a votação tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e à elaboração da ata com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2- Após a receção das atas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respetiva ata, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do sindicato.

#### Artigo 94.º

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do ato eleitoral, o qual, deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até quarenta e oito horas após a afixação dos resultados.

2- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do sindicato.

#### Artigo 95.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 10 dias após a eleição.

#### Artigo 96.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas será da competência da mesa da assembleia geral.

### CAPÍTULO XI

#### Da vinculação

#### Artigo 97.º

1- O sindicato é filiado na Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

2- Só por decisão da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, o sindicato se poderá desvincular.

### ANEXO I

#### Regulamento do direito de tendência

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1- Aos associados do sindicato é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político sindical é da competência da assembleia geral do sindicato.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do sindicato.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência constitui uma forma integrante do sindicato, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização dos fins estatutários deste.

#### Artigo 4.º

##### Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos nos estatutos do sindicato e neste regulamento.

#### Artigo 5.º

##### Constituição

A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, orientação político-sindical, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.

#### Artigo 6.º

Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos 200 dos associados do sindicato.

#### Artigo 7.º

##### Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do sindicato;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo de classe definidos pelos estatutos;

c) Defender a independência do sindicato;

d) Impedir que, a coberto do direito de tendência a minoria se possa sobrepor à maioria.

#### Artigo 8.º

##### Direitos

1- As tendências poderão beneficiar do apoio dos serviços administrativos e jurídicos do sindicato, de acordo com o orçamento anual atribuído às tendências.

Registado em 10 de dezembro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do trabalho, sob o n.º 98, a fl. 151 do livro n.º 2.

### **Sindicato Nacional da Polícia - SINAPOL - Alteração**

Alterações aprovadas em assembleia geral em 29 de outubro de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2012.

#### Artigo 76.º

##### Delegados sindicais

1- O delegado sindical é um elemento de dinamização e de coordenação da actividade sindical no local de trabalho, representando os associados perante a direcção.

2- Será eleito por sufrágio efectuado pelos sócios, pelo menos um delegado sindical por cada unidade orgânica da Polícia de Segurança Pública, seja ela Comando, departamento, divisão, núcleo, secção, esquadra, serviço, estabelecimento de ensino ou outra forma de unidade orgânica que venha a ser criada.

3- O regulamento eleitoral dos delegados sindicais é aprovado em regulamento interno.

4- No desempenho das suas funções, os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo sindicato.

5- Os delegados sindicais podem ser destituídos das seguintes formas:

a) Por escrutínio directo e secreto;

b) Por decisão da assembleia geral por maioria simples, em concordância disposto nos estatutos.

Registado em 7 de dezembro de 2012, ao abrigo do artigo 317.º do Código do trabalho, sob o n.º 97, a fl. 151 do livro n.º 2.

### **ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações - Alteração**

Alteração de estatutos, aprovada em 16 de novembro de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 16 de junho de 2012.

#### CAPÍTULO I

#### Artigo 1.º

O sindicato denomina-se ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações.

#### Artigo 2.º

O sindicato, que durará por tempo indeterminado, desig-



na -se abreviadamente como ASOSI.

#### Artigo 3.º

A ASOSI será independente de qualquer organização política ou credo religioso.

#### Artigo 4.º

A ASÓSI é uma associação sindical que exerce a sua atividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Coimbra.

§ Único. A sede pode ser transferida para qualquer outra localidade do território nacional.

#### Artigo 5.º

A ASOSI tem como missão principal a luta pela melhoria das condições de trabalho, da remuneração dos profissionais, das relações entre proprietários de empresas privadas, públicas e colaboradores, e à defesa da classe, entre outras atividades e visa os seguintes fins:

- a) A defesa e promoção dos interesses sócio profissionais, culturais e humanos dos trabalhadores;
- b) Elevar as condições de trabalho dos trabalhadores;
- c) Dar acompanhamento e apoio às estruturas representativas dos trabalhadores;
- d) Celebrar convenções coletivas que salvaguardem os interesses e direitos dos trabalhadores;
- e) Prestar serviços de carácter económico, cultural e social aos associados e promover ações de formação profissional.

### CAPÍTULO II

#### Dos sócios e do regime disciplinar

#### Artigo 6.º

A ASOSI terá como sócios todos os trabalhadores do sector energético e das telecomunicações de todo o território nacional que a esta queiram aderir de forma voluntária.

#### Artigo 7.º

São direitos dos sócios:

- a) Participar, de forma ativa e empenhada, em todas as estruturas da associação;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais;
- c) Usufruir de todos os serviços e regalias que esta promova;
- d) Recorrer para a assembleia geral de todas as deliberações da direção que lesem os seus interesses ou direitos.
- e) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo 35.º

#### Artigo 8.º

São deveres dos associados:

- a) Cumprir e fazer cumprir os presentes estatutos com vista a promover, por todos os meios ao seu alcance, o maior prestígio da ASOSI;
- b) Colaborar com o fortalecimento e desenvolvimento das empresas em que se inserem, sempre na perspectiva da defesa dos interesses públicos;

- c) Pagar a quota mensal de montante a definir pela assembleia geral.

#### Artigo 9.º

Poderá ser sancionado, disciplinarmente, o associado que não respeite os presentes estatutos, sendo as sanções aplicadas pela direção, delas cabendo recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 10.º

As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão registada;
- b) Suspensão dos direitos por um ano;
- c) Expulsão.

#### Artigo 11.º

1- A pena de expulsão será aplicada ao associado que viole, de forma grave, culposa e reiterada, os seus deveres consignados nos estatutos.

2- Para a aplicação de uma sanção disciplinar terá de haver lugar a um processo escrito, devendo ser concedido um prazo mínimo de cinco dias úteis para a resposta do associado.

#### Artigo 12.º

##### Isenção do pagamento de quotas

A isenção do pagamento de quotas será objeto de regulamento, através de critérios objetivos, estabelecido pela assembleia geral.

### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos sociais e da sua eleição, funcionamento e competência

#### Artigo 13.º

São órgãos da ASOSI:

- A assembleia geral;
- Mesa da assembleia geral;
- A direção;
- O conselho fiscal.

