



 GOVERNO DE  
PORTUGAL

**Propriedade**  
Ministério da Solidariedade,  
Emprego e  
Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

|   |     |
|---|-----|
| - Acordo de empresa entre a Repsol Polímeros, SA e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Alteração salarial e outras .....  | 465 |
| - Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Alteração .....  | 474 |
| - Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Condeixa-a-Nova e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Alteração salarial e outras/texto consolidado ..... | 475 |
| - Acordo de empresa entre o Futebol Clube do Porto e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras .....                          | 500 |

Decisões arbitrais:

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

|  |     |
|--|-----|
| - CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração ..... | 503 |
| - Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte - Nulidade parcial .....                               | 514 |

**II – Direção:**

|  |     |
|--|-----|
| - Conselho Diretivo Regional do Sul e Ilhas do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado ..... | 514 |
| - Sindicato Democrático das Pescas - SINDEPESCAS .....   | 515 |
| - Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP - Substituição .....                           | 515 |

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

|   |     |
|---|-----|
| - Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) - Alteração ..... | 516 |
| - APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - Alteração .....                        | 522 |

**II – Direção:**

|   |     |
|---|-----|
| - ANTRAL - Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros ..... | 531 |
| - Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM ..... | 531 |

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| - Fundação Inatel - Alteração ..... | 532 |
|-------------------------------------|-----|

**II – Eleições:**

|   |     |
|---|-----|
| - Santos Barosa - Vidros, SA .....                                    | 542 |
| - ACP - Serviços de Assistência, L. <sup>da</sup> - Retificação ..... | 543 |

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

**I – Convocatórias:**

|  |     |
|--|-----|
| - CAETANOBUS - Fabricação de Carroçarias, SA .....   | 543 |
| - Faurecia Sistemas de Interior de Portugal .....  | 543 |
| - EAD - Empresa de Arquivo de Documentação, SA .....   | 544 |
| - Harsco Metals CTS Prestação de Serviços Técnicos e Aluguer de Equipamentos, Unipessoal, L. <sup>da</sup> ..... | 544 |
| - Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L. <sup>da</sup> .....  | 544 |
| - Caetano Auto, SA - Retificação .....   | 544 |

**II – Eleição de representantes:**

|   |     |
|---|-----|
| - Helenos, SA .....   | 544 |
| - CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos, SA .....                    | 545 |
| - Frauenthal Automotive Azambuja Unipessoal, SA .....                   | 545 |
| - Formicasa Interiores - Comércio de Mobiliário, L. <sup>da</sup> ..... | 545 |
| - PT Comunicações, SA - Substituição .....                              | 545 |

**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.msess.gov.pt](mailto:dsrctot@dgert.msess.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.

**SIGLAS**

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

# 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

**Acordo de empresa entre a Repsol Polímeros, SA e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Alteração salarial e outras**

Revisão salarial e outras do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 12, de 29 de março de 2012.

### CAPÍTULO I

#### **Âmbito e vigência do AE**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### **Âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo

o território nacional à atividade petroquímica e obriga, por um lado, a empresa Repsol Polímeros, SA, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 9.<sup>a</sup>-A (adesão individual ao contrato).

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, sem prejuízo do disposto nos números 6 a 8 da presente cláusula.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à receção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6- Havendo denúncia do AE, este renova-se por um prazo máximo de 24 meses, sem prejuízo de se manter em vigor enquanto estiver a decorrer a conciliação, mediação ou arbitragem e de poder ser substituído antes por nova convenção entretanto acordada entre as partes.

7- Se, até final do prazo de sobrevivência fixado no número anterior, não ocorrer acordo, a convenção denunciada cessa os seus efeitos, com excepção das matérias referidas no número seguinte.

8- Salvo se houver nova convenção e esta dispuser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias do AE:

- a) Direitos e deveres das partes;
- b) Retribuição dos trabalhadores;
- c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade;
- d) O regime de trabalho por turnos;
- e) Categorias e enquadramento profissionais;
- f) Carreiras e progressões profissionais.

9- Em nenhum caso a cessação ou a sucessão de convenções poderá prejudicar os direitos e regalias adquiridos, a não ser que a nova convenção venha a dispor de modo diferente.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa, podendo ser acordados com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais outros locais de afixação.

2- Os delegados sindicais podem circular na empresa, sem prejuízo da normal laboração, e desde que não seja posta em causa a segurança de pessoas, instalações e equipamentos.

3- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva e os delegados sindicais dos sindicatos outorgantes, não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total, ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço. É também vedado à empresa alterar o horário individual de trabalho daqueles trabalhadores, salvo se estes derem o seu acordo ou a empresa demonstrar expressa e fundamentadamente a necessidade de tal alteração.

4- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencerem.

5- A violação do disposto nesta cláusula constitui, de acordo com a lei, contra-ordenação grave.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente o disposto na lei e neste AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções da empresa em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando, por qualquer meio, informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições ambientais e de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa.

k) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o local de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possam resultar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou a presença seja imposta por necessidade de produção ou conservação;

l) Apresentar, por escrito, directamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações, através da via hierárquica respectiva;

m) Participar nas acções de formação que a empresa promova e lhes sejam destinadas, bem como comparecer pontualmente nos exercícios de prevenção e segurança para que sejam expressamente convocados.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes forem atribuídos.

#### Clausula 23.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quanto expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato, nomeadamente no que se refere ao prémio de resultados.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

4- Sempre que o contrato a termo se fundamente em substituição de um trabalhador ausente por qualquer motivo, e o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada para todos os efeitos como definitiva a contar da data da admissão provisória.

5- A caducidade do contrato de trabalho a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição por cada mês de duração do contrato.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup> - A

##### Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à categoria, grupo profissional e actividade para que foi contratado.

2- A actividade contratada compreende as funções pró-

prias da sua área de trabalho ou outras que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, mas sempre de acordo com a sua formação e experiência profissional.

3- Quando, porém, o interesse da empresa o exigir, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de funções não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador direito a auferir de todas as vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

5- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a seis meses ou, no caso de projetos, dois anos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho - definição e princípio geral

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

2- Na fixação ou modificação dos horários de trabalho das unidades, instalações ou serviços deve ser ouvida a comissão de trabalhadores existente na empresa ou, na sua falta, os delegados sindicais dos sindicatos outorgantes.

3- O parecer a que se refere o número anterior deverá ser emitido no prazo de 10 dias a contar da data da consulta.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup> - A

##### Banco de horas

1- Pode ser instituído na empresa 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;
- d) Situações de crise empresarial que possam por em perigo a viabilidade da empresa e/ou a manutenção dos postos de trabalho;
- e) Casos de força maior;
- f) Outras situações acordadas entre a empresa e o trabalhador.

2- A organização do tempo de trabalho no banco de horas tem de obedecer às seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até três horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as cinquenta e cinco horas semanais;
- b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite cento e setenta e cinco horas por ano civil.

§ Único: Por iniciativa do trabalhador e mediante acordo escrito anualmente renovado, o acréscimo do período normal de trabalho pode atingir as quatro horas diárias e as sessenta horas semanais.

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, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas *c)*, *d)* e *e)* do anterior número 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, sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas *d)* e *e)* do número 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 colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a empresa suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efectuada por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, sete dias, 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. A empresa 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 deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efectuada, 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 efectuada 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 efectuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

*a)* O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

*b)* O total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

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 direito a 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 59.<sup>a</sup> - A

### Laboração contínua - regime de turnos

O trabalho prestado em dia feriado, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um acréscimo de 125 % da retribuição normal correspondente.

## Cláusula 66.<sup>a</sup>

### Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os como tal previstos na lei.

2- Além dos feriados obrigatórios previstos no número anterior, serão observados o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval ou qualquer outro dia que, em sua substituição, acordem a empresa e o trabalhador.

## Cláusula 67.<sup>a</sup>

### Direito a férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído com a duração de 25 dias úteis, independentemente da assiduidade.

2- Os trabalhadores têm ainda direito a um dia de descanso a estabelecer por acordo entre a chefia e o trabalhador, dia esse que será gozado durante o ano a que respeita, não devendo o respectivo gozo gerar a ocorrência de trabalho suplementar.

3- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

4- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

5- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste AE, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

6- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

7- Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias, nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup> (Subsídio de férias).

8- O subsídio de férias será pago no mês de maio de cada ano, sem prejuízo de ser atribuído mais cedo e antes do início do gozo das férias, aos trabalhadores que gozem o seu mês de férias antes de maio.

## Cláusula 70.<sup>a</sup>

### Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.



3- No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos na lei.

6- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7- No caso dos trabalhadores em regime de turnos, a aprovação pela maioria dos trabalhadores dos horários plurianuais e das respetivas escalas, determina o acordo de todos os trabalhadores aos dias e períodos de férias neles estabelecidos.

8- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

9- As férias terão de ser totalmente gozadas até 31 de dezembro do ano a que dizem respeito e só poderão ser transferidas para o ano seguinte a pedido expresso do trabalhador e formulado até 30 de novembro, devendo, porém, ser gozadas até 31 de março do ano seguinte.

10- O período de férias não gozado por motivo da cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a 45 dias de retribuição por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a quatro meses e meio, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte ou extinção da entidade empregadora;
- b) Rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento coletivo;
- d) Cessação do contrato de trabalho nos termos previstos no número 7 da cláusula 29.<sup>a</sup> (Reconversão).

2- No caso de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Fundo de pensões

1- O Fundo de Pensões Repsol tem por finalidade incentivar a criação de poupança a longo prazo para os trabalhadores da empresa, através da implementação de um plano de pensões, suplementar aos esquemas da segurança social.

2- São participantes os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho subordinado sem termo. Os trabalhadores contratados a termo adquirem essa qualidade a partir da data em que o respectivo contrato de trabalho se converta em contrato de trabalho sem termo.

3- A inscrição no fundo far-se-á a partir do primeiro dia do mês seguinte àquele em que o trabalhador adquiriu a qualidade de participante.

4- A empresa contribuirá mensalmente e a favor de cada trabalhador, no decurso dos anos de 2014 e 2015, com um montante de valor equivalente a 3,0 % do salário pensionável mensal. Considera-se salário pensionável o que integra: retribuição base, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídios de férias e Natal e, nos casos em que se verifique, «Manufacturing Team/Role of the Operator» e «Equipa de reforço».

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho, o ex-participante poderá, em qualquer altura, solicitar a transferência dos montantes existentes nas suas duas contas de valor acumulado (empresa e empregado) para um fundo de pensões ou para uma apólice de rendas vitalícias diferidas para a idade normal de reforma. Se o ex-empregado não solicitar a transferência, as suas duas contas de valor acumulado serão mantidas no fundo, até que se observe alguma das condições de acesso ao benefício.

6- O actual enquadramento do plano de pensões é susceptível de ser alterado por eventuais alterações legais futuras devendo as associações sindicais outorgantes ser consultadas para o efeito.

7- Nas situações da cessação do contrato de trabalho que não sejam da iniciativa do trabalhador, este poderá receber a parte da quota líquida que lhe pertencer no capital do fundo nas condições legalmente previstas.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Prémio de resultados

1- O prémio de resultados será atribuído anualmente com base no resultado operacional da Repsol Polímeros, L.<sup>da</sup>, calculada segundo as regras aplicadas no grupo Repsol e auditado por entidade independente, e no perfil de segurança medido e reflectido no número de acidentes computáveis. Para este efeito contam exclusivamente os acidentes computáveis ocorridos com os trabalhadores da Repsol Polímeros.

2- O prémio terá um valor fixo a atribuir a todos os trabalhadores e obedecerá, para a sua determinação, aos seguintes escalões de resultados:

- a) Resultado operacional do exercício inferior a 21,5 milhões de Euros não dará direito a qualquer prémio;
- b) Resultado operacional do exercício superior a 21,5 milhões de Euros e até 26,5 milhões de Euros dará direito a um prémio de 400 Euros por cada trabalhador;
- c) Resultado operacional do exercício superior a 26,5 milhões de Euros e até 34 milhões de Euros dará direito a um prémio de 600 Euros para cada trabalhador;
- d) Resultado operacional do exercício superior a 34 milhões de Euros e até 49 milhões de Euros dará direito a um prémio de 800 Euros para cada trabalhador;

e) Resultado operacional do exercício superior a 49 milhões de Euros e até 64 milhões de Euros dará direito a um prémio de 1000 Euros para cada trabalhador;

f) Resultado operacional do exercício superior a 64 milhões de Euros dará direito a um prémio de 1500 Euros para cada trabalhador;

3- Os valores referidos no número anterior serão acrescidos com um bónus baseado na seguinte tabela:

| N.º de TRI's | % de acréscimo ao Prémio |
|--------------|--------------------------|
| ≥ 4          | 0 %                      |
| 3            | 12,5 %                   |
| 2            | 25 %                     |
| 1            | 50 %                     |
| 0            | 100 %                    |

4- O prémio será pago até ao final do mês de abril de cada ano.

5- O prémio anual será afectado em 50 % ao fundo de pensões, para a quota individual de cada trabalhador.

Cláusula 99.<sup>a</sup> - A

**Gratificação extraordinária**

É estabelecida para os anos de 2014 e de 2015 uma gratificação extraordinária por objetivos nos termos previstos no anexo XI.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

**Pré-reforma**

1- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, quando este atingir 60 anos de idade e tiver pelo menos 25 anos ao serviço da empresa, poderá entrar em regime de pré-reforma até atingir a idade legal de reforma por velhice, acrescida do factor de sustentabilidade até ao limite de quatro meses, ou a reforma por invalidez, ou ainda por cessação do contrato de trabalho, que até lá venham eventualmente a ocorrer.

§ Único - O pagamento da pré-reforma por parte da empresa tem o limite máximo de cinco anos, pelo que o contrato de trabalho cessa na data em que tenham decorrido cinco anos desde o início da situação de pré-reforma. Em alternativa e por acordo entre empresa e trabalhador, a totalidade do valor das prestações de pré-reforma que a empresa teria de suportar durante o período de pré-reforma acordado com o limite máximo de cinco anos podem ser distribuídos por um período superior, com um limite de seis anos, cessando o contrato no final do período estabelecido.

2- O valor mensal a pagar pela empresa ao trabalhador será igual a 80 % da retribuição base ilíquida, acrescida do subsídio de turno, isenção de horário de trabalho e subsídio de prevenção, quando devidos, sem prejuízo do disposto na parte final do parágrafo único anterior.

3- Durante o período em que se encontra em regime de pré-reforma o trabalhador mantém o direito de beneficiar do seguro de saúde e de vida em vigor na empresa.

4- Excepcionalmente a idade para aceder ao regime da pré-reforma poderá ser antecipada para os 55 anos, situação em que as condições de atribuição da mesma serão negociadas individualmente.

ANEXO III

**Regulamento para progressões profissionais**

**A) Pressupostos**

1- A tabela salarial a aplicar aos trabalhadores das empresas outorgantes deste AE compreende 20 escalões de retribuições. (anexo VIII)

2- As categorias profissionais encontram-se divididas em seis níveis salariais (anexo IX), mas algumas delas enquadram-se em dois ou mais grupos consoante o número de graus previstos.

**B) Enquadramentos**

De acordo com os pressupostos acima definidos, o enquadramento salarial de cada categoria profissional far-se-á por referência aos níveis salariais.

**C) Carreiras**

**I - Princípios gerais aplicáveis**

1- O escalão de admissão será, em princípio e para todas as categorias profissionais, o escalão mais baixo da correspondente categoria profissional.

**1- A- Novas admissões**

1- A.1- Para facilitar novas admissões, durante o período de vigência deste AE (2014/15), a empresa pode estabelecer um período inicial dos contratos de trabalho nos termos do número seguinte.

1- A.2- O período inicial terá a duração máxima de quatro anos, corresponderá a quatro níveis com a duração de 12 meses cada (podendo a empresa reduzir tal duração, quando assim o entender), durante os quais os trabalhadores auferirão as seguintes retribuições base mensais:

Nível A - 850 €;

Nível B - 900 €;

Nível C - 950 €;

Nível D - 1000 €.

1- A.3- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores que tenham contrato de trabalho em vigor em 1 de janeiro de 2014.

1- A.4- A empresa pode admitir um trabalhador para qualquer dos níveis tendo em conta a formação e a experiência profissional dos candidatos e as contingências do mercado de trabalho.

1- A.5- O período de contagem do tempo de progressão na carreira estabelecido no ponto II do presente anexo apenas se inicia no termo do nível D.

2- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão na carreira profissional apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo, portanto, descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais ou o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores ou autarcas.

3- O exercício de funções de direcção ou chefia considera-se sempre feito em comissão de serviço, pelo que será da

livre iniciativa da empresa a nomeação para esse exercício, bem como a decisão sobre a sua cessação.

4- Em conformidade com o disposto no número anterior, a progressão profissional e salarial das chefias será sempre da iniciativa da empresa.

## II - Regras de progressão

1- A permanência no escalão salarial mínimo de cada nível, para todos os trabalhadores, será somente de um ano, findo o qual o trabalhador passará ao escalão seguinte, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia, com base em avaliação de desempenho.

1.1- Quando o trabalhador é admitido para o escalão salarial mínimo de um determinado nível, o tempo de permanência nesse escalão será de dois anos.

2- A evolução posterior processar-se-á, salvo informação escrita negativa e devidamente fundamentada pela chefia com base em avaliação de desempenho, de acordo com as seguintes regras:

a) Decorrido o tempo máximo de quatro anos sobre a data da última progressão, acesso ao escalão salarial seguinte.

b) Se a categoria estiver escalonada em graus diferentes, a passagem far-se-á para o grau seguinte ao fim de seis anos, sendo-lhe garantida a subida de, pelo menos, um escalão salarial;

c) Estas regras de progressão são aplicáveis até ao nível salarial IV, inclusive. Para os restantes níveis (I, II e III), a progressão processar-se-á por mérito e será sempre da iniciativa da empresa.