§ Único. Em regra, as deliberações de todos os órgãos são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

#### Assembleia geral

#### Artigo 14.º

A assembleia geral é um órgão deliberativo da ASOSI, vinculando-se todas as estruturas às suas deliberações.

#### Artigo 15.º

1- Constituem a assembleia geral todos os sócios no pleno uso dos seus direitos.

## Competência

### Artigo 16.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os órgãos sociais;
- b) Discutir e aprovar, anualmente, o plano, orçamento e relatório de contas a elaborar pela direção;
- c) Decidir de todos os recursos interpostos pelos associados;
- d) Fixar o montante da quota mensal;
- e) Autorizar a demanda judicial dos titulares dos diversos órgãos por irregularidades praticadas no exercício da sua atividade;
- f) Aprovar a alteração dos estatutos e decidir a fusão ou dissolução da Associação;
- g) Aprovar regulamentos internos.

### Artigo 17.º

A assembleia geral reunirá ordinariamente até 31 de Março de cada ano, para aprovar o plano de atividade, orçamento e relatório de contas.

§ Único. A assembleia geral reunirá de quatro em quatro anos para eleger os órgãos sociais.

### Artigo 18.º

A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que o requeira a direção ou 10 % dos seus associados.

§ Único. A convocatória da assembleia geral extraordinária será feita no prazo de 30 dias, após a receção do pedido, de onde terá de constar obrigatoriamente a ordem de trabalhos.

### Artigo 19.º

As assembleias gerais serão convocadas por jornal e/ou carta dirigida a cada associado com a antecedência mínima de oito dias.

### Artigo 20.º

A assembleia funcionará à hora marcada desde que estejam presentes 50 % dos associados. Caso isso não aconteça, funcionará uma hora mais tarde, com qualquer número de sócios.

### Artigo 21.º

A assembleia geral será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários.

§ Único. No caso de faltar qualquer membro da mesa, o ausente será substituído por um sócio presente na assembleia geral e eleito por esta.

### Artigo 22.º

Competirá ao presidente da mesa da assembleia geral convocar e dirigir as reuniões da assembleia geral.

## Direção

### Artigo 23.º

A direção é o órgão executivo da associação e compõe-se de cinco elementos, que elegerão de entre si um presidente, um elemento para o pelouro financeiro e a afetação de outros pelouros regulares para o bom funcionamento da associação.

## Competência

### Artigo 24.º

À direção compete, entre outras matérias:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e demais regulamentos, cabendo recurso das suas decisões para a assembleia geral;
- b) Elaborar anualmente o balanço, relatório de contas, plano de atividades e orçamento, bem como os regulamentos necessários ao bom funcionamento da associação;
- c) Executar as deliberações da assembleia geral;
- d) Praticar todos os atos de administração;
- e) Zelar pelos interesses da associação, assinando todos os actos, contractos e documentos para o efeito necessários;
- f) Representar a associação em juízo e fora dele;
- g) Admitir sócios e aplicar-lhes quaisquer sanções disciplinares;
- h) Organizar, quando a situação o exija, estruturas por região, zona ou local de trabalho para melhor prosseguir a atividade da associação.

### Artigo 25.º

Para obrigar a associação bastam as assinaturas de dois membros da direção, uma das quais a do presidente, sendo que para movimentação de fundos, uma das assinaturas será obrigatoriamente a que a direção designar para o pelouro financeiro.

## Responsabilidade

### Artigo 26.º

Cada membro da direção é responsável pelos seus próprios atos, mas também, solidariamente com os demais, pelas decisões aprovadas coletivamente, salvo quando expressa em ata a sua discordância das mesmas.

### Artigo 27.º

O conselho fiscal é o órgão de fiscalização das atividades e contas da associação e compõe-se de três elementos, que escolherão de entre si um presidente e dois vogais.

### Artigo 28.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Dar parecer sobre relatório, contas e balanço apresentados anualmente pela direção;

- b) Assistir às reuniões da direção sempre que o entenda necessário;
- c) Assistir a todas as assembleias gerais;
- d) Dar parecer sobre todos os atos que imponham aumento de despesas ou diminuição de receitas da associação.

## **CAPÍTULO IV**

### **Eleições**

#### **Artigo 29.º**

Todos os sócios da associação têm capacidade eleitoral ativa e passiva.

#### **Artigo 30.º**

1- Os corpos sociais são eleitos por um período de quatro anos em sufrágio direto e secreto, em lista conjunta para a mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal, que terá de ser subscrita pelo menos por 20 associados.

2- As listas candidatas poderão indicar membros suplentes para os diversos órgãos, em número não superior aos efetivos.

#### **Artigo 31.º**

O processo eleitoral decorrerá em moldes a definir em regulamento eleitoral a aprovar na primeira reunião da assembleia geral após a constituição da associação.

## **CAPÍTULO V**

### **Disposições gerais, dissolução, fusão e alteração dos estatutos**

#### **Artigo 32.º**

Constituem património da associação a receita da quotização mensal dos sócios, bem como eventuais taxas cobradas pelos serviços prestados, quaisquer subsídios que, lhes sejam atribuídos, bem como os móveis ou imóveis provenientes de oferta, legados ou aquisições e que se destinem a ser utilizados na prossecução dos objetivos que a associação visa cumprir.

#### **Artigo 33.º**

A associação pode dissolver-se por deliberação de, pelo menos, 75% dos associados presentes na assembleia geral, devendo a assembleia geral ser convocada expressamente para o efeito.

§ Único. A assembleia que deliberar a dissolução deliberará igualmente o destino dos bens do sindicato não podendo, em caso algum, serem distribuídos pelos associados.

#### **Artigo 34.º**

Pode a associação alterar os estatutos ou fundir-se com outras associações da mesma natureza, devendo as respetivas deliberações ser tomadas pela maioria de 75 % dos sócios presentes na assembleia geral convocada expressamente para o efeito.

## **CAPÍTULO VI**

### **Direito de tendência**

#### **Artigo 35.º**

1- A ASOSI, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- A regulamentação deste direito consta do anexo I a este estatuto, que deste faz parte integrante.

#### **Artigo 36.º**

Aos casos não previstos nos presentes estatutos são aplicadas as disposições contidas na lei das associações sindicais.