3- No caso de o trabalhador não concordar com a informação negativa da chefia, poderá requerer, no prazo de 15 dias úteis subsequentes ao conhecimento daquela informação, a realização de prova técnico-profissional.

3.1- As provas técnico-profissionais destinam-se a averiguar a capacidade do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão e são normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho.

3.2- Estas provas serão apreciadas por um júri composto por três elementos, um em representação do trabalhador e indicado pelo respectivo sindicato, outro em representação da entidade patronal e um terceiro elemento, indicado em princípio pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, que mereça a confiança dos restantes elementos do júri.

3.3- No caso de o trabalhador ser aprovado nas provas técnico-profissionais e tenha obtido uma média igual ou superior a 50 % no conjunto das avaliações dos últimos quatro anos, a data da progressão será a que resultar dos prazos previstos no número 1 e alínea a) do número 2.

3.4- Quando o trabalhador não obtiver aprovação na prova técnico-profissional ou a não tenha requerido, ou a avaliação seja inferior a 50 %, terá direito a prestar nova prova decorridos 12 meses, se a informação da chefia se mantiver negativa.

## ANEXO IV

### Regulamento de trabalho por turnos

## III - Deveres dos trabalhadores em regime de turnos

### Artigo 12.º

#### Deveres dos trabalhadores

Para além dos decorrentes da legislação ou regulamentação colectiva aplicável, são deveres do trabalhador em regime de turnos:

1- Ser pontual na rendição do turno;

2- Fazer as rendições do turno no seu posto de trabalho, transmitindo correctamente o turno;

3- Dar conhecimento à chefia do turno de qualquer atraso na rendição ou ausência previsível, informando, sempre que possível, da respectiva duração;

4- Não abandonar o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário sem que tenha sido substituído e transmitido correctamente o turno ao trabalhador subsequente, ou sem que a respectiva chefia de turno tenha tomado as providências necessárias e expressamente o autorize a sair;

5- Comunicar obrigatoriamente à chefia do turno qualquer ausência momentânea do posto de trabalho, sem que tal exonere o trabalhador da responsabilidade pelas ocorrências verificadas naquele posto de trabalho durante a referida ausência;

6- Quando em horário de sobreposição, apresentar-se ao chefe de turno no início do período de trabalho, para que este possa transmitir-lhe as necessárias instruções de serviço;

7- Cumprir rigorosamente as indicações recebidas ou estabelecidas, bem como as normas de segurança em vigor;

8- Participar nas acções de formação ou de reciclagem que a empresa promova e lhe sejam destinadas, bem como comparecer aos exercícios de prevenção e segurança para que seja expressamente convocado.

## IV - Direitos dos trabalhadores em regime de turnos

### Artigo 13.º

#### Subsídio de turno

1- A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio nas condições e no montante estabelecidos na cláusula 61.<sup>a</sup> (Subsídio de turno) e anexo VII (Cláusulas de expressão pecuniária) deste AE.

2- No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que:

a) A mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se o caso do número 2 do artigo 15.º deste regulamento e desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador se encontre nesse regime há mais de sete anos seguidos ou interpolados;

b) No caso previsto no número 1 do artigo 15.º deste regulamento.

3- O direito à manutenção do subsídio previsto na alínea a) do número anterior cessa quando o trabalhador, estando apto, não aceite voltar a trabalhar em regime de turnos, nos termos do número 2 do artigo 4.º deste regulamento.

4- O valor inicial do subsídio de turno a que se refere o

número 1 deste artigo será, em cada revisão das retribuições certas mínimas, reduzido em percentagem igual à do aumento que nessa retribuição se verifique, não podendo cada redução ser superior a 30 % do valor daquele aumento.

Artigo 14.º

**Compensação por tempo de transmissão de turno**

1- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito, como contrapartida do tempo gasto na transmissão do turno até ao limite de quinze minutos diários, ao valor de 67,00 € ilíquidos mensais, a receber durante 12 meses por ano.

2- A rendição de turno não pode implicar a ocorrência de trabalho suplementar.

3- O valor previsto no número 1 será actualizado todos os anos em função do IPC do ano anterior.

ANEXO VII

**Valores dos subsídios**

**Valores de subsídios para 2014**

A) Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

I- b):

- 1) Período de almoço - 15,50 €;
- 2) Período de jantar - 15,50 €;
- c) Ajuda de custo diária - 47,50 €.

B) Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no país**

I- c):

- 1) Período de almoço - 15,50 €;
- 2) Período de jantar - 15,50 €;
- d) Ajuda de custo diária - 47,50 €.

C) Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

A) 20 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo;

B) 25 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável);

C) 35 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

D) Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

Valor diário - 10,50 €.

E) Anexo V

**Regulamento do regime de prevenção**

- 4- : a) Semana completa de prevenção - 231,50 €;
- b) Feriado, sábado ou domingo isolado - 93,50 €;
- c) Sábado e domingo não isolados - 148,00 €;
- d) Cada hora de prevenção - 4,50 €.

**Valores de subsídios para 2015**

A) Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

- 1- b): 1) Período de almoço - valor de 2014 + 50 % do IPC real 2014;
- 2) Período de jantar - valor de 2014 + 50 % do IPC real 2014;
- c) Ajuda de custo diária - valor de 2014 + 50 % do IPC real 2014.

B) Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no país**

- 1- c): 1) Período de almoço - valor de 2014 + 50 % do IPC real 2014;
- 2) Período de jantar - valor de 2014 + 50 % do IPC real 2014;
- d) Ajuda de custo diária - valor de 2014 + 50 % do IPC real 2014.

C) Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

A) 20 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas fixas ao sábado e ao domingo;

B) 25 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos com folgas variáveis ou mistas (fixa e variável);

C) 35 % da sua remuneração base efectiva, no caso de trabalho prestado em regime de três turnos com folgas variáveis.

D) Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

Valor diário 2014 + 50 % do IPC real 2014.

E) Anexo V

**Regulamento do regime de prevenção**

- 4- : a) Semana completa de prevenção - valor de 2014 + 50 % do IPC real 2014;
- b) Feriado, sábado ou domingo isolado - valor de 2014 + 50 % do IPC real 2014;
- c) Sábado e domingo não isolados - valor de 2014 + 50 % do IPC real 2014;
- d) Cada hora de prevenção - valor de 2014 + 50 % do IPC real 2014.

(\*) IPC - Índice de Preços ao Consumidor.



ANEXO VIII

Tabelas salariais

Tabela salarial para 2014

- 1- Os valores da tabela salarial de 2014 serão, com efeitos a 1 de janeiro de 2014, os montantes da tabela salarial de 2013 acrescidos do valor correspondente a 0,5 % desses montantes, o que resulta na tabela abaixo reproduzida.
- 2- Em função dos resultados positivos da empresa, poderão os valores constantes da tabela ter um aumento acrescido, também com efeitos retroativos a 1 de Janeiro de 2014, calculado na seguinte forma:
- i) Resultado operativo positivo da empresa no ano de 2014 entre 0 e 10 milhões de euros, o aumento corresponderá a mais 0,25 %;
- ii) Resultado operativo positivo da empresa no ano de 2014 superior a 10 milhões de euros, o aumento corresponderá a mais 0,5 % (que inclui os 0,25 mencionados no anterior ponto i).

| Escalão | Valores 2014 |
|---------|--------------|
| 1       | 4 115,00     |
| 2       | 3 851,00     |
| 3       | 3 641,00     |
| 4       | 3 455,00     |
| 5       | 3 233,00     |
| 6       | 3 060,00     |
| 7       | 2 896,00     |
| 8       | 2 735,00     |
| 9       | 2 560,00     |
| 10      | 2 412,00     |
| 11      | 2 263,00     |
| 12      | 2 135,00     |
| 13      | 2 004,00     |
| 14      | 1 897,00     |
| 15      | 1 786,00     |
| 16      | 1 662,00     |
| 17      | 1 552,00     |
| 18      | 1 475,00     |
| 19      | 1 395,00     |
| 20      | 1 332,00     |

Tabela salarial para 2015

- 1- Os valores da tabela salarial de 2015 serão, com efeitos a 1 de janeiro de 2015, os montantes da tabela salarial de 2014 acrescidos do valor correspondente a 50 % do IPC real verificado em 2015.
- 2- Em função dos resultados positivos da empresa, poderão os valores constantes da tabela ter um outro aumento, também com efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2015, calculado da seguinte forma:
- i) Resultado operativo positivo da empresa no ano de 2015 entre 0 e 10 milhões de euros, o aumento corresponderá a mais 25 % do IPC real do ano de 2015;
- ii) Resultado operativo positivo da empresa no ano de

2015 superior a 10 milhões de euros, o aumento corresponderá a mais 50 % do IPC real para o ano de 2015 (que inclui os 25 % mencionados no anterior ponto i).

(\*) IPC - Índice de Preços ao Consumidor.

Cláusula de salvaguarda

- 1- O aumento percentual de 2015 terá de corresponder pelo menos a 50 % do IPC real verificado nesse ano.
- 2- Devido à instabilidade dos preços resultante da crise do euro, apenas 60 % do aumento salarial, calculado nos termos do número anterior, que resultar da aplicação do valor de inflação previsto no Orçamento Geral do Estado para esse ano será processado a partir de 1 de janeiro de 2015, ficando os remanescentes 40 % como margem de segurança para compensação de correcção em baixa do valor real do IPC para o ano em causa.
- 3- Se valor pago nos termos do número anterior for superior ao devido, a empresa poderá compensar as quantias que tiver pago a mais aos trabalhadores com quaisquer quantias que sejam ou venham a ser devidas pela empresa aos mesmos, nos termos legalmente admissíveis.

(\*) - IPC - Índice de Preços ao Consumidor.

ANEXO XI

Gratificação extraordinária por objectivos

- É instituído na empresa, para os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa e desde que não incluídos no Sistema de Gestão de Compromissos (GXC) ou em qualquer sistema de retribuição por objetivos, uma gratificação extraordinária por objetivos, para os anos de 2014 e de 2015, nos seguintes termos:
- a) O montante máximo global que pode atingir a gratificação extraordinária por objetivos corresponde a 1,5 % da Retribuição Base Anual Total Teórica (para este efeito considera-se o valor da retribuição base e dos subsídios de Natal e de férias) dos trabalhadores abrangidos pela presente gratificação em cada um dos anos de 2014 e de 2015, uma vez efetuada a atualização salarial para cada um desses anos nos termos definidos no anexo VIII.
- b) Os objetivos são coletivos/grupais.
- c) Cada objetivo tem um peso relativo, devendo a soma total dos mesmos ser igual a 100.
- d) Para cada objetivo será fixado um valor que se pretende seja alcançado, ao qual corresponderá a pontuação 100. Será, igualmente, estabelecido um valor mínimo que terá que ser atingido, que corresponderá à pontuação 50, e abaixo do qual não se obterá qualquer pontuação por ele. Entre estes dois valores a pontuação será proporcional. A pontuação final será determinada pela soma dos pontos obtidos em cada objetivo (Grau de Cumprimento Global do Objetivo - GCGO): 100 % do cumprimento do GCGO equivale a um máximo de 1,5 % da Retribuição Base Anual Total. As equivalências entre a percentagem de GCGO, desde os 50 % até aos 100 %, distribuem-se de acordo com a seguinte tabela:

| GCGO   | % a aplicar à retribuição base anual total |
|--------|--|
| < 50 % | 0  |
| 50 %   | 1  |
| 60 %   | 1,1  |
| 70 %   | 1,2  |
| 80 %   | 1,3  |
| 90 %   | 1,4  |
| 100 %  | 1,5  |

e) O montante atingido como gratificação extraordinária por objetivos de acordo com alínea anterior será aplicado de forma individualizada e proporcional à retribuição base anual de cada trabalhador, nos seguintes termos:

$$(GEO) \text{ Individualizada} = MRGCGO \times \frac{RBIAT}{RBATT}$$

GEO = Gratificação Extraordinária por Objectivos  
MRGCGO = Montante resultante do Grau de Cumprimento Global de Objectivos  
RBIA = Retribuição Base Individual Anual Teórica  
RBAT = Retribuição Base Anual Total Teórica

f) Os objetivos e os pesos relativos respetivos são fixados, até março de cada ano, pela empresa, ouvindo previamente as associações sindicais outorgantes.

g) Em cada um dos meses de julho e de outubro de cada ano terá lugar uma reunião entre os representantes da empresa e 2 representantes de cada associação sindical outorgante do presente acordo de empresa para acompanhamento do grau de cumprimento dos objetivos.

h) Adicionalmente, 15 % do total dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa e pela gratificação extraordinária por objetivos, que venham a ser individualmente melhor avaliados pela Repsol Polímeros no âmbito da avaliação individual do sistema de avaliação de desempenho, terão direito a uma gratificação extraordinária de desempenho de 0,2 % da Retribuição Base Anual Total dos trabalhadores abrangidos pela gratificação extraordinária em cada um dos anos de 2014 e de 2015, uma vez efetuada a atualização salarial nos termos do anexo VIII para cada um desses anos. Identificados os trabalhadores, o prémio será repartido proporcionalmente à retribuição base individual de cada trabalhador incluído nos mencionados 15 %.

i) Os montantes devidos a cada um dos trabalhadores nos termos do presente anexo são ilíquidos e serão pagos no mês de março de cada ano ou no mês posterior àquele em que a empresa tenha apurado os valores da retribuição base do ano imediatamente anterior.

j) A quantia paga a título da presente gratificação extraordinária por objetivos, bem como os montantes previstos na anterior alínea h), não consolidam na massa salarial dos trabalhadores, não consubstanciam retribuição dos mesmos, não constituindo igualmente uma contrapartida direta da prestação normal ou regular do trabalho.

**Declaração final dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa

e quatrocentos e quarenta e cinco trabalhadores.

Sines, 28 de janeiro de 2014.

Pela Repsol Polímeros, SA:

*Francisco Castro Herencias*, na qualidade de mandatário.

Pela COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, em representação das organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

FE - Federação dos Engenheiros:

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

*José Luís Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário.

*Luís Alberto Santos Ferreira*, na qualidade de mandatário.

*Jean Pierre de Oliveira Sanders Bentes*, na qualidade de mandatário.

*António Manuel dos Santos Jorge*, na qualidade de mandatário.

*Vítor Manuel Louro Caiado Correia*, na qualidade de mandatário.

*Francisco Xavier Marques Torres*, na qualidade de mandatário.

*Fernando Alberto Rocha Cunha*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de fevereiro de 2014, a fl. 145, do livro 11, com o depósito n.º 7/2014, nos termos do artigo n.º 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Amadora e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Alteração**

Revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, 1.ª Série, de 29 de janeiro de 2012:

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito**

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

2- O presente acordo é vertical e obriga, por um lado, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora - CAE 84250, e por outro lado, todos os trabalhadores

cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo.

3- O presente acordo abrange potencialmente 92 trabalhadores, estando as categorias profissionais previstas neste acordo.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

(Período normal de trabalho)

[...]

7- Os trabalhadores do piquete a fogo, aproximadamente 22, em regime de turnos rotativos têm direito a um fim-de-semana completo de descanso, sábado e domingo, por cada seis semanas de trabalho efetivo.

[...]

Clausula 34.<sup>a</sup>

(Folga de compensação)

[...]

2- Com exceção dos domingos, sempre que um dia de folga coincida com um dia de feriado, os trabalhadores em regime de turnos rotativos gozarão uma folga de compensação no próprio mês ou no mês seguinte.

3- Mediante acordo entre a associação e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos mencionados nos números anteriores.

Clausula 35.<sup>a</sup>

(Descanso compensatório)

[...]

2- Aplica-se a este artigo o disposto no número 3 do artigo anterior.

[...]

Amadora, 27 de dezembro de 2013.

Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários da Amadora:

*Maria Alcide Martinho Marques*, presidente da direção da AHBV de Amadora e mandatária;

*Rui Pedro da Silva Brito Fonseca*, vice-Presidente da direção da AHBV de Amadora e mandatário.

Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

*Sérgio Rui Martins Carvalho*, presidente da direção nacional e mandatário;

*Fernando Gabriel Dias Curto*, vice-presidente da direção nacional e mandatário.

Depositado em 5 de fevereiro de 2014, a fl. 145, do livro 11, com o depósito n.º 6/2014, nos termos do artigo n.º 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Condeixa-a-Nova e o SNBP- Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Alteração ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12 de 29 de Março de 2011.

CAPÍTULO I

**Âmbito, vigência, denúncia e revisão**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito**

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

2- O presente acordo é vertical e obriga, por um lado, a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Condeixa-a-Nova, CAE 84250, e por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo e representados pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (adiante designado por SNBP).

3- O presente acordo abrange potencialmente 17 trabalhadores, estando as categorias profissionais abrangidos pelo mesmo descritos nos anexos I, II e III.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

1- O presente acordo colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um período mínimo de vigência de dois anos.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de 12 meses, podendo ser revistas anualmente.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Denúncia**

1- O presente acordo colectivo não pode ser denunciado, antes de decorridos 10 meses após a data referida no número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, em relação às tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se do restante clausulado.

2- Terminado o prazo de vigência do acordo sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento, poderá dar-se início ao processo de revisão.

3- A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever, através de carta registada com aviso de recepção.

4- A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que responde não aceite. Esta deverá ser enviada por carta registada com aviso de recepção nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

5- As negociações sobre a revisão do presente acordo deverão iniciar-se nos 30 dias posteriores à apresentação da



contraproposta e estarem concluídas também no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de quinze dias, por acordo entre as partes.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da Lei ou deste documento, entende-se como condições gerais de admissão de funcionários:

- a) Ter idade mínima de 18 anos;
- b) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico, será sempre a expensas da associação.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Modalidades dos contratos

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo colectivo podem ser contratados por tempo indeterminado, a termo certo ou incerto ou a termo parcial.

2- Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão de trabalhadores por tempo indeterminado poderá ser feita a título experimental por um período de noventa dias, salvo para quadros e chefias em que poderá tal prazo ser alargado até duzentos e quarenta dias.

2- Durante o período experimental qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização de compensação.

3- Findo o período de experiência, ou antes, se a direcção da associação o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4- Entende-se que a associação renuncia ao período experimental sempre que admita ao serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquele que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude dessa proposta.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer funcionário para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído.

2- A entidade patronal deverá dar ao substituto, no acto de admissão, conhecimento expresso por escrito de que o seu

contrato pode cessar, com aviso prévio de 15 dias, logo que o titular se apresente e reocupe o lugar.

3- No caso do funcionário admitido nestas condições continuar ao serviço para além de quinze dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- Os bombeiros assalariados deverão ser capazes de desempenhar todas as missões dos corpos de bombeiros previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 248/2012 de 21 de Novembro.

2- Os funcionários assalariados serão enquadrados funcionalmente de harmonia com as funções do anexo I.

3- O empregador pode, quando o interesse da associação o exija, encarregar o funcionário de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

1- A fixação do quadro de pessoal, obedece aos seguintes princípios:

- a) Identificação das categorias necessárias e adequadas à prossecução das respectivas atribuições;
- b) As dotações de efectivos por categoria são feitas anualmente através dos respectivos orçamentos tendo em conta o desenvolvimento da carreira dos funcionários.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Ingresso

1- O ingresso na carreira faz-se, em regra, no primeiro escalão da categoria de base e pode ser condicionado à frequência com aproveitamento de estágio probatório.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Acesso

1- A progressão na carreira faz-se por promoção precedida por concurso.

2- Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e opera-se para escalão a que corresponda remuneração base imediatamente superior.

3- A promoção depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Desempenho adequado;
  - b) Tempo mínimo de serviço efectivo na categoria imediatamente inferior;
  - c) Existência de vaga.
- 4- A progressão horizontal na categoria não carece de concurso.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Bons serviços e mérito excepcional**

1- A direcção, por sua iniciativa ou por proposta do comando pode atribuir menções de bons serviços e de mérito excepcional.

2- A proposta para a sua atribuição tem que ser fundamentada e deve atender ao trabalho desenvolvido no seio da associação e na defesa dos seus objectivos.

**CAPITULO III**

**Carreira**

Cláusula 13.º

**Promoções na carreira**

- 1- A promoção à categoria superior é feita por concurso.
- 2- Os concursos são abertos sempre que existam vagas nas respectivas categorias, por decisão da direcção.

Cláusula 14.º

**Escalaço de promoção**

1- A promoção à categoria superior da respectiva carreira, faz-se da seguinte forma:

a) Para o escalaço 1 da categoria para a qual se faz a promoção;

b) Para o escalaço que, na estrutura remuneratória da categoria para a qual se faz a promoção, corresponde o índice mais aproximado se o trabalhador já vier auferindo remuneração igual ou superior à do escalaço.

2- Sempre que do disposto no número anterior resultar um impulso salarial inferior a 5 pontos, a integração na nova categoria faz-se no escalaço seguinte da estrutura da nova categoria.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Progressão**

1- A progressão horizontal nas categorias faz-se por mudança de escalaço.

2- A mudança de escalaço depende da avaliação do desempenho e da permanência no escalaço imediatamente anterior pelo período de 3 anos.

3- A aplicação de pena disciplinar superior a repreensão escrita num determinado ano, determina a não consideração do tempo de serviço prestado nesse ano para efeitos de progressão.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Condições excepcionais de progressão**

1- O período de três anos previsto no número dois do artigo anterior pode ser reduzido de um ou mais anos em função de bons serviços prestados ou em especiais situações de mérito, respectivamente.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Formalidades**

1- A progressão na carreira é feita de acordo com a legislação em vigor e é objecto de avaliação de desempenho tendo por base os objetivos definidos pela associação e constantes do anexo III.

2- O direito à remuneração pelo escalaço superior vence no dia 1 do mês seguinte à decisão de progressão.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

São extintas diuturnidades e outros suplementos, os quais foram incluídas no valor da remuneração-base auferida pelos funcionários.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Salvaguarda de direitos**

1- O presente acordo coletivo de trabalho é aplicável a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro de pessoal desta associação, cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo, salvaguardando-se os direitos adquiridos em matéria remuneratória até à respectiva integração na tabela salarial.

2- O tempo de serviço prestado na categoria de que o trabalhador é titular conta para efeitos de progressão nas carreiras horizontais.

**CAPÍTULO IV**

**Direitos e deveres**

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Direitos e deveres/deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo colectivo e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

a) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

b) Colocar à disposição dos funcionários todo o equipamento adequado ao exercício das funções para as quais foram contratados;

c) Facilitar aos funcionários que o solicitem a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional;

d) Não exigir aos funcionários a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;

e) Facultar às associações sindicais, todas as informações e esclarecimentos quanto à aplicação do presente acordo colectivo na Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Condeixa-a-Nova;

f) Facultar ao funcionário a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;

g) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da associação, instalações

adequadas, para reuniões gerais de trabalhadores, que visem os seus interesses laborais;

h) Fixar os objectivos individuais em conjunto com o funcionário tendo em vista a sua avaliação de desempenho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança

1- Deverá a entidade patronal segurar todos os funcionários, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade, de modo a que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam salvaguardados os interesses dos mesmos.

2- O seguro deverá abranger o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso para o trabalho.

3- Prevenir os riscos profissionais, através de campanhas de esclarecimento em colaboração com os departamentos estatais próprios e as organizações sindicais respectivas.

4- A entidade patronal deverá também observar as normas de higiene e segurança decorrentes da legislação em vigor sobre aquelas matérias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Atendendo à natureza da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Condeixa-a-Nova, são deveres dos trabalhadores cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo colectivo e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da direcção da associação e dos seus superiores hierárquicos;

b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da associação, bem como pugnar por uma boa imagem desta;

c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;

d) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da associação ou em concorrência com esta;

e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, realizando o trabalho com zelo e diligência;

f) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

g) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

h) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na associação e prestar aos seus colegas todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da associação que, não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na legislação em vigor;

j) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessam ao desenvolvimento da associação, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho;

2- Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia, deverão igualmente:

a) Cooperar com os demais departamentos e serviços da associação;

b) Colaborar na preparação e tratar com correcção os trabalhadores que chefiem e proporcionar aos mesmos, um bom ambiente de trabalho de forma a aumentar a produtividade;

c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da associação, que lhe sejam apresentadas.

#### Cláusula 23.<sup>o</sup>

##### Garantia dos trabalhadores

1- É vedado à direcção da associação:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

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

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

e) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previsto na Lei Geral;

f) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;

g) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

#### Cláusula 24.<sup>o</sup>

##### Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores da associação o direito à greve nos termos legais, devendo ser fixados através de acordo entre os funcionários e a entidade detentora do corpo de bombeiros os serviços mínimos adequados.

#### Cláusula 25.<sup>o</sup>

##### Quotização sindical

A entidade patronal obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente às associações sindicais outorgantes as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respectivo desconto até o dia 15 do mês seguinte àquele a que reportam.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Direito das comissões de trabalhadores

Os direitos das comissões de trabalhadores, são os constantes da legislação em vigor.

## CAPÍTULO V

### Duração e prestação do trabalho

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho, definição e princípios**

1- Compete à direção da associação estabelecer o horário de trabalho dos funcionários ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais, bem como a publicar o mapa de horário dos seus trabalhadores, em local bem visível.

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

3- Sem prejuízo do disposto no número um desta cláusula e do demais previsto neste acordo colectivo, se pela associação ou pelo funcionário surgirem situações pontuais e devidamente justificadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio entre as partes.

4- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a associação alterar o horário de trabalho de um ou mais funcionários, em virtude de situações imponderáveis, nomeadamente doença de outros trabalhadores ou situações relacionadas com emergências no âmbito da protecção civil, desde que o fundamento e a alteração não se prolongue por mais de dez dias, período este que pode ser prorrogado até 30 dias.

5- Havendo na associação funcionários que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a respectiva vida familiar, desde que tal seja possível.

6- Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços da associação adoptar uma ou, simultaneamente mais do que uma das seguintes modalidades de horário:

- a) Horário rígido;
- b) Trabalho por turnos;
- c) Isenção de horário.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- A duração máxima de trabalho normal em cada semana, será de quarenta horas.

2- A duração de trabalho normal não deverá exceder as oito horas diárias, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do serviço, podendo tal limite ser ultrapassado nos termos previstos na alínea a) do número 1 do artigo 210.º do Código do Trabalho.

3- Poderá a associação, organizar o horário de trabalho dos seus funcionários, em regime de turnos rotativos semanalmente.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1, o período normal de trabalho, para trabalhadores em regime de turnos rotativos e de laboração contínua, em molde de três turnos diários, não poderá exceder as 40 horas em cada semana.

5- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

6- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos contínuos ou descontínuos.

7- Os funcionários que efectuem trabalho nos fins-de-semana, têm direito, no mínimo, a um domingo e a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efectivo.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Horário rígido**

Entende-se por horário rígido aquele que exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários distintos, manhã e tarde, com hora de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 30.<sup>o</sup>

**Trabalho por turnos**

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

2- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do 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.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Alterações no horário de trabalho**

1- O horário de trabalho pode ser alterado mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvaguardando-se o interesse das partes.

2- A entidade patronal por motivo de declaração de inaptidão do bombeiro para o trabalho por turnos proferida pelos serviços médicos da associação e por motivo de extinção de turnos pode, unilateralmente, alterar os horários de trabalho dos funcionários abrangidos pelos mesmos, sendo que neste último caso, deverá ter em atenção a antiguidade por analogia com o disposto no número 2, do artigo 368.º do Código do Trabalho.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Organização das escalas de turnos**

1- Compete à direção da associação, auscultando a estrutura de comando, a organização ou modificação das escalas de turno.

2- As escalas de turnos são organizadas mensalmente e serão afixadas até ao 20.º dia do mês anterior.

3- As escalas de turno rotativas só poderão prever mudanças de turno após os períodos de descanso semanal nelas previstas.

4- Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, independentemente do motivo, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.



### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Isenção do horário de trabalho

1- Em situações de exercício de cargo de gestão ou direcção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos e ainda no caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do quartel da associação, esta e o trabalhador podem acordar o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste acordo colectivo.

2- 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, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste de acordo colectivo e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3- Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de 242 horas de trabalho para além da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além destas serão pagas como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 40.º do presente acordo colectivo.

4- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho, têm direito a auferir uma remuneração especial de 12,5 % sobre o vencimento base, intitulado subsídio de isenção de horário de trabalho.

5- A isenção de horário de trabalho e respectivo subsídio manter-se-á enquanto esta se justificar.

### Cláusula 34.º

#### Regime de substituição

1- Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes.

2- Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de funcionários eventualmente disponíveis, as faltas poderão ser supridas com recurso a trabalho suplementar.

3- Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos funcionários titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a associação e os seus trabalhadores.

4- A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita sempre que possível, por recurso a um funcionário que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

### Cláusula 35.º

#### Folga de compensação

1- Pela prestação de trabalho nos dias de descanso semanal fixados nas escalas de turnos, os funcionários têm direito a gozar igual período de folga de compensação num dos três dias úteis seguintes.

2- Mediante acordo entre a associação e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos mencionados no artigo anterior.

### Cláusula 36.º

#### Descanso compensatório

1- Pela prestação de trabalho suplementar, fora dos dias de descanso semanal, os funcionários têm direito a um descanso compensatório, o qual, de acordo com a Lei, se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho e deve ser gozado num dos 45 dias seguintes.

2- Aplica-se a este artigo o disposto no número 2 do artigo anterior.

3- Desde que haja acordo entre a associação e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar - princípios gerais

1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do período normal de trabalho diário e semanal, exceptuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência nos termos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 249/2012 de 21 de novembro.

2- As entidades patronais e os funcionários comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho suplementar.

3- Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o funcionário deve prestar trabalho suplementar nos seguintes casos:

a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face, a acréscimos de trabalho;

b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

4- Não será considerado trabalho suplementar, o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral ou colectivos acordados com os funcionários.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Condições de prestação de trabalho suplementar

Os funcionários têm direito a recusar a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade previstas neste acordo colectivo.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Limites do trabalho suplementar

O trabalho suplementar de cada trabalhador não poderá exceder, em princípio os seguintes máximos:

a) 10 horas semanais;

b) 175 horas anuais.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

1- A remuneração do trabalho suplementar em dia de trabalho normal será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

- a) Primeira hora em cada dia - 25 %;
- b) Horas subsequentes - 37,50 %;

2- O valor/hora da retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12 \text{ meses}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52 \text{ semanas}}$$

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

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

2- O tempo de trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição do trabalho normal exceptuando o trabalho nocturno que nos termos deste documento seja também considerado trabalho suplementar. Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho suplementar e ao trabalho nocturno.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar**

1- Poderá ser prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal, em dia feriado ou em dia ou meio-dia de descanso complementar.

2- No entanto, este só poderá ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves ou motivos de força maior.

3- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em dia de descanso compensatório confere direito a um acréscimo de 50 % sobre a remuneração do trabalho normal e a um dia completo de descanso/folga compensatório, o qual terá lugar num dos três dias úteis seguintes ou noutra altura, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia feriado confere direito, em alternativa, a um acréscimo de 50 % sobre a remuneração do trabalho normal ou a descanso compensatório de igual duração, cabendo a escolha à direcção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários. A opção pelo pagamento do acréscimo de 50 % sobre a remuneração do trabalho normal confere ainda ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

Cláusula 43.<sup>o</sup>

**Banco de horas**

1- Por acordo escrito entre o empregador e os trabalhadores envolvidos poderá ser instituído um horário de trabalho em regime de banco de horas.

2- O banco de horas pode ser utilizado por iniciativa do

empregador ou do trabalhador mediante comunicação à parte contrária com a antecedência de três dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

3- No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 4 horas diárias e 50 horas semanais, com o limite de 250 horas anuais.

4- Para efeitos de determinação da duração média do trabalho, o período de referência é de uma semana, compreendida entre as 0 horas de segunda-feira e as 14 horas de domingo.

5- No caso de um período de trabalho diário ter o seu início num dia e fim no dia seguinte, o tempo de trabalho será considerado na semana em que o período diário teve o seu início.

6- O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) é compensado com a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo o empregador avisar o trabalhador com três dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

7- Quando o funcionário pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de oito dias, salvo se outra inferior for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

8- Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o crédito de horas será retribuído com acréscimo de 100 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil.

CAPÍTULO VI

**Local de trabalho**

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Local de trabalho habitual**

Considera-se local de trabalho habitual a zona de actuação própria do corpo de bombeiros onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza ou serviço ou das circunstâncias do contrato.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Deslocações em serviço**

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

2- Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento das horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário e ainda, quando tal se mostre necessário por indicação da direcção da associação, a alimentação e alojamento, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas com os seguintes limites:

- Pequeno-almoço - 3 €.
- Almoço e jantar - 10 €.
- Dormida - 35 €.

- Transporte em caminho-de-ferro, autocarro, avião ou, nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na associação por quilómetro percorrido em viatura própria, se a tal for autorizado.

3- As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

a) Ajudas de custo igual a 25 % da retribuição diária;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos e de acordo com os limites fixados pela direcção da associação, quando não sejam assegurados por esta.

c) As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas no número 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos neste modelo de acordo de empresa.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Conceitos de retribuição

1- A remuneração base é determinada pelo índice correspondente à categoria e escalão em que o assalariado está posicionado, nos termos do anexo II a este acordo colectivo.

2- Escalão é cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de categoria da carreira.

3- Os funcionários terão direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efectivo, calculado tendo como limite mínimo o valor do subsídio atribuído anualmente para os funcionários da Administração Pública.

4- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de cinco horas diárias.

5- Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Retribuição hora

1- O valor a retribuir à hora normal de trabalho é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{N \times 52}$$

Sendo o Rm o valor da retribuição mensal em N o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2- Para o desconto de horas de trabalho, utilizar-se-á a mesma fórmula do número 1.

#### Cláusula 48.<sup>o</sup>

##### Estrutura indiciária

1- A remuneração mensal correspondente a cada categoria e escalão referencia-se por índices.

2- O valor do índice 100 corresponde ao salário mínimo nacional.

3- A actualização anual dos índices opera-se na proporção da alteração do índice 100.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias e de Natal

Para além do disposto na Lei Geral do Trabalho relati-

vamente aos subsídios de férias e de Natal, estes subsídios beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que se vencerem.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- A remuneração base mensal dos funcionários que laborem em regime de turnos rotativos diurnos e nocturnos, é acrescida de um subsídio mensal de 25 % da mesma.

2- O subsídio de turno é pago apenas aos funcionários que trabalhem em turnos rotativos que abranjam o turno de trabalho nocturno, sendo que, sempre que se verifique o seu pagamento, não há lugar ao pagamento do acréscimo sobre a retribuição normal do trabalho nocturno previsto no número 2 da cláusula 41.<sup>a</sup>.