#### **Artigo 37.º**

As alterações introduzidas aos presentes estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## **ANEXO I**

### **Regulamento do direito de tendência a que se refere o n.º 4 do artigo 35.º do estatuto**

#### **Artigo 1.º**

##### **Direito de organização em tendência**

1- Aos associados do sindicato ASOSI - Associação Sindical dos Trabalhadores do Sector Energético e Telecomunicações, é assegurado o direito de se organizarem em tendências, que se traduz na liberdade de agremiação de vontades e opiniões diversas.

2- A tendência tem direito a organizar-se e a expressar livremente a sua opinião junto aos demais associados, sem que esta vincule os órgãos sociais do sindicato em que a tendência eventualmente intervenha.

3- O direito de tendência incorpora também a possibilidade de requerer a convocação extraordinária da assembleia geral, nos termos do presente do estatuto.

#### **Artigo 2.º**

##### **Constituição da tendência**

1- A tendência constitui-se com a agremiação de um número mínimo de 40 associados.

2- A tendência formaliza a sua constituição junto da direção da ASOSI, entregando a lista nominal dos associados

que a compõem, assinada e acompanhada de uma declaração de cada associado, mencionando que aceita participar na identificada tendência.

3- A tendência deve identificar os associados que a representa, no número máximo de três.

4- A tendência fica obrigada a comunicar à direção da ASOSI qualquer desistência ou nova adesão, momento em que remeterá lista atualizada de associados aderentes.

5- A tendência identifica-se através de uma letra do alfabeto latino.

#### Artigo 3.º

##### Direitos e deveres da tendência

1- É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos seguintes termos.

a) Obrigar a emissão de pronúncia da direção nacional sobre tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;

b) Solicitar reuniões com pelo menos dois elementos da direção nacional sobre um tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;

c) Definir antecipadamente um ponto de discussão na ordem de trabalhos das reuniões extraordinárias da assembleia geral, salvo oposição de uma maioria de setenta por cento dos associados presentes.

2- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores, nomeadamente:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários da ASOSI;

b) Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;

c) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

Registado em 11 de dezembro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do trabalho, sob o n.º 99, a fl. 151 do livro n.º 2.

### **CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho - Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral no dia 16 de novembro de 2012 com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2012.

Alteração aos estatutos do CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho, aprovadas em assembleia geral realizada em dezasseis de novembro do ano de dois mil e doze, dando assim cumprimento à notificação do Ministério da Economia e do Emprego, Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, de 5 de junho de 2012, Proc. 2.4.14.357.2012.4 – Dot.

### **Alterações:**

## **CAPÍTULO IV**

### **Dos sócios**

...

#### **Artigo 17.º**

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

a) Mantém;

b) Os que se retirem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito ao presidente da direção, com a antecedência mínima de trinta dias;

c) Mantém;

d) Mantém.

...

## **CAPÍTULO VI**

...

### **SECÇÃO IV**

#### **Conselho fiscalizador**

#### **Artigo 47.º**

O conselho fiscalizador é constituído por três membros efetivos, um dos quais preside;

a) As deliberações do conselho fiscalizador são tomadas por simples maioria de votos de todos os seus membros;

b) O conselho fiscalizador só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

...

## **CAPÍTULO VII**

### **Delegados e comissões de delegados sindicais**

#### **SECÇÃO I**

##### **Delegados sindicais**

...

#### **Artigo 53.º**

1- A eleição de delegados sindicais, é da iniciativa dos trabalhadores ou da direção do sindicato, que em qualquer dos casos, assegurará a regularidade do processo eleitoral;

2- Os delegados sindicais são eleitos pelos trabalhadores associados do sindicato e a eleição incide sobre os mais votados, observando-se as disposições dos presentes estatutos relativas ao direito de tendência;

3- A eleição dos delegados sindicais é feita por voto direto e secreto.

...

#### Artigo 57.º

1- A exoneração dos delegados sindicais pode ser por iniciativa da direção do sindicato, ou dos trabalhadores que os elegeram, mediante comunicação àquela;

2- O mandato dos delegados sindicais tem a duração legalmente prevista e não cessa necessariamente com o termo do exercício de funções da direção;

3- A exoneração dos delegados sindicais não depende da duração do exercício de funções, mas sim da perda de confiança na manutenção dos cargos, por parte dos trabalhadores que os elegeram, ou da direção, ou pela verificação de alguma condição de inelegibilidade;

4- Proposta a exoneração dos delegados sindicais, só poderá ser deliberada por voto direto e secreto dos trabalhadores.

Registado em 12 de dezembro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do trabalho, sob o n.º 100, a fl. 152 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### STEESP - Sindicato dos Trabalhadores do Estado e de Entidades do Sector Público

Secretariado Nacional eleito em 3 de novembro de 2012 para mandato de 4 anos.

Manuel Silva Teixeira	6511592	15-06-1999	Porto
Manuel de Jesus Carvalho	6885634	09-07-2003	Porto
José Maria Carvalho Ribeiro	74203657		Porto
Joaquim Manuel Rocha Monteiro	6603228		Lisboa
Filipe Jorge Gomes da Rocha	09609194-0zz9		
Luísa Maria Marques Ribeiro Carneiro	6976420		Porto
Humberto Manuel da Silva Ferreira	11656270		Porto
Jorge Manuel Almeida Pinto	5819232		Porto
Sandra Costa Gomes Rodrigues	1078488		
Paulo Nelson Moreira da Silva	12260318		Porto
Hélder Adriano Ferreira da Silva	12406605		Porto
Cidália Augusta Moreira Costa	11920728		Porto
Serafim António Ferreira Gonçalves			
João José Orlando Monteiro Lopes	11335989		Lisboa
Eduardo Mário Ferreira Gomes			
Victor Moreira Lopes			
Susana Maria Mendes Ribeiro	10644193		Lisboa
Jorge Manuel de Almeida Pinto	5819232		
Nazaré Maria Pereira Oliveira	8452184		Lisboa
Carlos José Carvalho Ramos	8211432		Lisboa