3- Os funcionários que deixem de praticar o regime de turnos deixam de receber o respectivo subsídio.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 12,5 % da respectiva remuneração base mensal.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Actualização remuneratória

A fixação e alteração das diversas componentes do sistema retributivo são objecto de negociação entre as partes outorgantes do acordo de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios:

I. 1 de Janeiro;

II. 25 de Abril;

III. Sexta-feira Santa;

IV. Domingo de Páscoa;

V. 1.º de Maio;

VI. 10 de Junho;

VII. 15 de Agosto;

VIII. 8 de Dezembro;

IX. 25 de Dezembro;

X. Feriado municipal, 24 de Julho.

2- Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.

3- Poderão ser observados como feriados facultativos a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.



Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 22 dias úteis, sendo que o período anual de férias é de 22 dias, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 238.º do Código do Trabalho.

2- O direito a férias inicia-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil corrente, podendo estar condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço no ano seguinte sujeito a correção.

3- A marcação do período de férias, deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

4- Na falta de acordo o período de férias será marcado pela entidade patronal em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, um período de dez dias seguidos entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro.

5- A pedido do trabalhador, as férias poderão ser repartidas por diversos períodos, desde que pelo menos um dos períodos não seja inferior a dez dias consecutivos.

6- Salvo acordo escrito em contrário com o trabalhador, o subsídio de férias deverá ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

7- A contagem da duração das férias será feita por dias úteis.

8- Na marcação das férias, sempre que possível, serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na associação.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a associação afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da associação**

1- A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2- A entidade patronal poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer no serviço desde que, haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos directos sobre pessoas e equipamentos.

3- A entidade patronal poderá também determinar o adiamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4- O novo período de férias ou o período não gozado, será marcado por acordo entre o trabalhador e a associação.

5- Não havendo acordo, a marcação será feita de acordo com o estabelecido no número 4 da cláusula anterior.

6- Se a entidade patronal não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à associação com a antecedência mínima de quinze dias.

7- A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

8- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo se-

guido da metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Modificação das férias por impedimento do trabalhador**

1- O gozo das férias não se inicia na data prevista ou suspende-se quando o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Quando se verifique a situação de doença, o trabalhador deverá comunicar à associação o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico do Serviço Nacional de Saúde.

4- Em caso referido nos números anteriores, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 do artigo 241.º do Código do Trabalho.

5- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozadas até ao termo do seu 1.º trimestre.

6- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte ao do impedimento, até ao dia 30 de Abril.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio**

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Exercício de outra actividade durante as férias**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a vier exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período nor-

mal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3- O somatório da ausência a que se refere o número anterior, caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1- Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas, deverá obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal nas 24 horas subsequentes ao início da ausência, sendo que a justificação em data posterior terá que ser devidamente fundamentada;

c) O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a associação decidir em contrário.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

São faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições indicadas no artigo 249.º do Código do Trabalho e desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para a estrutura de representação colectiva dos trabalhadores nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) A prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;

e) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho quando excedam 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre perda da retribuição cor-

respondente ao período de ausência, o qual não será contado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior, abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, constituindo tais faltas infracção grave.

3- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

4- As falsas declarações relativas à justificação das faltas e as faltas injustificadas podem constituir justa causa de despedimento nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias, salvo o disposto no número seguinte e no artigo 238.º número 3 do Código do Trabalho.

2- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída:

a) Por renúncia de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do artigo 317.º do Código do Trabalho, a entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- 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 efectiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição, mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia útil seguinte à caducidade da licença.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

6- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais da associação.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Suspensão temporária do contrato de trabalho

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o im-

pedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente, doença ou acidente, mantendo-se o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela associação com justa causa apurada em processo disciplinar.

3- Logo que termine o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

4- O contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

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

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de comandante ou equivalente, directamente dependente da direcção da associação, ou ainda de funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação ao titular daqueles cargos.

2- O regime do contrato de trabalho em comissão de serviço é o que decorre da Lei Geral do Trabalho.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos legais.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar directa ou indirectamente através da respectiva direcção da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários e através do processo disciplinar respectivo, podendo aplicar aos trabalhadores uma das seguintes penas:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Rescisão por parte do trabalhador, mediante aviso prévio.

2- É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no ano da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- A formação profissional é obrigatória.

2- Os planos de formação profissional são organizados pela direcção da associação, por proposta do comando e deverão respeitar as necessidades da zona de actuação própria do corpo de bombeiros, a carga horária de formação, os módulos e conhecimentos adequados à promoção e progressão nas carreiras e a valorização profissional, no âmbito da legislação geral do trabalho e da legislação específica do sector.

3- As acções de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo, em regime de voluntariado.

4- Sempre que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso profissional, ou escolar com interesse para a associação, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde a formação ou educação adquirida.

5- A formação obtida pelo trabalhador no âmbito do voluntariado, será sempre relevante para todos os efeitos, no âmbito da relação laboral existente entre o trabalhador e a associação.

6- O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição nos termos do disposto no artigo 317.º do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO XIII

### Prevenção de álcool e drogas

Clausula 71.<sup>a</sup>

**Consumo e venda de bebidas alcoólicas**

1- A associação com a participação do sindicato deverá promover ações de sensibilização e prevenção contra o consumo de álcool e drogas, bem como poderá proporcionar programas de desintoxicação/desabilitação de carácter voluntário, em plena integração no ambiente de trabalho, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza, sem perda de direitos enquanto o mesmo durar.

2- Para efeitos do número anterior a associação, com a participação do sindicato, pode estabelecer protocolos com entidades especializadas no acompanhamento e tratamento de toxicod dependência.

**ANEXO I**

**Conteúdos Funcionais**

**Bombeiros**

Todos os elementos habilitados a desempenharem as tarefas e funções previstas nas missões dos Corpos de Bombeiros, previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 247/2007 de 29 de Junho com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 248/2012, de 21 de Novembro.

**Comandante**

Ao comandante, único e exclusivo responsável pela forma como os seus elementos cumprem as funções que lhes estão atribuídas, pela atividade do Corpo de Bombeiros no que respeita à gestão técnica e operacional dos recursos humanos e materiais disponíveis, nomeadamente em matéria de conservação e utilização dos equipamentos, instrução e disciplina do pessoal do referido Corpo de Bombeiros, compete especialmente

- a) Promover a instrução, preparando os elementos do corpo ativo para o bom desempenho das suas funções;
- b) Garantir a disciplina e o correto cumprimento dos deveres funcionais pelo pessoal sob o seu comando;
- c) Estimular o espírito de iniciativa dos elementos do corpo ativo, exigindo a todos completo conhecimento e bom desempenho das respetivas funções;
- d) Dirigir a organização do serviço quer interno quer externo;
- e) Elaborar estatísticas, relatórios e pareceres sobre assuntos que julgar convenientes para melhorar a eficiência dos serviços a seu cargo;
- f) Providenciar pela perfeita conservação e manutenção do material;
- g) Empregar os meios convenientes para conservar a saúde do pessoal e higiene do aquartelamento;
- h) Conceder licenças e dispensas, segundo a conveniência do serviço, observada a lei;
- i) Fazer uma utilização judiciosa de todas as dependências do aquartelamento;
- j) Assumir o comando das operações nos locais de sinistro, sempre que o julgar conveniente;
- k) Estudar e propor as providências necessárias para pre-

venir os riscos de incêndio ou reduzir as suas consequências;

l) Propor a aquisição dos materiais julgados necessários para o desempenho das missões, de forma a acompanhar as evoluções técnicas e as necessidades de segurança da zona e do pessoal;

m) Promover a formação profissional do pessoal em conformidade com as tarefas que lhe podem ser atribuídas, procurando conservar sempre vivos os sentimentos de honra, de dever e de serviço público;

n) Desenvolver a iniciativa do pessoal, fomentando que todos conheçam pormenorizadamente as suas funções, de forma a assegurar que as missões serão executadas de uma maneira rápida, metódica, eficiente e prudente;

o) Assegurar a colaboração com os órgãos de Proteção Civil;

p) Propor os louvores e condecorações do pessoal sob a sua direção;

q) Fazer parte dos júris dos concursos de promoção e classificação nas provas de acesso às diferentes categorias do quadro para que for nomeado.

**2.º Comandante**

Ao 2.º comandante-compete-lhe:

- a) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;
- b) Secundar o comandante em todos os atos de serviço;
- c) Estabelecer a ligação entre o comandante e os vários órgãos de execução;
- d) Estar sempre apto a assegurar a continuidade do serviço, mantendo-se permanentemente informado acerca dos objetivos fixados para o cumprimento das missões;
- e) Desempenhar tarefas específicas que se revistam carentes de elevada responsabilidade;
- f) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;
- g) Zelar pelo cumprimento da lei, das instruções, ordens de serviço e das demais disposições regulamentares;
- h) Fiscalizar a observância das escalas de serviço;
- i) Fiscalizar o serviço de instrução e a manutenção da disciplina dentro do quartel;
- j) Apresentar a despacho do comandante toda a correspondência dirigida a este e dar as necessárias instruções para o seu conveniente tratamento;
- k) Propor ao comandante as medidas que julgar necessárias para o melhor funcionamento dos serviços;
- l) Chefiar diretamente todos os serviços de secretaria do corpo de bombeiros;
- m) A guarda de todos os artigos em depósito;
- n) Comparecer nos locais de sinistro importantes assumindo a direção dos mesmos se for caso disso;
- o) Propor as medidas que entender necessárias para o correto funcionamento das diversas atividades da corporação,
- p) Colaborar na supervisão de todos os serviços da corporação.

**Adjunto de comando**

Ao adjunto de comando - compete-lhe:

- a) Coadjuvar o comandante nas funções por este delegadas;



b) Desempenhar as funções que competem ao comandante, nas suas faltas e impedimentos;

c) Acionar as atividades da corporação de acordo com a programação e as determinações aprovadas pelo comando;

d) Apresentar ao comando relatórios sobre o funcionamento de serviços concretos, quando solicitado ou por iniciativa própria;

e) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado, assumindo a direção dos trabalhos, se for caso disso;

f) Providenciar a manutenção da higiene e salubridade dos quartéis;

g) Garantir a disciplina, exigindo o cumprimento da lei, dos regulamentos, das NEP's e de outras normas em vigor;

h) Desenvolver e orientar os conhecimentos técnicos do pessoal, procurando formular juízos corretos quanto aos seus méritos e aptidões especiais e prestar-lhe apoio nas dificuldades;

i) Dirigir o serviço de justiça do corpo de bombeiros, elaborando processos que venham a ser instruídos;

j) Passar revistas ao fardamento, viaturas, equipamentos e demais material do quartel sob a sua supervisão;

k) Cumprir e fazer cumprir todas as determinações emanadas pelo comando.

#### Oficial bombeiro superior (bombeiro nível VIII)

Ao oficial bombeiro superior compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) Comandar operações de socorro;

b) Chefiar departamentos e áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;

c) Exercer funções de estado-maior;

d) Ministras ações de formação técnica;

e) Instruir processos disciplinares.

#### Oficial bombeiro principal (bombeiro nível VII)

Ao oficial bombeiro principal compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) Comandar operações de socorro que envolvam, no máximo, duas companhias ou equivalente;

b) Chefiar departamentos e áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;

c) Exercer funções de estado-maior;

d) Ministras ações de formação técnica;

e) Instruir processos disciplinares.

#### Oficial bombeiro de primeira (bombeiro nível VI)

Ao oficial bombeiro de primeira compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) Comandar operações de socorro que envolvam, no máximo, uma companhia ou equivalente;

b) Chefiar atividades nas áreas de formação, prevenção, logística e apoio administrativo;

c) Exercer funções de estado-maior;

d) Ministras ações de formação técnica;

e) Instruir processos disciplinares;

f) Participar em atividades de âmbito logístico e administrativo.

#### Oficial bombeiro de segunda (bombeiro nível V)

Ao oficial bombeiro de segunda compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) Comandar operações de socorro que envolvam, no máximo, dois grupos ou equivalente;

b) Exercer as funções de chefe de quartel em secções destacadas;

c) Chefiar ações de prevenção;

d) Executar funções de estado-maior;

e) Ministras ações de formação inicial;

f) Instruir processos disciplinares;

g) Participar em atividades de âmbito logístico e administrativo.

#### Chefe (bombeiro nível V)

Ao chefe - compete-lhe:

a) Desempenhar as funções de chefe de serviço;

b) Desempenhar as funções de chefe de reforço e prevenção;

c) Desempenhar na estrutura interna as funções de direção para que seja nomeado;

d) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado;

e) Propor ao comando as medidas que entender convenientes para a melhoria da qualidade do serviço prestado;

f) Comandar guardas de honra.

g) Coadjuvar os seus superiores hierárquicos com o maior zelo, sendo responsável pelo exato cumprimento das ordens emanadas;

h) Desempenhar todas as funções inerentes à instrução dos bombeiros com estrita obediência às diretrizes legítimas do comando;

i) Zelar pela disciplina e boa ordem dentro do quartel, instrução e conservação do material, devendo comunicar superiormente, logo que tenha conhecimento de qualquer ocorrência que possa prejudicar o normal funcionamento, prestígio e o bom-nome do Corpo de Bombeiros;

j) Verificar a observância das escalas de serviço.

#### Subchefe (bombeiro nível IV)

Ao subchefe - compete-lhe:

a) Desempenhar as funções de chefe de serviço nos destacamentos, quando os houver;

b) Desempenhar na estrutura interna as funções de direção para que seja nomeado;

c) Comparecer em todos os sinistros a que for chamado;

d) Comandar guardas de honra;

e) Garantir a disciplina e a regulamentar atuação das guardas operacionais, instruindo individual e coletivamente;

f) Substituir, por ordem de antiguidade, o chefe nas suas faltas ou impedimentos;

g) Instruir individualmente os subordinados, exigindo que cada um execute escrupulosamente o serviço que lhe seja legitimamente destinado;

*h)* Vigiar a forma como o pessoal cumpre as ordens recebidas, dando conhecimento imediato aos superiores hierárquicos de quaisquer ocorrências que possam prejudicar a disciplina e a operacionalidade do corpo de bombeiros, assim como das dificuldades que encontrar acerca da utilização do material e utensílios;

*i)* Desempenhar na estrutura interna as funções de direção para que seja nomeado;

*j)* Chefiar guarnições de viaturas do serviço de incêndios;

*k)* Chefiar guardas de prevenção;

*l)* No serviço de prestação de socorros incumbe-lhe agir com destreza, mas sem precipitação, cumprindo e fazendo cumprir as ordens legítimas dadas pelo comandante;

*m)* Prestar guardas de honra;

*n)* Elaborar a escala de serviço;

*o)* Escriturar a documentação relativa aos serviços que dirige;

*p)* Comparecer a todos os serviços para que for chamado;

*q)* Desempenhar excecionalmente as funções previstas neste acordo coletivo de trabalho.

#### Bombeiro de 1.ª classe (bombeiro nível III)

O bombeiro de 1.ª classe é o auxiliar direto e imediato do subchefe, competindo-lhe especialmente, além das funções de chefe de viatura, as seguintes:

*a)* Quando o mais antigo na sua categoria, substituir o subchefe nas suas faltas ou impedimentos;

*b)* Instruir individualmente e coletivamente os subordinados, bem como dirigi-los exigindo que cada um execute escrupulosamente o serviço que lhe seja legitimamente destinado, ainda que difícil e arriscado;

*c)* Zelar pela disciplina do pessoal que chefia;

*d)* Verificar a forma como o pessoal cumpre as ordens recebidas, dando conhecimento imediato aos superiores hierárquicos de quaisquer ocorrências que possam prejudicar a disciplina e a operacionalidade do Corpo de Bombeiros;

*e)* No serviço de prestação de socorros incumbe-lhe agir com destreza, mas sem precipitação;

*f)* Escriturar a documentação relativa aos serviços que dirige;

*g)* Prestar guardas de honra;

*h)* Elaborar a escala de serviço, na ausência do subchefe;

*i)* Comparecer a todos os serviços para que for chamado;

*j)* Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde desde que habilitado para o efeito;

*k)* Chefiar guarnições de viaturas de desencarceramento desde que habilitado para o efeito;

*l)* Chefiar equipas de resgate desde que habilitado para o efeito;

*m)* Desempenhar excecionalmente as funções previstas neste acordo coletivo de trabalho.

#### Bombeiro de 2.ª classe (bombeiro nível II)

Ao bombeiro de 2.ª classe - compete-lhe

*a)* Quando o mais antigo na sua categoria coadjuvar e substituir nas suas faltas ou impedimentos os bombeiros de 1.ª classe, cujas atribuições deve conhecer e comparecer rapidamente em todos os sinistros;

*b)* Desempenhar as funções de plantão de destacamentos, quando os houver;

*c)* Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde desde que habilitado para o efeito;

*d)* Chefiar guarnições de viaturas de desencarceramento desde que habilitado para o efeito;

*e)* Chefiar equipas de resgate desde que habilitado para o efeito;

*f)* Chefiar guardas de serviço;

*g)* Zelar pela disciplina do pessoal que dirige;

*h)* Comparecer prontamente ao embarque na sua viatura e a todos os sinistros a que for chamado;

*i)* Escriturar a documentação relativa aos serviços que efetuou ou dirigiu;

*j)* Cumprir e fazer cumprir prontamente as ordens legítimas dos seus superiores hierárquicos;

*k)* Executar com prontidão todos os outros serviços que lhe sejam determinados;

*l)* Integrar guardas de honra;

*m)* Desempenhar excecionalmente as funções previstas neste acordo coletivo de trabalho.

#### Bombeiro de 3.ª classe (bombeiro nível I)

O bombeiro de 3.ª classe tem como função genérica executar operações de salvamento de pessoas e bens, combatendo e prevenindo incêndios e outros sinistros, segundo os procedimentos para os quais recebe formação. Compete-lhe ainda:

*a)* Comparecer rapidamente nos lugares de sinistro;

*b)* Comparecer prontamente ao embarque na sua viatura e em todos os incêndios a que seja chamado;

*c)* Montar e desmontar o material, bem como proceder à exploração de águas;

*d)* Executar com prontidão todos os outros serviços que lhe sejam determinados;

*e)* Executar diligentemente as ordens e instruções relativas ao serviço;

*f)* Integrar guardas de prevenção;

*g)* Chefiar guarnições de viaturas do serviço de saúde desde que habilitado para o efeito;

*h)* Integrar guardas de honra;

*i)* Desempenhar excecionalmente as funções previstas neste acordo coletivo de trabalho.

#### Bombeiro estagiário

Ao bombeiro estagiário tem como principal atividade diligenciar conhecer o funcionamento do Corpo de Bombeiros, as suas missões e tradições, bem como assimilar os conhecimentos, métodos de trabalho e técnicas que lhe forem sendo transmitidas, e ainda integrar-se progressivamente na vida do Corpo de Bombeiros. Compete-lhe ainda:

*a)* Participar empenhadamente em todas as ações de formação e do estágio;

*b)* Executar correta e rapidamente as tarefas que lhe forem cometidas;

*c)* Obter aproveitamento positivo em todos os módulos da formação;

*d)* Promover um relacionamento e usar de urbanidade com

superiores e camaradas;

- e) Ser assíduo e pontual;
- f) Desempenhar a função de instruendo de dia, conforme o estabelecido em NEP.

#### Funções complementares

Para além das funções inerentes a cada uma das categorias da carreira de bombeiro, os subchefes, bombeiros de 1.ª classe, bombeiros de 2.ª classe e bombeiros de 3.ª classe, podem sem prejuízos daquelas, serem incumbidos cumulativamente do exercício de funções necessárias à atividade do Corpo de Bombeiros, desde que estejam para elas devidamente habilitados.

- a) Motorista;
- b) Operador de comunicações;
- c) Encarregado da logística;
- d) Encarregado do serviço automóvel;
- e) Mecânico;
- f) Eletricista auto;
- g) Tripulante de ambulância;
- h) Formador;
- i) Mergulhador;
- j) Nadador salvador;
- k) Administrativos;
- l) Auxiliar de serviços gerais.

#### Funções de motorista

1- São funções do motorista:

- a) Conduzir a viatura e a respetiva guarnição o mais rapidamente possível aos locais de sinistro, observando o disposto no Código da Estrada;
- b) Operar nos sinistros a bomba da sua viatura;
- c) Manter a viatura em perfeito estado de conservação e limpeza;
- d) Verificar, ao entrar de serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiagem, e detetar eventuais fugas;
- e) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direção, pressão dos pneus, tensão de correias, densidade e nível do eletrólito e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem;
- f) Comunicar ao subchefe e encarregado do serviço automóvel as deficiências que encontrar;
- g) Utilizar com as moto-bombas, moto serras, compressores, exaustores e outro material do mesmo tipo, procedimento idêntico ao descrito para com as viaturas.
- h) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros fatores que possam prejudicar a rápida intervenção do Corpo de Bombeiros.

#### Funções de operador de comunicações

1- O operador de comunicações tem os seguintes deveres:

- a) Conhecer pormenorizadamente o funcionamento, capacidade e utilização de todos os aparelhos, materiais e equipamentos existentes na central, viaturas e nos postos de comunicações do Corpo de Bombeiros;

b) Manusear com destreza e segurança os equipamentos em uso na central de comunicações;

c) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros fatores que possam prejudicar a rápida intervenção da associação;

d) Conhecer o material de ordenança planeado para os diversos pontos sensíveis;

e) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;

f) Receber e registar os pedidos de serviço;

g) Acionar a saída de material, através de alarme ou de comunicação interna, em caso de intervenção, indicando imediatamente o local e outras indicações que facilitem a preparação do plano de ação, estabelecido ou a estabelecer pelo graduado de serviço;

h) Responder a todas as chamadas com clareza e correção;

i) Efetuar com celeridade todas as comunicações necessárias e regulamentares;

j) Manter-se permanentemente em escuta sempre que se encontrem viaturas em serviço exterior, informando o graduado de serviço à central e o chefe de serviço do evoluir permanente da situação;

k) Proceder ao registo de todos os movimentos, através dos meios e da documentação estabelecidos;

l) Não permitir a entrada na central de qualquer pessoa não autorizada;

m) Fazer as verificações e os toques determinados;

n) Manter em perfeito estado de conservação e de limpeza todos os aparelhos, materiais, equipamentos e dependências da central de comunicações;

o) Comunicar ao graduado de serviço à central de alerta e comunicações todas as deficiências verificadas.

#### Funções de encarregado da logística

1- O encarregado da logística é genericamente responsável pelas existências da sua arrecadação e tem os seguintes deveres:

a) Manter em perfeito estado de conservação, de limpeza e arrumação todas as instalações e materiais à sua responsabilidade;

b) Não utilizar nem permitir que se utilizem os materiais da sua responsabilidade para fins distintos daqueles a que se destinam;

c) Não permitir a saída ou utilização de qualquer material da sua arrecadação, sem a necessária autorização e registo;

d) Proceder com regularidade à conferência e inventariação das existências;

e) Registar em livro próprio todos os movimentos efetuados de forma individual e pormenorizada;

f) Comunicar atempadamente ao comando a previsão das necessidades.

2- Na nomeação de um encarregado da logística para impedimentos será dada preferência ao pessoal competente que se encontre por recomendação médica para serviços moderados ou com percentagem de diminuição física impeditiva do serviço operacional.

3- Um encarregado da logística pode ser responsável por



mais do que uma arrecadação.

#### Funções de encarregado do serviço automóvel

1- O encarregado do serviço automóvel tem por competência:

- a) Tomar conhecimento, pelos motoristas, dos resultados dos ensaios diários das viaturas;
  - b) Providenciar a substituição de viaturas que careçam reparação;
  - c) Informar atempadamente os serviços logísticos dos atos que praticar ou de qualquer ocorrência excecional que não tenha meios para resolver;
  - d) Verificar frequentemente o estado de conservação, limpeza e funcionamento de viaturas e ferramentas;
  - e) Retirar as ferramentas e os equipamentos amovíveis das viaturas que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;
  - f) Instalar as ferramentas e os equipamentos nas viaturas que voltam ao serviço, na presença do motorista e de acordo com a relação da carga;
  - g) Elaborar mapas de consumo de combustíveis e lubrificantes, quilómetros percorridos e horas de trabalho das viaturas e enviá-los à secretaria do comando até ao dia 5 do mês seguinte;
  - h) Elaborar semanalmente o mapa de situação de viaturas.
- 2- Na nomeação do encarregado do serviço automóvel para impedimento será dada preferência a um subchefe ou bombeiro de 1.ª classe de competência reconhecida e que já tenha desempenhado funções de motorista.

#### Funções de mecânico

Ao mecânico compete-lhe:

- a) Fazer a manutenção e controlo de máquinas e motores;
- b) Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas;
- c) Informar e dar pareceres sobre o funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos da sua responsabilidade, que controla;
- d) Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos, cumprindo programas de utilização, rentabilizando-os de acordo com as normas técnicas;
- e) Apoiar a instalação, montagem e reparação dos equipamentos.

#### Eletricista auto

Ao eletricista auto compete-lhe:

- a) Instalar, afinar, reparar e efetuar a manutenção de aparelhagem e circuitos elétricos em veículos automóveis e similares;
- b) Ler e interpretar esquemas e especificações técnicas;
- c) Instalar circuitos e aparelhagem elétrica, nomeadamente, de sinalização acústica e luminosa, iluminação interior e exterior, ignição e arranque do motor e de acumulação e distribuição de energia elétrica;
- d) Localizar e determinar as deficiências de instalação e de funcionamento;
- e) Substituir ou reparar platinados, reguladores de tensão, motores de arranque ou outros componentes elétricos avariados;

- f) Ensaiar os diversos circuitos e aparelhagem;
- g) Realizar afinações e reparações nos elementos mecânicos na sequência das reparações e afinações dos circuitos elétricos.

#### Funções de tripulante de ambulância

Ao tripulante de ambulância de socorro compete-lhe:

- a) Transportar feridos e doentes e prestar-lhes os primeiros socorros, deslocando-se ao local onde estes se encontram;
- b) Imobilizar membros fraturados ou deslocados com dispositivos especiais ou talas apropriadas ou improvisadas;
- c) Tomar os devidos cuidados noutros tipos de fraturas;
- d) Estancar hemorragias, ministrar respiração artificial e prestar outros socorros de urgência;
- e) Deitar o doente na maca ou senta-lo numa cadeira apropriada, com os cuidados exigidos pelo seu estado e acompanhá-lo numa ambulância a um estabelecimento hospitalar;
- f) Imobilizar os membros fraturados e estanca hemorragias, consoante as medidas de urgência a adotar;
- g) Contactar com os socorros públicos, nomeadamente hospitais e bombeiros, solicitando a colaboração dos mesmos;
- h) Colaborar na colocação, com os devidos cuidados, do acidentado na maca e acompanhá-lo na ambulância durante o trajeto para o estabelecimento hospitalar.

#### Funções de formador

Ao formador compete-lhe:

- Planear e preparar a formação dos bombeiros de acordo com a necessidade do corpo de bombeiros;
- Analisar e desenvolver conteúdos programáticos formativos;
- Constituir dossiers das ações de formação;
- Definir os objetivos da formação;
- Elaborar planos de sessão;
- Acompanhar as ações de formação;
- Avaliar as ações de formação;
- Propor ao comando planos de formação anuais.

#### Funções de mergulhador

Ao mergulhador compete-lhe:

- Busca e recuperação de pessoas;
- Busca e recuperação de animais;
- Busca e recuperação de bens;
- Busca e recuperação de viaturas;
- Busca e recuperação de objetos a pedido das autoridades;
- Manutenção de barcos e equipamentos específicos ao mergulho.

#### Funções de nadador salvador

Ao nadador salvador compete-lhe:

- a) Prestar serviço de vigilância e salvamento aos utentes das piscinas e ou praias;
- b) Zelar pela limpeza e conservação dos meios operativos e instalações.

#### Funções administrativas

As funções administrativas compreendem:

- a) Desenvolver funções que se enquadrem em diretivas

gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo e secretaria da estrutura de comando;

b) Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;

c) Assegurar trabalhos de dactilografia, tratar informação recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;

d) Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;

e) Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços.

#### Funções de auxiliar de serviços gerais

Ao auxiliar de serviços gerais compete-lhe:

- a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;
- b) Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;
- c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;
- d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;
- e) Executar outras tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

#### Equipas de intervenção permanentes

Aos elementos que compõem as equipas de intervenção permanentes, compete:

O cumprimento do estipulado no âmbito da Portaria n.º 1358/2007, de 15 de Outubro, nomeadamente, o referido no seu artigo 2.º:

- a) Combate a incêndios;
- b) Socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abaloamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a naufragos;
- d) Socorro complementar, em segunda intervenção, desencarceramento ou apoio a sinistrados no âmbito da urgência pré-hospitalar, não podendo substituir-se aos acordos com a autoridade nacional de emergência médica;
- e) Minimização de riscos em situações de previsão ou ocorrência de acidente grave;
- f) Colaboração em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que são cometi-

das aos Corpos de Bombeiros;

g) Os elementos que constituem as EIP desempenham ainda, outras tarefas de âmbito operacional, incluindo planeamento, formação, reconhecimento dos locais de risco e das zonas críticas, preparação física e desportos, limpeza e manutenção de equipamento, viaturas e instalações, sem prejuízo da prontidão e socorro.

#### Funções administrativas

As funções administrativas compreendem a contabilidade e o expediente.

##### 1- Contabilidade

a) Recolher, examinar, conferir e proceder à escrituração de dados relativos às transações financeiras e operações contabilísticas;

b) Assegurar o exercício de funções de tesoureiro quando para tal for designado pela direção;

c) Organizar e manter atualizado os processos relativos à situação do pessoal, nomeadamente dos vencimentos e assiduidade;

d) Organizar e manter atualizado o inventário patrimonial;

e) Desenvolver os procedimentos de aquisição de material e equipamento necessário ao funcionamento da associação após deliberação da direção e do comando.

##### 2- Expediente

a) Providenciar o atendimento e a informação aos utentes da associação humanitária;

b) Preparar e registar todo o expediente e correio endereçado;

c) Preparar e apoiar as reuniões dos órgãos sociais e comando;

d) Tramitar entrada e saída de correspondência;

e) Rececionar documentos;

f) Atendimento ao público e telefones específicos;

g) Arquivar documentos;

h) Manter atualizada a agenda de pendências;

i) Manter organizado o seu local de trabalho;

j) Elaborar faturação de expediente.

#### Empregado de balcão/mesa de *self service*

É o trabalhador que serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalhos. Abastecer os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controlo exigidos pela exploração.

ANEXO II

Carreira de bombeiro

Índice 100 - 485,00 €

| Categoria           | Escalaões  |            |            |            |            |
|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                     | 1          | 2          | 3          | 4          | 5          |
| Bombeiro nível VIII | <b>225</b> | <b>230</b> | <b>235</b> |            |            |
|                     | 1 091,25 € | 1 115,50 € | 1 139,75 € |            |            |
| Bombeiro nível VII  | <b>210</b> | <b>215</b> | <b>220</b> |            |            |
|                     | 1 018,50 € | 1 042,75 € | 1 067,00 € |            |            |
| Bombeiro nível VI   | <b>195</b> | <b>200</b> | <b>205</b> |            |            |
|                     | 945,75 €   | 970,00 €   | 994,25 €   |            |            |
| Bombeiro nível V    | <b>170</b> | <b>180</b> | <b>190</b> | <b>195</b> |            |
|                     | 824,50 €   | 873,00 €   | 921,50 €   | 945,75 €   |            |
| Bombeiro nível IV   | <b>160</b> | <b>165</b> | <b>170</b> | <b>175</b> |            |
|                     | 776,00 €   | 800,25 €   | 824,50 €   | 848,75 €   |            |
| Bombeiro nível III  | <b>130</b> | <b>135</b> | <b>140</b> | <b>145</b> | <b>150</b> |
|                     | 630,50 €   | 654,75 €   | 679,00 €   | 703,25 €   | 727,50 €   |
| Bombeiro nível II   | <b>120</b> | <b>125</b> | <b>130</b> | <b>135</b> | <b>140</b> |
|                     | 582,00 €   | 606,25 €   | 630,50 €   | 654,75 €   | 679,00 €   |
| Bombeiro nível I    | <b>105</b> | <b>110</b> | <b>115</b> | <b>120</b> | <b>125</b> |
|                     | 509,25 €   | 533,50 €   | 557,75 €   | 582,00 €   | 606,25 €   |
| Bombeiro estagiário | 485,00 €   |            |            |            |            |

- 1- A remuneração do cargo de comandante é fixada no escalão 3 da categoria de bombeiro nível VIII, acrescida de 12,5 % pela isenção de horário de trabalho.
- 2- A remuneração de 2.º comandante é fixada em 85 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida em 12,5 % pela isenção de horário de trabalho.

- 3- A remuneração do cargo de adjunto de comando é fixada em 70 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida de 12,5 % pela isenção de horário de trabalho.
- 4- O anexo II não se aplica às equipas de intervenção permanentes e a outras equipas que venham a ser constituídas ao abrigo de protocolos.

ANEXO III

Carreira de trabalhador do bar

Índice 100 - 485,00€

| Categoria                             | Escalaões  |            |            |            |            |
|---------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                                       | 1          | 2          | 3          | 4          | 5          |
| Empregado de balcão/mesa self-service | <b>160</b> | <b>165</b> | <b>170</b> | <b>175</b> |            |
|                                       | 776,00€    | 800,25€    | 824,50€    | 848,75€    |            |
|                                       | <b>130</b> | <b>135</b> | <b>140</b> | <b>145</b> | <b>150</b> |
|                                       | 630,50€    | 654,75€    | 679,00€    | 703,25€    | 727,50€    |
|                                       | <b>120</b> | <b>125</b> | <b>130</b> | <b>135</b> | <b>140</b> |
|                                       | 582,00€    | 606,25€    | 630,50€    | 654,75€    | 679,00€    |
| Estagiário                            | <b>105</b> | <b>110</b> | <b>115</b> | <b>120</b> | <b>125</b> |
|                                       | 509,25€    | 533,50€    | 557,75€    | 582,00€    | 606,25€    |
|                                       | 485,00€    |            |            |            |            |

ANEXO IV

**Regulamento da avaliação do desempenho**

CAPÍTULO I

**Objecto e âmbito de aplicação**

Artigo 1.º

**Objecto e âmbito de aplicação**

As disposições seguintes regulamentam o sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Condeixa-a-Nova.

CAPÍTULO II

**Estrutura e conteúdo do sistema de avaliação de desempenho**

SECÇÃO I

**Componentes para a avaliação**

Artigo 2.º

**Componentes para a avaliação**

A avaliação de desempenho integra as seguintes componentes:

- a) Objectivos;
- b) Competências comportamentais;
- c) Atitude pessoal.