Álvaro José Nora Lima Moura	8330754		Porto
Domingos de Sousa Cerqueira	06790456-4ZZ	13-08-2014	(C.cidadão)
José António Pereira dos Santos	5885998		Porto
Alexandrino do Carmo Prata			
Mário Jaime de Santa Cruz Silva	6900405		Porto
Luís Miguel Gomes Madureira	10141356		Lisboa
Joaquim Manuel dos Santos Silva			
Miguel Jorge Ferreira Maia	8917752		Porto
Armando Manuel Lopes Sousa			
Maria Manuela Vidal da Costa Bacelar	8240059		Porto
Ana Isabel Moreira Martins S.C. Araújo			
António José Lemos Carneiro	11652212		Porto
Isabel Celeste Fernandes Nogueira	7482914		Porto
Armando Sousa Machado	075891760ZZ7		Porto
Domingos da Rocha Dias	7700337		Porto
Carlos Rogério Miranda			
Manuel Carvalho Gonçalves			
Serafim Manuel Soares Garcez			
Natália Maria Rodrigues Pereira Ferreira	5763657		Lisboa
Lucinda Fátima Almeida Rodrigues			
Joaquim Augusto Lopes Rocha			
Tiago Luís da Costa Pereira Freitas			
Pedro Miguel Lopes	12316989		Lisboa
Joaquim Fernando Ferrenha da Rocha	6813348		Lisboa
Arnaldo da Costa Oliveira	8604532 gzz9		

### **Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias**

Direção eleita em 13 de novembro de 2012, para mandato de três anos.

Fernando Augusto da Silva Oliveira		2734977		Cartão Cidadão
Serafim José Gonçalves Gomes		01117240		Cartão Cidadão
Rosa Laurinda de Oliveira Leal		06533397		Cartão Cidadão
Luis Filipe Pereira Ferreira	B.I.	5496496	DE	2005/06/27
Jorge Manuel Ferreira Lisboa	B.I.	6264619	DE	2004/01/09

Carlos Pedro de Jesus Lusquinhos		11310893		Cartão Cidadão
José António da Cruz Brito	B.I.	7376420	DE	2004/02/26
Hugo Manuel dos Santos Baptista		10756520		Cartão Cidadão
César José Aguiar Martins	B.I.	5782942	DE	2005/05/23
José António Figueiredo Antunes		8312946		Cartão Cidadão
Luis Frederico Peulo Castela	B.I.	6602540	DE	2008/04/05
Carlos Manuel Bentes Sousa		8062540	DE	2006.02.02
António José Mauricio de Almeida		7876980		Cartão Cidadão
João Toledo Verissimo		4915693		Cartão Cidadão

### FE - Federação dos Engenheiros

Relação do secretariado da FE - Federação dos Engenheiros, eleitos em 30 de novembro de 2012, para o mandato de 2012/2016.

João Lourenço Martins de Oliveira Pinto, bilhete de identidade n.º 1926677.

António Manuel Mendes Marques, bilhete de identidade n.º 5045933.

João de Deus Gomes Pires, bilhete de identidade n.º 1256970.

Augusto Ferreira Guedes, bilhete de identidade n.º 7526592.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### GROHE Portugal, Componentes Sanitários L.<sup>da</sup>

A Constituição da República Portuguesa consagra no seu artigo 54.º, o «direito de os trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa».

#### CAPÍTULO I

##### Artigo 1.º

###### Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da GROHE Portugal, Componentes Sanitários L.<sup>da</sup>, com sede na Zona Industrial de Areeiros, 3850-200 Albergaria-a-Velha.

2- O coletivo dos trabalhadores da GROHE Portugal, Componentes Sanitários L.<sup>da</sup>, é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

3- O coletivo dos trabalhadores rege-se e atua mediante as formas previstas nestes estatutos e legislação aplicável, nesses residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.

##### Artigo 2.º

###### Princípios fundamentais

A comissão de trabalhadores da GROHE Portugal, Componentes Sanitários L.<sup>da</sup>, orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o diálogo e a colaboração entre os órgãos de gestão e os trabalhadores ou seus representantes.

#### CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

##### Artigo 3.º

###### Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

### SECÇÃO I

#### Plenário

##### Artigo 4.º

###### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da empresa.

##### Artigo 5.º

###### Competências

São competências do plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

##### Artigo 6.º

###### Convocação

O plenário pode ser convocado:

a) Pela comissão de trabalhadores;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

##### Artigo 7.º

###### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de quinze dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, a hora, o local e a ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de vinte dias contados da receção do referido requerimento.

## Artigo 8.º

### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 9.º

### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea *b*) do artigo 5.º, quando convocada pelos trabalhadores.

## Artigo 10.º

### Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

## Artigo 11.º

### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;  
b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;

c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no n.º 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

## SUBSECÇÃO I

### Disposições gerais

## Artigo 12.º

### Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

## Artigo 14.º

### Competência

Compete à CT, designadamente:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

g) Reunir, pelo menos, uma vez por mês com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

## Artigo 15.º

### Relações com as organizações sindicais

A atividade da CT deve ser desenvolvida em cooperação com a organização sindical dos trabalhadores.

## Artigo 16.º

### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

## 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, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.
- 2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.
- 3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.
- 4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

## Artigo 18.º

### Informação

- 1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT

tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e ou de reconversão da atividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º

## Artigo 19.º

### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, a distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho, e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicá-



veis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento coletivo;

n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de dez dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão do parecer é de cinco dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta -se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera -se preenchida a exigência referida no n.º 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da Comissão de Trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 20.º

##### Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de terem acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles 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, de formularem sugestões e de deduzirem reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 21.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e di-

reitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

#### Artigo 22.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 23.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 24.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações, que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador, e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 25.º

##### Plenários e reuniões

1- A comissão e ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 26.º

##### Ação no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

#### Artigo 27.º

##### Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 28.º

##### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 29.º

##### Meios materiais e técnicos

A CT tem o direito de obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 30.º

##### Crédito de horas

1- Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, ou das sub-CT, ou da comissão coordenadora dos trabalhadores, dispõem, para o exercício das respetivas atribuições, do crédito de horas indicado na legislação em vigor.

2- O trabalhador que seja membro de mais de uma das estruturas referidas no n.º 1 não pode acumular os correspondentes créditos de horas.