Artigo 3.º

**Objectivos**

1- A avaliação dos objectivos visa comprometer os trabalhadores com os objectivos estratégicos da organização e responsabilizar pelos resultados, promovendo uma cultura de qualidade, responsabilização e optimização de resultados, de acordo com as seguintes regras:

a) O processo de definição de objectivos e indicadores de medida, para os diferentes trabalhadores, é da responsabilidade de direcção da associação, depois de ouvido o comandante e consta da ficha de avaliação em anexo.

b) Os objectivos devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período da avaliação prevalecendo, em caso de discordância, a posição, do avaliador;

c) A definição dos objectivos deve ser clara e dirigida aos principais resultados a obter pelo colaborador no âmbito do plano de actividades do respetivo serviço;

2- De acordo com os indicadores de medida de concretização previamente estabelecidos, cada objetivo é aferido em quatro níveis, e de acordo com as pontuações que constam da ficha de avaliação.

3- A avaliação desta componente resulta da média ponderada dos níveis atribuídos.

Artigo 4.º

**Competências comportamentais**

A avaliação das competências comportamentais visa promover o desenvolvimento e qualificação dos trabalhadores, maximizar o seu desempenho e promover uma cultura de excelência e qualidade, de acordo com as seguintes regras:

a) As competências são definidas em função dos diferentes grupos profissionais de forma a garantir uma melhor adequação dos factores de avaliação às exigências específicas de cada realidade;

b) O avaliado deve ter conhecimento, no início do período de avaliação, das competências exigidas para a respetiva função, assim como da sua ponderação.

Artigo 5.º

**Atitude pessoal**

A avaliação da atitude pessoal visa a apreciação geral da forma como a atividade foi desempenhada pelo avaliado, incluindo aspectos como o esforço realizado, o interesse e a motivação demonstrados.

SECÇÃO II

**Sistema de classificação**

Artigo 6.º

**Escala de avaliação**

O resultado global da avaliação de cada uma das componentes do sistema de avaliação de desempenho é expresso na escala de 0 a 20 devendo a classificação ser atribuída pelo avaliador em números inteiros e corresponde às seguintes menções qualitativas:

- Muito Bom - de 16 a 20;
- Bom - 13 a 16;
- Médio - 10 a 13;
- Fraco - Inferior a 10.

Artigo 7.º

**Expressão da avaliação final**

1- A avaliação global resulta das pontuações obtidas em cada uma das componentes do sistema de avaliação ponderadas nos termos do artigo anterior e expressa através da classificação qualitativa e quantitativa constante da escala de avaliação referida no número 2 do artigo 6.º.

Artigo 8.º

**Diferenciação de mérito e excelência**

1- A atribuição de percentagens máximas deve ser do conhecimento de todos os avaliados.

2- A atribuição da classificação de muito bom implica fundamentação que evidencie os factores que contribuíram para o resultado final.

3- A atribuição da classificação de excelente deve ainda identificar os contributos relevantes para o serviço, tendo em

vista a sua inclusão na base de dados sobre boas práticas.

#### Artigo 9.º

##### Fichas de avaliação

A ficha de avaliação, é a que se encontra junta como anexo.

### CAPÍTULO III

#### Competência para avaliar e homologar

##### Artigo 10.º

###### Intervenientes no processo de avaliação

Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada organismo:

- a) Os avaliadores;
- b) O conselho da avaliação;
- c) O dirigente máximo do respectivo serviço ou organismo.

##### Artigo 11.º

###### Avaliadores

1- A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou do funcionário que possua responsabilidades de coordenação sobre o avaliado, cabendo ao avaliador:

- a) Verificar se os seus colaboradores são conhecedores dos objetivos fixados e constantes da ficha de avaliação;
- b) Avaliar anualmente os seus colaboradores diretos, cumprindo o calendário de avaliação;
- c) Assegurar a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
- d) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento.

2- Só podem ser avaliadores os superiores hierárquicos imediatos ou os funcionários com responsabilidades de coordenação sobre os avaliados que, no decurso do ano a que se refere a avaliação, reúnam o mínimo de seis meses de contacto funcional com o avaliado.

3- Nos casos em que não estejam reunidas as condições previstas no número anterior é avaliador o superior hierárquico de nível seguinte ou, na ausência deste, o conselho da avaliação.

##### Artigo 12.º

###### Conselho da avaliação

1- Junto da direção da associação, funciona um conselho da avaliação, ao qual compete:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho;
  - b) Garantir a seletividade do sistema de avaliação, cabendo-lhe validar as avaliações finais iguais ou superiores a muito bom;
  - c) Emitir parecer sobre as reclamações dos avaliados;
  - d) Proceder à avaliação de desempenho nos casos de ausência de superior hierárquico.
- 2- O conselho da avaliação é presidido pelo presidente

da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Condeixa-a-Nova, integra todos os chefes ou coordenador de serviços e o comandante do corpo de bombeiros.

3- Participa ainda nas reuniões do conselho da avaliação, em qualquer circunstância, o delegado sindical eleito, ou representante por ele indicado.

5- O regulamento de funcionamento do conselho da avaliação deve ser elaborado no início de cada período de avaliação.

##### Artigo 13.º

###### Dirigente máximo do serviço

1- Para efeitos de aplicação do presente regulamento, considera-se dirigente máximo do serviço o titular do cargo de presidente da direção da associação.

2- Compete ao dirigente máximo do serviço:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas da associação;
  - b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente regulamento;
  - c) Homologar as avaliações anuais;
  - d) Decidir das reclamações dos avaliados, após parecer do conselho da avaliação;
  - e) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho.
- 3- Quando o dirigente máximo não homologar as classificações atribuídas, deverá ele próprio, mediante despacho fundamentado, estabelecer a classificação a atribuir.

### CAPÍTULO IV

#### Processo de avaliação do desempenho

##### SECÇÃO I

###### Modalidades

##### Artigo 14.º

###### Avaliação ordinária

A avaliação ordinária respeita aos trabalhadores que contem, no ano civil anterior, mais de seis meses de serviço efetivo prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador e reporta-se ao tempo de serviço prestado naquele ano e não avaliado.

##### Artigo 15.º

###### Avaliação extraordinária

1- São avaliados extraordinariamente os trabalhadores não abrangidos no artigo anterior que só venham a reunir o requisito de seis meses de contacto funcional com o avaliador competente durante o ano em que é feita a avaliação e até 30 de Junho, devendo o interessado solicitá-la por escrito ao dirigente máximo do serviço no decurso do mês de Junho.

2- A avaliação extraordinária obedece à tramitação pre-



vista para a avaliação ordinária, salvo no que diz respeito às datas fixadas, sem prejuízo da observância dos intervalos temporais entre cada uma das fases do processo.

#### Artigo 16.º

##### Casos especiais

1- Aos trabalhadores que exerçam cargo ou funções de reconhecido interesse público, bem como atividade sindical, a classificação obtida no último ano imediatamente anterior ao exercício dessas funções ou atividades reporta-se, igualmente, aos anos seguintes relevantes para efeitos de promoção e progressão.

2- No caso de no ano civil não decorrer processo de avaliação de desempenho por parte da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Condeixa-a-Nova, aos seus trabalhadores será sempre atribuída a avaliação de médio.

#### Artigo 17.º

##### Suprimento da avaliação

1- Quando o trabalhador permanecer em situação que inviabilize a atribuição de avaliação ordinária ou extraordinária e não lhe for aplicável o disposto no artigo anterior, terá lugar adequada ponderação do currículo profissional relativamente ao período que não foi objecto de avaliação, para efeitos de apresentação a concurso de promoção ou progressão nos escalões.

2- O suprimento previsto no número anterior será requerido ao júri do concurso, no momento da apresentação da candidatura, nos termos previstos no respetivo aviso de abertura, ou ao dirigente máximo do serviço, quando se complete o tempo necessário para a progressão no escalão.

#### Artigo 18.º

##### Ponderação curricular

1- Na ponderação do currículo profissional, para efeitos do artigo anterior, são tidos em linha de conta:

- a) As habilitações académicas e profissionais do interessado;
- b) As ações de formação e aperfeiçoamento profissional que tenham frequentado, com relevância para as funções que exerce;
- c) O conteúdo funcional da respetiva categoria e, bem assim, de outros cargos que tenha exercido e as avaliações de desempenho que neles tenha obtido;
- d) A experiência profissional em áreas de atividade de interesse para as funções atuais.

2- A ponderação curricular será expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação quantitativa e qualitativa a que se refere o artigo 6.º.

3- Nos casos de atribuição de classificação igual a muito bom, há lugar a fundamentação da mesma, nos termos previstos no artigo 9.º.

### SECÇÃO II

#### Do processo

#### Artigo 19.º

##### Periodicidade

A avaliação do desempenho é anual e o respetivo processo terá lugar nos meses de Janeiro a Março, sem prejuízo do disposto no presente diploma para a avaliação extraordinária.

#### Artigo 20.º

##### Confidencialidade

1- O processo da avaliação do desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respetivo processo individual.

2- Todos os intervenientes no processo, exceto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é divulgado na associação o resultado global da avaliação contendo o número das menções qualitativas atribuídas por grupo profissional, bem como o número de casos em que se verificou avaliação extraordinária ou suprimento de avaliação.

### SECÇÃO III

#### Fases do processo

#### Artigo 21.º

##### Fases do processo

O processo de avaliação comporta as seguintes fases:

- a) Auto-avaliação;
- b) Avaliação prévia;
- c) Harmonização das avaliações de desempenho;
- d) Entrevista com o avaliado;
- e) Homologação;
- f) Reclamação para o dirigente máximo do serviço;
- g) Recurso hierárquico.

#### Artigo 22.º

##### Auto-avaliação

1- A auto-avaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e fomentar o relacionamento com o superior hierárquico de modo a identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2- A auto-avaliação tem carácter preparatório da entrevista de avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3- A auto-avaliação concretiza-se através do conhecimento da ficha de avaliação a partir de 5 de Janeiro, devendo esta ser presente ao avaliador no momento da entrevista.

4- Nos processos de avaliação extraordinária, o conhecimento da ficha de avaliação será feito pelo avaliado nos primeiros cinco dias úteis do mês de Julho.

#### Artigo 23.º

##### Avaliação prévia

A avaliação prévia consiste no conhecimento da ficha de

avaliação do desempenho pelo avaliador, a realizar entre 5 e 20 de Janeiro, com vista à sua apresentação na reunião de harmonização das avaliações.

**Artigo 24.º**

**Harmonização das avaliações**

1- Entre 21 e 31 de Janeiro realizam-se as reuniões do conselho da avaliação tendo em vista a harmonização das avaliações.

**Artigo 25.º**

**Entrevista de avaliação**

Durante o mês de Fevereiro realizam-se as entrevistas individuais dos avaliadores com os respetivos avaliados, com o objetivo de analisar a auto-avaliação do avaliado, dar conhecimento da avaliação feita pelo avaliador e de estabelecer os objetivos a prosseguir pelos avaliados nesse ano.

**Artigo 26.º**

**Homologação**

As avaliações de desempenho ordinárias devem ser homologadas até 15 de Março.

**Artigo 27.º**

**Reclamação**

1- Após tomar conhecimento da homologação da sua avaliação, o avaliado pode apresentar reclamação por escrito, no prazo de cinco dias úteis, para o dirigente máximo do serviço.

2- A decisão sobre a reclamação será proferida no prazo máximo de 15 dias úteis, dependendo de parecer prévio do conselho da avaliação.

3- O conselho da avaliação pode solicitar, por escrito, a avaliadores e avaliados, os elementos que julgar convenientes.

**Artigo 28.º**

**Recurso**

1- Da decisão final sobre a reclamação cabe recurso hierárquico para o conselho de avaliação, a interpor no prazo de cinco dias úteis contado do seu conhecimento.

2- A decisão deverá ser proferida no prazo de 10 dias úteis contados da data de interposição de recurso, devendo o processo de avaliação encerrar-se a 30 de Abril.

3- O recurso não pode fundamentar-se na comparação entre resultados de avaliações.

**CAPÍTULO V**

**Formação**

**Artigo 29.º**

**Necessidades de formação**

1- Devem ser identificados no final da avaliação um máximo de três tipos de ações de formação de suporte ao desenvolvimento do trabalhador.

2- A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos funcionários à exigência das funções que lhes estão atribuídas, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

**CAPÍTULO VI**

**Avaliação dos dirigentes**

**Artigo 30.º**

**Regime especial**

A avaliação dos chefes, coordenadores de serviço e corpo de comando, visa promover o reforço e desenvolvimento das competências de gestão e comportamentos de liderança, devendo adequar-se à diferenciação da função, de acordo com as especialidades constantes do presente capítulo.

**Artigo 31.º**

**Componentes da avaliação**

A avaliação é efetuada através da utilização da ficha de avaliação que se encontra em anexo a este regulamento.

**Artigo 32.º**

**Avaliadores**

1- A competência para avaliar cabe ao superior hierárquico imediato.

2- Não há lugar à intervenção do conselho coordenador da avaliação, salvo em caso de reclamação.

3- A apreciação das reclamações da avaliação dos dirigentes é feita em conselho da avaliação restrito, composto apenas pelos dirigentes de nível superior da associação e pelo dirigente máximo do departamento responsável pela organização e recursos humanos, quando se trate de serviço partilhado.

4- Em caso de impedimento do avaliador, a competência cabe ao superior hierárquico seguinte.

**Artigo 33.º**

**Início da avaliação**

No 2.º ano da comissão de serviço, a avaliação ordinária só terá lugar quando o início de funções ocorra antes de 1 de Junho, não havendo recurso a avaliação extraordinária.

**Artigo 34.º**

**Efeitos da avaliação**

1- A renovação da comissão de serviço depende da classificação mínima de bom no último ano da respetiva comissão de serviço.

2- Os resultados da avaliação de desempenho contam para a evolução na carreira de origem, de acordo com as regras e os critérios de promoção e progressão aplicáveis.

**CAPÍTULO VII**

**Gestão e acompanhamento do sistema de avaliação do desempenho**



## Artigo 35.º

### Monitorização e controlo

1- No final do período de avaliação, o conselho de avaliação deve apresentar à assembleia geral, o relatório anual dos resultados da avaliação do desempenho, sem referências nominativas, que evidencie o cumprimento das regras estabelecidas no presente regulamento, nomeadamente através da indicação das classificações atribuídas pelos diferentes grupos profissionais.

## Artigo 36.º

### Base de dados

Os relatórios referidos no artigo anterior serão mantidos em suporte informático, para tratamento estatístico e constituição de uma base de dados específica do sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da associação.

## ANEXO V

### Regulamento de uso de veículos

## SECÇÃO I

### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

##### Objeto

O presente regulamento disciplina a gestão e utilização dos veículos da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Condeixa-a-Nova.

## SECÇÃO II

### Veículos da AHBVC

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 2.º

##### Veículos da AHBVC

1- Para efeitos do presente regulamento, consideram-se veículos da AHBVC, todos os que sejam propriedade da AHBVC, ou que, a qualquer título, se encontrem afectos à prossecução das suas atribuições.

#### Artigo 3.º

##### Tipologias de veículos

Os veículos da AHBVC, integram-se nas seguintes tipologias:

a) Veículos ligeiros de serviços gerais, destinados à satisfação de necessidades de transporte, normais e regulares, de pessoas e bens dos serviços da associação;

b) Veículos especiais, os quais se destinam à satisfação de necessidades de transporte específicas e diferenciadas, designadamente, afectos ao transporte de doentes em situações de urgência e de emergência, situações de excepção ou catástrofe, situações de risco nuclear, radiológico, biológico e ou químico;

c) Veículos especiais, de combate a incêndios, florestais e urbanos.

## SUBSECÇÃO II

### Gestão da frota

#### Artigo 4.º

##### Objectivos da gestão da frota

1- A gestão da frota dos veículos da AHBVC, compete à direção, a cuja atribuição se encontrar acometida, estando atualmente entregue ao secretário adjunto da direção e ao comandante, tendo em vista a responsabilização das respetivas aquisições, locações, utilizações, manutenções e reparações, e uma melhor e maior rentabilização das mesmas.

2- A gestão da frota subordina-se a critérios de racionalidade económica, nomeadamente no que respeita a preço, custos de manutenção e reparação e consumo, e ainda a critérios de racionalidade e de operacionalidade no que diz respeito à sua utilização.

## SUBSECÇÃO III

### Utilização dos veículos

#### Artigo 5.º

##### Utilização

1- Os veículos da AHBVC, apenas podem ser utilizados em serviço e conduzidos por quem esteja devidamente autorizado para o efeito.

2- A utilização abusiva ou indevida de qualquer veículo, ou a sua condução por colaborador não autorizado, constitui infração disciplinar.

#### Artigo 6.º

##### Condições de circulação

Apenas podem circular ao serviço da AHBVC, os veículos que, cumulativamente:

a) Estejam afectos à prossecução das atribuições da AHBVC;

b) Estejam acompanhados de toda a documentação legalmente exigível;

c) Estejam abrangidos por seguro de responsabilidade civil, quando aplicável;

d) Tenham sido objeto de inspeção periódica obrigatória nos prazos legais e regulamentares;

e) Estejam dotados de todos os equipamentos exigidos pela legislação rodoviária, designadamente triângulo de sinalização e roda sobresselente ou equipamento equivalente;

f) Respeitem todas as disposições legais e regulamentares em vigor.

#### Artigo 7.º

##### **Restrições à utilização de veículos especiais**

Nos veículos especiais da AHBVC, não é permitido fumar.

#### Artigo 8.º

##### **Recolha**

1- Findo o serviço diário, os veículos são obrigatoriamente recolhidos às instalações do quartel sede da AHBVC, salvo no caso de diligências que se prolonguem por mais de um dia de trabalho, devidamente autorizadas.