#### Artigo 31.º

##### Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva

dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior que excedam o crédito de horas consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição.

#### Artigo 32.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem o direito de beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 33.º

##### Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 34.º

##### Proteção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

#### Artigo 35.º

##### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer um dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

## SUBSECÇÃO IV

### Composição, organização e funcionamento da CT

## Artigo 36.º

### Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

## Artigo 37.º

### Composição

1- A CT da GROHE Portugal, Componentes Sanitários L.<sup>da</sup>, é composta por 7 elementos, podendo alterar-se esse número em função do número de trabalhadores da empresa, de acordo com o artigo do Código do Trabalho correspondente.

2- Em caso de renúncia, substituição, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

## Artigo 38.º

### Duração do mandato

O mandato da CT da GROHE Portugal, Componentes Sanitários L.<sup>da</sup>, é de três anos.

## Artigo 39.º

### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz -se por iniciativa da CT, nos termos do n.º 2 do artigo 37.º

## Artigo 40.º

### Delegação de poderes e substituição

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.

4- Os elementos da CT podem, durante o seu mandato, pedir a sua substituição temporária por um período mínimo de 3 meses e máximo de 18, por motivos de doença, licença sem vencimento, suspensão de contrato por sua iniciativa ou motivos de carácter pessoal. Tal substituição faz-se, por iniciativa da CT, nos termos do n.º 2 do artigo 37.º.

## Artigo 41.º

### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos membros da comissão executiva em efetividade de funções.

Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate o coordenador tem voto de qualidade.

## Artigo 42.º

### Coordenação e deliberações

1- A CT elege, por voto secreto, de entre os membros eleitos, um coordenador e uma comissão executiva, na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

2- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

## Artigo 43.º

### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do coordenador ou, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram fatos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

## Artigo 44.º

### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua atividade.

## SUBSECÇÃO V

### Subcomissões de trabalhadores

## Artigo 45.º

### Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (sub-CT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das sub-CT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

## Artigo 46.º

### Mandato

1- A duração do mandato das sub-CT é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da sub-CT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova sub-CT, cujo mandato terminará com o da respetiva CT.

3- Se a constituição da sub-CT só for possível após a eleição da CT, designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa, o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

#### Artigo 47.º

##### Composição

As sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

### SUBSECÇÃO VI

#### Comissões coordenadoras

#### Artigo 48.º

##### Princípio geral

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

#### Artigo 49.º

##### Adesão

A CT adere às seguintes comissões coordenadoras:

- a) Comissão coordenadora das CT do sector de atividade;

### CAPÍTULO III

#### Processo eleitoral

#### Artigo 50.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no n.º 2 do artigo 1.º dos estatutos.

#### Artigo 51.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 52.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores;

b) Se o ato eleitoral for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por três membros eleitos pelos subscritores;

c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de um representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CE.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 53.º

##### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 54.º

##### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos lo-

cais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

#### Artigo 55.º

##### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE ou 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 (10 % dos trabalhadores do estabelecimento no caso de subcomissões de trabalhadores) inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até quinze dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- As listas deverão ser compostas por um máximo de sete elementos, acrescidas de um terço de suplentes.

7- 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.

8- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através do 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 de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos, que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 58.º

##### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publicita, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 54.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, pela 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 o final do dia anterior ao da eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

#### Artigo 60.º

##### Local e horário da votação

1- 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, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 61.º

##### Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no n.º 4 têm o direito de votar durante o seu horário de trabalho.

#### 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 ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas sub-CT no exercício das suas competências, designadamente nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem o direito de 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 retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 64.º

##### Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa, e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

#### Artigo 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, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de

voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência», e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução na urna.

#### Artigo 66.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e a assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 67.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de quinze dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do n.º 2, com base nas atas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 68.º

##### Publicidade

1- No prazo de quinze dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de dez dias a contar do apuramento do resulta-

do, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das sub-CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as sub-CT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 69.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

#### Artigo 70.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de quinze dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 71.º

##### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

À eleição e destituição das sub-CT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

#### Artigo 72.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as ne-

cessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais

#### Artigo 73.º

##### Património

1- Em caso da extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma IPSS a designar em plenário geral de trabalhadores.

#### Artigo 74.º

##### Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos devem ser submetidos à legislação em vigor.

#### Artigo 75.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 10 de dezembro de 2012, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 177, a fl. 183 do livro n.º 1.

### Estoril Sol III - Turismo, Animação e Jogo, SA - Alteração

Alteração de estatutos, aprovada em assembleia geral, realizada em 26 de novembro de 2012, com última alteração dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8/7/2012.

#### Artigo 26.º

##### Plenários e reuniões

1- A comissão de trabalhadores pode convocar reuniões gerais de trabalhadores a realizar no local de trabalho.

3- A comissão de trabalhadores deve comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

## Artigo 31.º

### Crédito de horas

Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das estruturas tem direito a um crédito mensal de horas nos seguintes montantes:

- a) Subcomissões de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissões de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissões coordenadoras, vinte horas.

## Artigo 53.º

### Comissão eleitoral

b) Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

## Artigo 56.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Registado em 10 de dezembro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 175, a fl. 183 do livro n.º 1.

## Petrogal - Alteração

Alteração de estatutos, aprovada em assembleia geral, realizada em 21 de novembro de 2012, com última alteração dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8/6/2012.

### Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa». Assim, os trabalhadores da Petrogal, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da sua organização, aprovam os seguintes estatutos da organização de trabalhadores da Petrogal (comissão central de trabalhadores e subcomissões).

## CAPÍTULO I

### Objecto e âmbito

## Artigo 1.º

### Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da organização de trabalhadores da Petrogal.

2- O colectivo dos trabalhadores da Petrogal é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão e subcomissões de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

## Artigo 2.º

### Princípios fundamentais

1- A organização de trabalhadores da Petrogal orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade livre.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

## Artigo 3.º

### Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário geral de trabalhadores (PGT);
- b) A comissão central de trabalhadores (CCT);
- c) As subcomissões de trabalhadores (Subct).

## SECÇÃO I

### Plenário geral de trabalhadores

## Artigo 4.º

### Constituição

O plenário geral de trabalhadores (PGT), forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa conforme definição do n.º 2 do artigo 1.º.

## Artigo 5.º

### Competências

São competências do plenário geral de trabalhadores:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da organização;
- b) Eleger a comissão central de trabalhadores e destituí-la

a todo o tempo;

c) Acompanhar a actividade da comissão central de trabalhadores nos termos destes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam remetidos pela CCT ou por trabalhadores, conforme alínea b do artigo 6.º.

#### Artigo 6.º

##### Convocação do PGT

O plenário geral de trabalhadores pode ser convocado:

a) Pela comissão central de trabalhadores;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão central de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

c) O plenário será descentralizado por locais de trabalho.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória do PGT

O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação das organizações dos trabalhadores existentes no interior da empresa.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões do PGT

O plenário geral de trabalhadores reúne sempre que para tal seja convocado nos termos do artigo 6.º.

#### Artigo 9.º

##### PGT de emergência

1- O plenário geral de trabalhadores reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão central de trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento do PGT

1- O plenário geral de trabalhadores delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 10 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CCT ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

#### Artigo 11.º

##### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da comissão de trabalhadores, subcomissão, à aprovação e alteração dos estatutos e à adesão a comissões coordenadoras.

3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei, e pela forma indicada no regulamento eleitoral que faz parte destes estatutos.

4- O plenário ou a CCT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

##### Natureza

1- A comissão central de trabalhadores (CCT) é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CCT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Competência da CCT

1- Compete à CCT exercer todas as atribuições e competências que a Constituição da República Portuguesa lhe confere e que por lei lhes estão atribuídas, nomeadamente:

a) Defender os direitos e legítimos interesses dos trabalhadores;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Direito a todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

d) Participar nos processos de reestruturação da empresa;

e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

#### Artigo 14.º

##### Relações com as organizações sindicais

1- A actividade da CCT e designadamente o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CCT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e a sua organização, devendo ser estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais que intervêm na empresa.

#### Artigo 15.º

##### Deveres da CCT

São deveres da CCT, designadamente:

a) Realizar uma actividade permanente dedicada à sua organização de classe, procurando na permanente ligação aos trabalhadores, o reforço da sua unidade, a informação e mobilização para a defesa dos seus direitos e legítimas aspirações, à salvaguarda da empresa ao serviço do país;

b) Promover o esclarecimento e a formação técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e justas aspirações;

c) 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;

d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

e) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

f) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pelo progresso social.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela organização de trabalhadores da Petrol, em geral pela CCT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CCT tem o direito de:

a) Apreçar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Suscitar a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros da empresa;

c) Propor, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores,

medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa e para o seu desenvolvimento ao serviço do país,

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas sobre a formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança e saúde no trabalho;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CCT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CCT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades, excepto nas subcomissões em matéria do seu âmbito de actuação.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 17.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CCT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas 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- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

4- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta.

#### Artigo 18.º

##### Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CCT 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 o órgão de gestão da empresa.

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 da empresa;

b) Organização da produção;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais da empresa;

g) Modalidades de financiamento da empresa;



- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão das actividades da empresa.

Artigo 19.º

**Obrigatoriedade de parecer prévio**

1- À CCT cabe o direito de emissão de parecer, nomeadamente, sobre:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- i) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- j) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- k) Despedimento individual de trabalhadores;
- l) Despedimento colectivo.

2- O parecer é solicitado à CCT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo de 10 dias a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c do n.º 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

Artigo 20.º

**Reestruturação da empresa**

1- A CCT tem o direito de participar nos processos de organização e reestruturação da empresa.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização a realizar;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos responsáveis pelos trabalhos preparatórios de reestruturação;

**SUBSECÇÃO III**

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da organização de trabalhadores

Artigo 21.º

**Plenários e reuniões**

1- A comissão e/ou as subcomissões de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar nos locais de trabalhos:

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

Artigo 22.º

**Ação da CCT/subcomissões no interior da empresa**

1- A comissão central de trabalhadores tem direito a realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3- Às subcomissões de trabalhadores o referido nos pontos 1 e 2 aplica-se às respectivas instalações que abrangem.

Artigo 23.º

**Afixação e de distribuição de documentos**

1- A CCT/subcomissões têm o direito de afixar todos os documentos e informação relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito;

2- A CCT/subcomissões têm o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 24.º

**Direito a instalações adequadas**

A CCT/subcomissões têm direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 25.º

**Direito a meios materiais e técnicos**

A CCT/subcomissões têm direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 26.º

**Faltas de representantes dos trabalhadores**

1- Consideram-se justificadas e contam para todos os efei-

tos como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CCT e das subcomissões, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior que excedam o crédito de horas a que têm direito, são consideradas faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### **Autonomia e independência da CCT/subcomissões**

1- A organização de trabalhadores é independente do patronato, do Estado, de instituições religiosas, dos partidos e 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 CCT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou influírem sobre ela, designadamente através de pressões económicas ou corrupção dos seus membros

#### Artigo 28.º

##### **Protecção legal**

Os membros da CCT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### **Personalidade jurídica e capacidade judiciária**

1- A CCT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CCT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CCT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CCT 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 CCT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

### SUBSECÇÃO IV

#### **Composição, organização e funcionamento da CCT**

#### Artigo 30.º

##### **Sede da CCT**

A sede da CCT localiza-se em Lisboa.

#### Artigo 31.º

##### **Composição**

1- A CCT é composta por 11 membros.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário geral de trabalhadores promoverá novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 32.º

##### **Duração do mandato da CCT**

O mandato da CCT é de dois anos.

#### Artigo 33.º

##### **Perda do mandato**

1- Perde o mandato o membro da CCT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz -se por iniciativa da CCT, nos termos do n.º 2 do artigo 31.º.

#### Artigo 34.º

##### **Poderes para obrigar a CCT**

Para obrigar a CCT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções e para o efeito indicados pela CCT.

#### Artigo 35.º

##### **Coordenação da CCT e deliberações**

1- A actividade da CCT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CCT são tomadas em reunião pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria dos seus membros.

#### Artigo 36.º

##### **Reuniões da CCT**

1- A CCT reúne ordinariamente quinzenalmente.