2- Os veículos devem ser recolhidos em local o mais próximo possível do serviço ao qual estão afetos.

### **SECÇÃO III**

#### **Condutores**

#### Artigo 9.º

##### **Habilitação para condução de veículos ligeiros de serviço geral**

Os veículos ligeiros de serviço geral da AHBVC, são conduzidos exclusivamente por elementos da direção e comando ou por trabalhadores, detentores de licença de condução válida, no âmbito da dependência hierárquica, administrativa e funcional do serviço ao qual estiverem adstritos.

#### Artigo 10.º

##### **Habilitação para condução de veículos especiais**

1- Os veículos especiais da AHBVC, podem ser conduzidos, para além dos elementos comando, por trabalhadores, detentores de licença de condução válida, no âmbito da dependência hierárquica, administrativa e funcional do serviço ao qual estiverem adstritos.

#### Artigo 11.º

##### **Autorização excecional para condução**

1- Quando não existam motoristas disponíveis ou haja conveniência do serviço, podem ser excecionalmente autorizados a conduzir veículos da AHBVC, outros trabalhadores da associação.

2- A autorização é conferida, caso a caso e mediante adequada fundamentação, pelo dirigente com competência, própria ou delegada, para o efeito.

3- Os trabalhadores autorizados a conduzir veículos da AHBVC, nos termos dos números anteriores, ficam sujeitos aos deveres e restrições previstos no presente regulamento.

#### Artigo 12.º

##### **Deveres dos condutores**

Os condutores dos veículos da AHBVC devem:

a) Conduzir com a máxima segurança, respeitando rigo-

rosamente a legislação e os regulamentos rodoviários em vigor;

b) Comunicar de imediato ao superior hierárquico qualquer facto impeditivo da condução, nomeadamente a aplicação de sanções judiciais ou administrativas ou proibições médicas;

c) Verificar se o veículo tem a documentação e acessórios necessários para poder circular;

d) Confirmar a existência do livro de requisições de combustível e guias de transporte e utilizá-los de acordo com as normas estabelecidas;

e) Escolher os melhores itinerários, tendo em consideração a distância a percorrer e o tempo mínimo de viagem;

f) Verificar diariamente o nível do óleo, da água e a pressão dos pneus do veículo;

g) Zelar pela boa conservação do veículo, promovendo a sua lavagem exterior e limpeza interior sempre que tal se verifique necessário;

h) Participar por escrito e de imediato qualquer dano, avaria, furto ou falta de componentes do veículo, responsabilizando-se pelos mesmos se não os comunicar;

i) Participar os sinistros em que tenha estado envolvido e efectuar os procedimentos previstos na legislação e demais regulamentos em vigor;

j) Participar por escrito qualquer desvio em relação ao prescrito no presente regulamento, bem como qualquer circunstância anormal ocorrida em serviço;

l) Praticar todos os actos necessários para, em caso de avaria, assegurar a rápida resolução da mesma;

m) Cumprir as regras e procedimentos internos referentes a esta matéria de forma a prevenir a verificação de possíveis efeitos a nível disciplinar.

#### Artigo 13.º

##### **Responsabilidade**

Os condutores de veículos respondem civil, disciplinar, contra-ordenacional e criminalmente pelos factos praticados no exercício das suas funções.

### **SECÇÃO IV**

#### **Sinistros, avarias, furtos, roubos e danos**

#### Artigo 14.º

##### **Noção de sinistro**

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por sinistro qualquer ocorrência com um veículo de que resultem danos materiais ou corporais, ainda que não tenha existido contacto físico com outros veículos ou utentes da via pública.

#### Artigo 15.º

##### **Procedimentos em caso de sinistro**

1- Em caso de sinistro, o condutor responsável pelo veículo acidentado deve:

a) Efectuar as diligências necessárias para assegurar a comparência, no local, de um agente de autoridade policial, que

lavre auto de participação da ocorrência, sempre que assim se justifique;

b) Disponibilizar-se, sempre que possível, para preencher no local a declaração amigável de acidente automóvel;

c) Abster-se de, por qualquer forma, assumir a responsabilidade pelo acidente enquanto as circunstâncias em que este ocorreu, não forem averiguadas pela direção da AHBVC;

d) Diligenciar no sentido de obter os dados relativos à identificação dos intervenientes e de eventuais testemunhas, bem como todos os elementos necessários ao exercício dos seus direitos e da AHBVC;

e) Comunicar por escrito o acidente com o veículo da AHBVC e apresentá-la, com todos os elementos necessários, aos responsáveis, conjuntamente com a cópia da declaração amigável de acidente (DAA), no dia útil imediatamente seguinte à ocorrência do mesmo.

#### Artigo 16.º

##### Inquérito e procedimento disciplinar

1- Sempre que ocorra um sinistro é aberto um inquérito, com vista a serem averiguadas as circunstâncias em que aquele se verificou.

2- Caso se comprove dolo ou negligência do condutor, deve ser instaurado o respectivo processo disciplinar.

3- Existindo danos, os mesmos podem ser imputados ao culpado, sob a forma de direito de regresso nos termos gerais, e tomando em consideração o grau de culpa apurado.

#### Artigo 17.º

##### Abertura de inquérito

1- A competência para ordenar inquéritos cabe à direção, que nomeia instrutor para o efeito, podendo esta ser delegada nos dirigentes máximos das unidades orgânicas.

2- Compete ao secretário adjunto da direção ou ao comandante remeter ao instrutor:

a) A documentação relativa ao sinistro e indicada na alínea e) do número 1 do artigo 15.º, bem como o registo de anomalias/sinistros verificados com o veículo;

b) O registo dos sinistros ocorridos com o condutor em questão;

c) A participação da ocorrência à autoridade policial, quando exista;

d) A peritagem efetuada pela companhia de seguros, quando exista.

#### Artigo 18.º

##### Tramitação procedimental

1- O inquérito deve iniciar-se no prazo máximo de 5 dias, contados da data da notificação ao instrutor do despacho que o mandou instaurar e ultimar-se no prazo de 30 dias, só podendo ser excedido este prazo por despacho da entidade que o mandou instaurar, sob proposta fundamentada do instrutor, e em casos de especial complexidade.

2- Decorrido o prazo referido no número anterior, o instrutor elabora, no prazo de 5 dias, o seu relatório final, que remete imediatamente com o respetivo inquérito à entidade

que o tenha mandado instaurar, sob proposta de:

a) Arquivamento, se inexistirem indícios suficientes para proceder disciplinarmente;

b) Instauração de processo disciplinar.

#### Artigo 19.º

##### Avarias

1- Em caso de avarias detectadas nos veículos, devem os condutores:

a) Nas situações em que o veículo possa prosseguir a sua marcha, sem agravamento dos danos ou perigosidade para a condução, deve o mesmo ser devolvido com a necessária participação;

b) Se a avaria implicar a impossibilidade de condução do veículo até ao seu local de estacionamento habitual, o condutor deve comunicar essa circunstância ao chefe de serviço tendo em vista a promoção do respectivo reboque para a oficina que se encontrar identificada junto da documentação do veículo;

c) Em qualquer das situações previstas nas alíneas anteriores, comunicar por escrito as avarias.

#### Artigo 20.º

##### Furto, roubo e danificação

1- Em caso de furto ou roubo de veículo da AHBVC, ou de qualquer acessório, equipamento ou componente, bem como em caso da sua danificação por motivo alheio a sinistro, deve de imediato, ser o facto comunicado superiormente.

2- A comunicação referida no número anterior deve ser efectuada por escrito com relatório circunstanciado onde conste o dia, a hora e o local da ocorrência, bem como a identificação de possíveis testemunhas e outros dados que possam contribuir para o esclarecimento dos factos.

## SECÇÃO V

### Procedimentos de controlo

#### Artigo 21.º

##### Registo e cadastro dos veículos

1- Todos os veículos, independentemente da sua proveniência ou tipo de contrato, ficam sujeitos ao inventário da AHBVC.

3- Os responsáveis pelas viaturas mantêm uma listagem da carga atualizada, em suporte de papel, com os dados relativos a todos os veículos da associação.

4- O ficheiro deve conter a seguinte informação:

a) Tipo de veículo;

b) Marca e modelo;

c) Matrícula e respectiva data;

d) Cilindrada;

e) Tipo de combustível;

f) Apólice de seguro e seguradora;

g) Data da última inspecção periódica;

h) Carga da viatura, por veículo.

## Artigo 22.º

### Abastecimento de combustível

1- Cada veículo dispõe de um único livro de requisições de combustível, o qual só pode ser utilizado em benefício do veículo a que se encontra atribuído, sendo a sua utilização abusiva ou indevida, considerada infracção disciplinar.

2- A atribuição do livro de requisições de combustível deverá obedecer, designadamente, aos seguintes requisitos:

a) Associação a um veículo, através da identificação pela matrícula;

b) Associação a um número de contrato;

c) Obrigatoriedade de registo da quilometragem no momento do abastecimento;

3- Os diversos serviços com veículos afectos, devem arquivar em sede própria os originais dos talões de abastecimento de combustível, considerando que poderão ser solicitados pelos responsáveis dos transportes para verificação e ou confirmação de informação.

4- No caso de moto-bombas e moto-serras existe um livro próprio que se encontra sempre no centro de comunicações.

## Artigo 23.º

### Dever de informação

1- Os responsáveis pela gestão das viaturas deverão fornecer à direcção da AHBVC, sempre que solicitado, mapa mensal acumulado de quilómetros percorridos por veículo, respectivos consumos, manutenções e revisões, mudança de pneus e portagens, bem como os mapas que agreguem informação estatística total e parcial por serviço relativa ao uso da frota, e a confirmar pelo serviço de contabilidade.

## SECÇÃO VI

### Disposições finais

## Artigo 24.º

### Dúvidas e omissões

Os casos omissos e dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente regulamento que não possam ser resolvidos pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas, serão submetidos a deliberação da direcção.

Condeixa-a-Nova, 22 de Novembro de 2013.

Pela Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Condeixa-a-Nova:

*Daniel dos Santos Ramalho da Costa*, presidente da direcção da AHBV de Condeixa-a-Nova e mandatário;

*José Mendes Minuça Santos*, tesoureiro da AHBV de Condeixa-a-Nova e mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

*Sérgio Rui Martins Carvalho*, presidente da direcção nacional e mandatário;

*Fernando Gabriel Dias Curto*, vice-presidente da dire-

ção nacional e mandatário.

Depositado em 5 de fevereiro de 2014, a fl. 145, do livro 11, com o depósito n.º 8/2014, nos termos do artigo n.º 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

## Acordo de empresa entre o Futebol Clube do Porto e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras

## CAPITULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### (Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa altera o AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2 de 15 de Janeiro de 2013, abrange o Futebol Clube do Porto (CAE/Revisão 3 - 93120) cujo seu âmbito é o distrito do Porto e os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- O presente AE aplica-se ao F.C. Porto (Futebol Clube do Porto) e aos trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes do presente acordo representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3- Este acordo de empresa abrange 34 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### (Vigência e revisão)

... ..

2- As tabelas salariais serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Agosto de cada ano.

... ..

## CAPÍTULO V

### Retribuições de trabalho

#### Cláusula 15.ª

##### (Remuneração de base)

... ..

2- É assegurado a todos os trabalhadores um aumento mínimo do seu salário real nunca inferior a 2,5 %.

## CAPÍTULO VII

### Refeições e deslocações

Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Refeições)

...

2- Os trabalhadores deslocados terão direito a um subsídio de deslocação no montante de 35,50 €.

...

Cláusula 29.<sup>a</sup>

(Alojamento e deslocação no Continente)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste AE:

1- A um subsídio de deslocação no montante de 31,50 € na sequência de pernoita determinada pelo clube.

...

Cláusula 30.<sup>a</sup>

(Deslocações ao estrangeiro - alojamento e refeições)

...

2- Os trabalhadores, para além da retribuição ou de outros subsídios consignados neste AE, têm direito:

a) Ao valor de 62,50 € diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;

b) A dormida e refeições (pequeno-almoço, almoço e jantar), contra factura ou directamente pelo clube.

...

CAPITULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 34.<sup>a</sup>

(Cláusula de salvaguarda)

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objecto de alteração, da revisão global, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> Série, n.º 2 de 15 de janeiro de 2013.

...

ANEXO III

Tabela salarial

| Níveis | Profissões e categorias profissionais   | Remunerações |
|--------|---|--------------|
| I      | Director-geral  | 1 572,00 €   |
| I - A  | Analista informático<br>Técnico de contas<br>Director de serviços                                     | 1 337,00 €   |
| I - B  | Chefe de departamento<br>Secretário desportivo<br>Programador informático<br>Inspector administrativo | 1 218,00 €   |

| Níveis | Profissões e categorias profissionais   | Remunerações |
|--------|---|--------------|
| II     | Chefe de secção<br>Secretário técnico<br>Técnico desportivo<br>Técnico informático                                    | 1 031,00 €   |
| III    | Técnico administrativo<br>Secretário de direcção<br>Chefe de sector<br>Tradutor                                       | 953,00 €     |
| IV     | Caixa<br>Monitor desportivo<br>Assistente administrativo I<br>Técnico telemarketing                                   | 838,00 €     |
| V      | Cobrador<br>Recepcionista<br>Telefonista<br>Assistente administrativo II  | 775,00 €     |
| VI     | Contínuo<br>Estagiário para assistente administrativo<br>Estagiário (recepcionista)<br>Guarda<br>Porteiro / parqueiro | 656,00 €     |
| VII    | Trabalhador de limpeza  | 537,00 €     |
| VIII   | Paquete até 17 Anos   | 427,00 €     |

ANEXO IV

Trabalhadores de apoio e produção

| Níveis | Profissões e categorias profissionais  | Remunerações |
|--------|--|--------------|
| I      | Chefe de serviços de instalação de obras   | 1 337,00 €   |
| I-A    | Técnico de instalações eléctricas  | 1 198,00 €   |
| II     | Chefe de equipa  | 1 031,00 €   |
| III    | Coordenador<br>Fogoeiro<br>Motorista<br>Electricista 1. <sup>a</sup><br>Fiel de armazém  | 880,00 €     |
| IV     | Electricista de 2. <sup>a</sup>  | 802,00 €     |
| V      | Trolha<br>Sapateiro<br>Carpinteiro<br>Pedreiro<br>Serralheiro da construção civil,<br>Picheleiro<br>Pintor<br>Jardineiro<br>Costureiro especializado | 667,00 €     |
| VI     | Costureiro<br>Mecânico<br>Operador de máquinas de lavandaria<br>Roupeiro   | 609,00 €     |
| VII    | Servente   | 542,00 €     |
| VIII   | Aprendiz até ao 3.º ano<br>Auxiliar menor  | 386,00 €     |

Porto, 29 de Outubro de 2013.

Pelo Futebol Clube do Porto:

*Dr. Angelino Cândido Sousa Ferreira e*



*Dr. Adelino Sá e Melo Caldeira* (na qualidade de mandatários).

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

*Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro e Jorge Manuel da Silva Pinto* (na qualidade de mandatários).

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

*Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro e*

*Jorge Manuel da Silva Pinto* (na qualidade de mandatários).

Pelo STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte:

*Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro e Jorge Manuel da Silva Pinto* (na qualidade de mandatários).

Depositado em 5 de fevereiro de 2014, a fl. 146, do livro 11, com o depósito n.º 9/2014, 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

#### **CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração**

Alteração aprovada em 27, 28 e 29 de janeiro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2012.

#### **Introdução**

O CESP é herdeiro das tradições de luta e reivindicativas das associações de classe nascidas no último quartel do século XIX, que evoluíram para sindicatos muito activos e combativos, durante os primeiros anos da República, protagonizando a luta pela dignidade e direitos dos trabalhadores do comércio e escritórios, então muito centrados no horário, descanso semanal e salários.

O regime fascista, implantado a partir de 1928, encerra os sindicatos e cria a organização corporativa fascista, que incorpora os «sindicatos nacionais de profissão», para «defender a conciliação de classes» e a submissão dos interesses dos trabalhadores aos do capital monopolista - dominante até ao 25 de Abril de 1974.

Em finais da década de sessenta do século XX, trabalhadores sérios e antifascista, aproveitam a conjuntura e conquistam a direcção do Sindicato dos Caixeiros de Lisboa, a que segue direcção do Sindicato dos Escritórios e Caixeiros de Leiria.

Em coordenação com outros sindicatos, também conquistados pelos trabalhadores dos respectivos sectores, fundam a Intersindical em 1 de Outubro de 1970, e influenciam a conquista de outros sindicatos do sector: Santarém, Viana do Castelo, Évora e Beja.

Empreendem uma luta pelos direitos dos trabalhadores: negociação colectiva, salários e direitos, redução de horários de trabalho e descanso semanal (semana inglesa) e assumem a luta pela liberdade, democracia e o fim da guerra colonial.

O movimento ganha dimensão de massas, em particular nas assembleias-gerais e na manifestação que reúne milhares de trabalhadores em 15 de Março de 1971, em S. Bento.

Em 25 de Abril de 1974 o MFA derruba o fascismo, e instala a liberdade, a democracia e avança para a descolonização.