2- A CCT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, 2 dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

2- A CCT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação pelo seu secretariado, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

### Artigo 37.º

#### Comissões coordenadoras

A CCT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade entre organizações.

### Artigo 38.º

#### Adesão a comissões coordenadoras

A CCT adere às seguintes comissões coordenadoras:

- a) Comissão coordenadora da região de Lisboa (CIL);
- b) Comissão coordenadora da região do Porto;
- c) Comissão coordenadora da região de Setúbal (CIS);

### Artigo 39.º

#### Financiamento da CCT

Constituem receitas da CCT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CCT.

## SUBSECÇÃO V

### Subcomissões de trabalhadores (Subct)

### Artigo 40.º

#### Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (Subct) nas diversas instalações ou estabelecimentos da empresa, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A actividade das Subct é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

3- As subcomissões de trabalhadores têm uma composição variável, conforme o local de trabalho e o número de trabalhadores abrangidos.

### Artigo 41.º

#### Mandato das subcomissões de trabalhadores

1- A duração do mandato das Subct coincide com o da CCT, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

2- Se a maioria dos membros da Subct mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova Subct, cujo mandato terminará com o da CCT.

3- Se a constituição da Subct só for possível após a eleição da CCT – designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa – o mandato daquela termina com o da CCT em funções na data da sua eleição.

### Artigo 42.º

#### Coordenação das Subct

A actividade da Subct é coordenada por um dos seus membros, eleito na primeira reunião após entrada em funções.

### Artigo 43.º

#### Competência das subcomissões de trabalhadores

1- Compete às subcomissões:

- a) realizar o controlo de gestão relativo à sua área de intervenção e permanente ligação à CCT;
  - b) exercer as atribuições e os poderes nas delegados pela CCT;
  - c) informar a CCT sobre as matérias que entendam ser de interesse para a respectiva actividade e para o colectivo dos trabalhadores;
  - d) estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respectivo âmbito e a CCT;
  - e) executar as deliberações da CCT e do plenário geral de trabalhadores;
  - f) convocar e dirigir os plenários específicos de trabalhadores na sua área;
- 2- No exercício das suas atribuições, as subcomissões de trabalhadores dão aplicação às orientações da CCT, sem prejuízo das suas competências e dos seus direitos.

## CAPÍTULO III

### Processo eleitoral

### Artigo 44.º

#### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

### Artigo 45.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, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

### Artigo 46.º

#### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

- a) Três membros eleitos pela CCT, de entre os seus membros; entre eles um é desde logo indicado como presidente;
- b) Se o acto eleitoral for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por 3 membros

eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;

c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de 1 representante indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão e subcomissões de trabalhadores.

3- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1 e extingue-se após a finalização do processo eleitoral.

4- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

5- Em caso de empate na votação, o presidente tem voto de qualidade.

6- As reuniões da CE são convocadas pelo presidente, ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

#### Artigo 47.º

##### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua afixação nos vários estabelecimentos da empresa.

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 48.º

##### Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 50 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 será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla informação aos trabalhadores.

4- Uma cópia da convocatória é formalmente enviada ou entregue 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 por protocolo, ou em reunião com a administração.

5- Com a convocação da votação deve ser dado a conhecer o respectivo regulamento em vigor.

#### Artigo 49.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE, e apenas na sua falta, por, no mínimo 100 ou 20 % ou trabalhadores da empresa.

#### Artigo 50.º

##### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CCT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição das Subct 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema e ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data para o acto eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de cópia do documento de identificação e de uma declaração individual de aceitação, assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado que designarem, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 51.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo, assim como, rejeitar aquelas que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser 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 ao delegado da candidatura e/ou aos candidatos da respectiva lista.

#### Artigo 52.º

##### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indica-



dos no n.º 3 do artigo 48.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 53.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 54.º

##### Local e horário de votação

1- A votação realiza-se simultaneamente em todos os estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

2- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 55.º

##### Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores pode haver uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 600 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos nos números 2 e 4 podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos estabelecimentos da empresa, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou desse estabelecimento.

7- Todos os trabalhadores referidos no n.º 5 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

#### Artigo 56.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CCT e pelas Subct no exercício das suas competências.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 57.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rec-

tangular 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 os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado coma escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 58.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 está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes identificam-se, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento a juntar à correspondente acta eleitoral, com indicação do número total de páginas, assinado e rubricado em todas elas pelos membros da mesa, constituindo parte integrante da acta da respectiva mesa.

#### Artigo 59.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope que fechará. O envelope com o voto será introduzido num outro maior assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, expedindo o envelope de seguida pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução na urna do envelope retirado do grande exterior.

5- Quando a urna é aberta retira-se do envelope pequeno não identificado o boletim, juntando-o aos demais para se



proceder à contagem.

#### Artigo 60.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 nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 59.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 61.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento feito pela mesa 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 em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do n.º 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 62.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CCT e das Subct, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

#### Artigo 63.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, no prazo máximo de 10 dias após o acto eleitoral, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

#### Artigo 64.º

##### Destituição da CCT

1- A CCT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CCT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CCT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no n.º 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CCT.

#### Artigo 65.º

##### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (Subct)

1- À eleição e destituição das Subct são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

#### Artigo 66.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes deste capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais

#### Artigo 67.º

##### Património

Em caso de extinção da CCT, o seu património, se o houver, será entregue à CIL (coordenadora das comissões de trabalhadores do distrito em que está sedeadada a CCT).

**Artigo 68.º**

**Entrada em vigor**

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 10 de dezembro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 176, a fl. 183 do livro n.º 1.

## II - ELEIÇÕES

### **GROHE Portugal, Componentes Sanitários L.<sup>da</sup>**

Eleição em 28 de novembro de 2012, para o mandato de 3 anos.

**Efectivos:**

Jorge Miguel Figueiredo Vieira  
João Manuel Portela Cunha  
Paulo Alexandre Rodrigues de Pinho  
Márcia Alexandra da Silva Melo Pires  
Carlos Manuel Almeida Silva  
Arlindo Ferreira Francisco  
Susana Marina Santos Lemos Almeida

Registado em 10 de dezembro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 178, a fl. 183 do livro n.º 1.

### **Siderurgia Nacional, SA - Maia**

Comissão de trabalhadores da Siderurgia Nacional, SA - Maia, eleita em 23 de novembro de 2012 para o mandato de 3 anos.

**Efetivos:**

Joaquim Fernando Silva Azevedo, id. civil n.º 7681340  
Victor Manuel Jesus Pereira, id. civil n.º 0370360  
José Augusto Santeiro, id. civil n.º 03817980  
Manuel Jesus Silva Guimarães, id. civil n.º 2992390  
Samuel de Sousa Garrido, id. civil n.º 11538165

**Suplentes:**

Fernando Alberto Pereira Sá, id. civil n.º 3269956  
David Alberto Matos Ferreira, id. civil n.º 10065562  
Adão Duarte Soares, id. civil n.º 7471679  
Avelino Oliveira Sampaio, id. civil n.º 09678519  
João Joaquim Castro Oliveira, id. civil n.º 3173242

Registado em 7 de dezembro de 2012, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 174, a fl. 183 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### ARTLANT PTA

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa ARTLAND PTA, ao abrigo do n.º 3.º do artigo 27.º da referida lei e recebida na Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 29 de novembro de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

«A ARTLANT PTA, com sede em ZILS – Zona 2 – Lote 2 E1 – Monte Feio – 7520-064 Sines Portugal, CAE 20144, à data com 135 trabalhadores, vem nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, declarar que os colaboradores apresentados no documento em anexo informam V/ Exas. de que vão levar a efeito a eleição dos representantes na área de saúde e segurança do trabalho (SST), nos dias 7 e 8 de março de 2013, dando assim cumprimento ao prazo por V/ Exas. estipulado.

*(Seguem-se as assinaturas de 75 trabalhadores.)»*

### Renault Cacia, SA

Nos termos da alínea *a)* do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SITE – Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 6 de dezembro de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa RENAULT CACIA, SA:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 1 e n.º 3 do Artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, o SITE-CN informa V. Exas., que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa RENAULT CACIA, SA, com sede na Póvoa do Passo, Cacia 3801-653 CACIA, no dia 6 de março de 2013»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Câmara Municipal de Ourém

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Ourém, realizada em 23 de outubro de 2012, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 22, de 15 de junho de 2012.

EFETIVOS	B.I./CC
Isabel Cristina Henriques Pereira	11334682
Helena Maria Neves Guerreiro Durão Maurício	10275922
Pedro Miguel Gonçalves Marques	11147419
Francisco José Gonçalves de Sousa	

SUPLENTE	
Luisa Maria Jorge Marques	9872023
Pedro Miguel Reis Narciso Oliveira	10665508
Hélio Filipe Pereira Henriques	11420085
Alfredo Manuel de Oliveira e Silva	8135061

Registado em 7 de dezembro de 2012, ao abrigo do artigo 194.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 112, a fl. 75 do livro n.º 1.

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

## INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

### EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Banca e Seguros**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (anexo 1).



Anexo 1:

<b>TÉCNICO/A DE BANCA E SEGUROS</b>
-------------------------------------

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>- Técnico/a de Banca e Seguros</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Promover e efetuar a comercialização de produtos e serviços financeiros e de seguros, e realizar operações bancárias e da atividade seguradora, organizando e executando tarefas administrativas relativas ao funcionamento de uma instituição bancária e seguradora.

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

**ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO**

	Código		UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica <sup>2</sup>	7549	1	Enquadramento e caracterização da atividade seguradora	50
	7550	2	Seguros pessoais	50
	7551	3	Seguros patrimoniais	50
	7552	4	Seguros de responsabilidades	50
	7553	5	Ramo vida - seguros individuais e de grupo	50
	5206	6	Planos e fundos de pensões	25
	7554	7	Contrato de seguro e de resseguro	50
	7555	8	Dispersão do risco	25
	7556	9	Marketing de seguros e bancário	50
	7557	10	Técnicas comerciais e de vendas	50
	7558	11	Sistema financeiro e instituições de crédito	25
	7559	12	Operações bancárias passivas	50
	7560	13	Operações bancárias ativas	50
	7561	14	Simulações bancárias	25
	7562	15	Gestão global e gestão bancária	25
	7563	16	Gestão e recuperação de crédito	25
	7564	17	Operações bancárias com o exterior	25
	7565	18	Contrato bancário e as garantias de crédito bancário	25
	7566	19	Noções de direito	50
	7567	20	Regime fiscal - sistema financeiro	50
	7568	21	Atividade financeira e seguradora na comunidade internacional	25
	7569	22	Atividade fiscalizadora das instituições financeiras	25
	7570	23	Contabilidade e informação financeira	25
	7571	24	Património, inventário e balanço	25
	7572	25	Código de contas e sistema de contabilização de inventários	25
	7573	26	Plano de contas para as empresas de seguros	25
	7574	27	Contabilização das operações básicas da atividade de seguros	25
	7575	28	Contabilidade - sistema financeiro	25
			Total	1000 Horas

<sup>2</sup>A carga horária da formação tecnológica podem ser acrescidas 210 horas de formação prática em contexto de trabalho, sendo esta de carácter obrigatório para o adulto que não exerça actividade correspondente à saída profissional do curso frequentado ou uma actividade profissional numa área afim.

Para obter a qualificação de Técnico/a de Banca e Seguros, para além das UFCD pré-definidas, **terão também de ser realizadas 200 horas da Bolsa de UFCD**

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	5205	29	Operações e gestão de seguros - mercado	25
	7576	30	Seguros de transporte e mercadorias	25
	7577	31	Seguro marítimo e de embarcações de recreio	25
	7578	32	Seguros de engenharia e máquinas	25
	0541	33	Introdução ao cálculo financeiro	50
	0545	34	Operações internacionais	50
	0548	35	Produtos do mercado financeiro e alternativos	50
	0595	36	Qualidade - instrumentos de gestão	25
	0606	37	Projetos de investimentos	25
	0382	38	Gestão do tempo e organização do trabalho	25
	6214	39	Sistema de Normalização Contabilística	25
	6216	40	Modelos de demonstrações financeiras	50