Os trabalhadores, dão suporte a um processo revolucionário que potencia a conquista duma panóplia de direitos, profundas transformações económicas, políticas, sociais e a reorganização sindical, que culmina na criação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de: Aveiro, Angra do Heroísmo, Beja, Braga, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Funchal, Guarda, Horta, Leiria, Lisboa, Ponta Delgada, Porto, Portalegre, Santarém, Setúbal, Vila Real e Bragança, Viana do Castelo e Viseu e da FEP-CES - Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Os retrocessos políticos, tiveram fortes repercussões económicas e sociais, nos anos oitenta do século XX, determinaram a necessidade de repensar a estrutura sindical integrando-se: Setúbal, Beja, Évora e Faro, constituindo o CESSUL; Comércio com Escritórios de Coimbra, constituindo o CESC, o Sindicato dos Barbeiros e Cabeleireiros integrou-se no Comércio do Porto, constituindo o Comércio e Serviços do Porto, foi criado o SESN para representar os profissionais de escritório e, já nos anos noventa, o SESN, Viana do Castelo e Comércio e Serviços do Porto, integram-se e constituem o CESNORTE.

Na segunda metade da década de noventa, é empreendido um dinâmico processo de integração que tem por objectivo último, a constituição do CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Em Março de 1998, integram-se CESL, CESSUL, CESC, Leiria, Santarém, Castelo Branco, Guarda e Viseu.

Em Junho de 2004, na sequência de um processo sistemático de funcionamento conjunto, integra-se o CESNORTE.

Em Março de 2012 o CESP alarga o âmbito, de facto, à Região Autónoma da Madeira abrindo uma delegação local.

O CESP assume os princípios e características democráticas, unitárias, independentes de massas e de classe, das organizações da CGTP-IN de que se orgulha de ser fundador e filiado.

O CESP desenvolve a sua actividade na defesa e promoção dos interesses colectivos e individuais dos trabalhadores dos sectores do comércio, serviços e profissionais de escritório.

O CESP assume uma postura de participação e contribuição solidária para a luta geral dos trabalhadores portugueses,

pelos seus direitos e melhoria das condições de vida e trabalho e pela construção duma sociedade livre, democrática e solidária e um Portugal desenvolvido e soberano.

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito e sede

#### Artigo 1.º

O CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados, que exercem a sua actividade nos sectores do comércio, serviços e profissionais administrativos de todos os sectores de actividade económica, abreviadamente designada CESP.

#### Artigo 2.º

O CESP exerce a sua actividade em todo o território português.

#### Artigo 3.º

O CESP tem a sua sede em Lisboa.

## CAPÍTULO II

### Natureza e princípios fundamentais

#### Artigo 4.º

O CESP é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

#### Artigo 5.º

O CESP orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade, do sindicalismo de massas e de classe.

#### Artigo 6.º

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo CESP, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia, nacionalidade.

#### Artigo 7.º

O CESP defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

#### Artigo 8.º

1- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do CESP, constituindo a seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2- A democracia sindical que o CESP preconiza assenta

na participação activa dos trabalhadores na definição das suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

#### Artigo 9.º

O CESP define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

#### Artigo 10.º

O CESP cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

#### Artigo 11.º

O CESP assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

#### Artigo 12.º

O CESP, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado:

- a) Na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços;
- b) Na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses Intersindical Nacional e, consequentemente, nas suas estruturas locais e regionais.

## CAPÍTULO III

### Objectivos e competências

#### Artigo 13.º

O CESP tem por objectivos, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade ao projecto de justiça social iniciado com a Revolução de Abril;

e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem.

#### Artigo 14.º

Ao CESP compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar apoio sindical, jurídico ou outro aos associados, nomeadamente nos conflitos resultantes ou em consequência da relação de trabalho;
- g) Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- h) Participar nas iniciativas e apoiar as acções desenvolvidas pelas estruturas sindicais superiores em que está filiado, bem como levar à prática as deliberações dos órgãos dessas estruturas tomadas democraticamente e de acordo com os respectivos estatutos;
- i) Cooperar com outras organizações sindicais, nacionais e internacionais, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- j) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições;
- k) Promover e filiar-se em associações que visem a satisfação e promoção dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores;
- l) Fomentar a formação sindical e profissional dos trabalhadores;
- m) Promover e celebrar, com entidades públicas e privadas, acordos de cooperação e ou prestação de serviços, de interesse social, profissional, cultural e recreativo para os associados.

### CAPÍTULO IV

#### Associados

#### Artigo 15.º

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

#### Artigo 16.º

1- A candidatura à filiação no CESP é feita mediante a

apresentação de proposta preenchida do modelo aprovado pela direcção nacional.

2- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional, que a pode delegar nas direcções regionais ou locais.

3- A decisão de aceitação ou de recusa de filiação deverá ser tornada no prazo máximo de 30 dias após a apresentação da proposta de filiação.

4- A direcção nacional mandará emitir e entregar ao novo associado o respectivo cartão de sócio, no modelo em uso no CESP, que para todos os efeitos comprovará a qualidade de sócio.

5- Da decisão da direcção nacional cabe recurso para o conselho nacional, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocado.

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

#### Artigo 17.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades do sindicato a todos os níveis, nomeadamente, nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicas e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informado, regularmente, da actividade desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 18.º

1- O CESP, 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- A tendência tem direito a convocar a reunião extraordi-

nária da assembleia geral, nos termos da alínea d), número 2, do artigo 39.º dos presentes estatutos.

3- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação colectiva dos associados, enquanto integrantes de uma tendência constituída, a todos os níveis e em todos os órgãos.

4- As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação, sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

#### Artigo 19.º

São deveres dos associados:

a) Participar nas actividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia-geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Apoiar activamente as acções do sindicato na prossecução dos seus objectivos;

d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

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

f) Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo sindicato;

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

h) Divulgar as edições do sindicato;

i) Pagar mensalmente a quotização obrigatória de 1 % da retribuição mensal líquida;

j) São dispensados de pagar a quotização mensal obrigatória os associados que deixarem de receber as respectivas retribuições, nomeadamente, por motivos de doença, cumprimento do serviço militar, desemprego ou reforma;

k) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e ainda quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do sindicato.

#### Artigo 20.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional no sector, excepto quando deslocados;

b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção nacional;

c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;

d) Forem abrangidos por medidas de reestruturação sindical, que impliquem a representação por outro sindicato;

e) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pelo sin-

dicato, não efectuarem o pagamento no prazo de dois meses a contar da data da recepção do aviso.

#### Artigo 21.º

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pelo conselho nacional e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.

2- Da decisão do conselho nacional cabe recurso para a assembleia-geral.

#### Artigo 22.º

Os trabalhadores impedidos por cumprimento de serviço militar ou doença e nas situações de desemprego e reforma, desde que tenham feito a comunicação a que se refere a alínea j) do artigo 19.º, não perdem a qualidade de associados, gozando dos direitos dos demais associados.

#### Artigo 23.º

Os associados que deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante mais de seis meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), c), e), g) e i) do artigo 17.º dos presentes estatutos, até à regularização do seu pagamento.

### CAPÍTULO V

#### Regime disciplinar

#### Artigo 24.º

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

#### Artigo 25.º

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

a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 19.º;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

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

#### Artigo 26.º

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

#### Artigo 27.º

1- O poder disciplinar será exercido por um conselho de disciplina, nomeado para o efeito pela direcção nacional.

2- A direcção nacional, por proposta do conselho de disciplina, poderá suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado o processo disciplinar.

3- Da decisão da direcção nacional cabe recurso para o



conselho nacional.

4- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, salvo se o conselho nacional já tiver sido convocado.

## CAPÍTULO VI

### Organização do sindicato

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Artigo 28.º

1- Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical, a quem cabe a direcção de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2- A estrutura do sindicato, a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se, predominantemente, a partir das organizações sindicais de empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

#### SECÇÃO II

##### Organização nacional

#### SUBSECÇÃO I

##### Órgãos nacionais

###### Artigo 29.º

1- Os órgãos nacionais do CESP são:

- a) Assembleia geral;
- b) Conselho nacional;
- c) Mesa da assembleia geral;
- d) Direcção nacional;
- e) Conselho fiscal.

2- Os órgãos dirigentes do CESP são a direcção nacional, a mesa da assembleia geral, o conselho nacional, o conselho fiscal.

###### Artigo 30.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção nacional e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do CESP, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, de acordo com as normas eleitorais.

###### Artigo 31.º

A duração do mandato dos membros eleitos do CESP, a qualquer nível, é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

###### Artigo 32.º

- 1- O exercício dos cargos sindicais é gratuito.
- 2- Os membros eleitos do CESP que, por motivos do de-

sempenho das suas funções sindicais, percam toda ou parte da retribuição ou outras prestações pecuniárias regularmente auferidas pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias correspondentes, não sendo beneficiados ou prejudicados.

###### Artigo 33.º

1- Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que em reunião que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, e desde que votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

2- O órgão que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

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

4- Nos casos previstos no número 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5- O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6- O disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 5 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

7- Considera-se abandono de funções o facto de o membro eleito de um órgão não comparecer para desempenhar o seu cargo no prazo de 30 dias após a convocação ou faltar, injustificadamente, a cinco reuniões do órgão a que pertencer.

8- A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

###### Artigo 34.º

O funcionamento de cada um dos órgãos, aos diversos níveis da estrutura do CESP, será objecto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas, em caso algum, poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

###### Artigo 35.º

Os órgãos eleitos do CESP só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

###### Artigo 36.º

1- As deliberações dos órgãos do CESP são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2- Das reuniões deverá, sempre, lavrar-se acta.

#### SUBSECÇÃO II

##### Assembleia geral

#### Artigo 37.º

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

#### Artigo 38.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção nacional e do conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção nacional e do conselho fiscal;
- c) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- d) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do sindicato e consequente liquidação do seu património;

#### Artigo 39.º

1- A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 38.º;

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção nacional;
- c) A solicitação do conselho fiscal;
- d) A requerimento de, pelo menos, um décimo ou 1000 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

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

4- Nos casos previstos nas alíneas b), c) e d) do número 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo é de 60 dias.

#### Artigo 40.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocados para os fins constantes das alíneas b), c) e d) do artigo 38.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

#### Artigo 41.º

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

2- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea d) do artigo 39.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

#### Artigo 42.º

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

### SUBSECÇÃO III

#### Mesa da assembleia geral

#### Artigo 43.º

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

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários pela ordem de apresentação na lista de candidatura.

#### Artigo 44.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;
- c) Elaborar as actas das reuniões da assembleia geral;
- d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes;
- e) Convocar e presidir ao conselho nacional e elaborar as respectivas actas.

### SUBSECÇÃO IV

#### Conselho nacional

#### Artigo 45.º

1- O conselho nacional é um órgão de representação nacional que, em nome de todos os associados, exerce as competências previstas nestes estatutos.

2- A constituição do conselho nacional não é fixa e segue os princípios de representatividade.

3- O conselho nacional é constituído por:

a) Dois delegados designados por cada reunião regional de delegados sindicais, de entre os seus membros, e mais um por cada 5000 sócios ou fracção da respectiva delegação regional, arredondada por defeito ou por excesso;

b) Para cada reunião do conselho nacional as reuniões regionais de delegados sindicais poderão designar novos membros ao conselho nacional, em substituição dos anteriores, desde que na ordem de trabalhos, constante da respectiva convocatória, emitida pelo menos com 10 dias de antecedência, expressamente conste esse ponto.

c) A mesa da assembleia geral, convoca e preside ao conselho nacional.

Artigo 46.º

**Competências do conselho nacional**

- 1- Compete em especial ao conselho nacional:
  - a) Apreciar a situação política e sindical e a actividade sindical desenvolvida;
  - b) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;
  - c) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados;
  - d) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção nacional;
  - e) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção nacional, acompanhados pelos pareceres do conselho fiscal;
  - f) Autorizar a direcção nacional a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
  - g) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela mesa da assembleia geral, pela direcção nacional e pelos seus membros;
  - h) Ratificar o mapa das delegações regionais e locais;
  - i) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
  - j) Aprovar as normas de funcionamento:
    - Da assembleia geral;
    - Dos delegados sindicais;
    - Das delegações;
    - Disciplinar;
    - Eleitoral.

Artigo 47.º

**Reuniões do conselho nacional**

- 1- O conselho nacional reunirá em sessão ordinária:
  - a) Até 31 de Março de cada ano, para aprovar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas apresentadas pela direcção nacional, bem como o parecer do conselho fiscal;
  - b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de actividades e orçamento para anos seguintes, apresentado pela direcção nacional acompanhados pelos respectivos pareceres do conselho fiscal.
- 2- O conselho nacional reunirá ainda em sessão extraordinária:
  - a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
  - b) A solicitação da direcção nacional;
  - c) A requerimento de, pelo menos, 20 % dos seus membros.
- 3- Os pedidos de convocação do conselho nacional deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.
- 4- Os membros da direcção nacional e do conselho fiscal têm direito a participar, sem direito a voto, nas reuniões do conselho nacional.

Artigo 48.º

**Convocação do conselho nacional**

- 1- A convocação do conselho nacional é feita pela mesa da assembleia geral, através de convocatórias a enviar a cada um dos seus membros, com a antecedência mínima de dez dias.
- 2- Em caso de urgência devidamente justificado, a convocação do conselho nacional poderá ser feita com a antecedência mínima de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

**SUBSECÇÃO V**

**Direcção nacional**

Artigo 49.º

- 1- A direcção nacional do CESP é constituída por 145 membros, eleitos pela assembleia geral eleitoral nos termos do regulamento eleitoral.

Artigo 50.º

Compete à direcção nacional, em especial:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Dirigir e coordenar a actividade geral do sindicato, fazer a coordenação entre regiões, subsectores e empresas, frentes e áreas de trabalho, a nível nacional e regional, nos termos do seu regulamento de funcionamento e de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações do conselho nacional e assembleia geral;
- c) Promover a discussão colectiva das grandes questões que forem colocadas ao sindicato e ao movimento sindical, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Submeter à apreciação do conselho nacional e ou da assembleia geral os assuntos sobre os quais esses órgãos deviam pronunciar-se;
- e) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente do sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;
- f) Apresentar anualmente ao conselho nacional o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscal;
- g) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será transmitido no acto de posse da nova direcção nacional;
- h) Apreciar regularmente a actividade desenvolvida pela comissão executiva ou por qualquer dos seus membros;
- i) Aceitar e recusar os pedidos de inscrição de associados;
- j) Nomear o conselho de disciplina para exercer o poder disciplinar;
- k) Eleger e destituir o presidente da direcção nacional, a comissão executiva e o secretariado nos quais pode delegar as suas competências e responsabilidades;
- l) Designar os dirigentes a tempo inteiro ou parciais, ao serviço do sindicato, e as formas e montantes de reembolso compensatório;

- m) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- n) Delegar poderes de representação, de gestão e competências na comissão executiva, secretariado e direcções regionais e locais e ou em algum ou alguns dos seus membros;
- o) Promover e realizar acções de formação profissional para os associados, sendo definidas e atribuídas as responsabilidades no regulamento de funcionamento da direcção nacional;
- p) Decidir da constituição e extinção de delegações locais e regionais e apresentar anualmente o mapa de delegações locais e regionais ao conselho nacional;
- q) Convocar e presidir excepcionalmente a plenários regionais, locais, plenários de delegados sindicais, direcções regionais, locais e plenários nacionais da direcção nacional;
- r) Requerer a convocação da reunião da assembleia geral e do conselho nacional;
- s) Assegurar ao conselho fiscal e à mesa da assembleia geral as condições para o desempenho das suas funções;
- t) Solicitar pareceres;
- u) Convocar conferências, seminários, encontros e outras iniciativas nacionais, sectoriais ou regionais, para aprofundar e debater temáticas de interesse para os trabalhadores;
- v) Designar representantes para órgãos, organizações e instituições nas quais o CESP participe ou esteja representado;
- w) Aprovar o regulamento de acesso aos serviços de apoio aos sócios.

#### Artigo 51.º

A direcção nacional, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Eleger o presidente da direcção nacional;
- b) Eleger de entre os seus membros uma comissão executiva (CE), fixando o número dos seus membros, a qual deve integrar pelo menos o presidente da direcção nacional, os responsáveis pelas áreas e frentes de trabalho nacionais e os coordenadores das direcções regionais, que exercerá as competências e funções de representação, direcção e coordenação política sindical delegadas pela direcção nacional;
- c) Eleger de entre os seus membros um secretariado com funções de gestão administrativa, financeira, patrimonial e de pessoal, fixando o número dos seus membros;
- d) Definir as funções dos restantes membros;
- e) Aprovar o regulamento do seu funcionamento, através do qual, define, também, as competências e funções da comissão executiva, secretariado, presidente da direcção nacional e dos restantes membros da direcção nacional, bem como a forma de convocação e de funcionamento do plenário da direcção nacional.

A direcção nacional, designadamente através do seu regulamento de funcionamento e ou credenciais, poderá delegar poderes e competências na comissão executiva, secretariado, direcções regionais e locais, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Para obrigar o CESP é necessária a assinatura de:

- a) Dois membros da direcção nacional;
- b) Dois membros da direcção nacional, um dos quais,

obrigatoriamente, o presidente, sempre que se trate de documentos relativos a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis e empréstimos;

c) Dois membros da direcção nacional, um dos quais, obrigatoriamente, o presidente, para a movimentação de contas bancárias, classificadas na lista de nacionais;

d) Dois membros da direcção regional ou local, aos quais tenham sido delegados poderes pela direcção regional ou local respectiva, para a movimentação das contas bancárias classificadas na lista de regionais ou locais respectivamente;

A delegação de poderes para assinar, obrigando o CESP, terá de constar expressamente de acta da direcção nacional na qual também constará, obrigatoriamente, a identificação, através do nome completo e do número de bilhete de identidade do ou dos mandatados e o período de validade do mandato.

#### Artigo 52.º

1- A direcção nacional reúne sempre que necessário e, no mínimo, uma vez em cada semestre.

2- A direcção nacional reúne extraordinariamente:

- a) Por deliberação própria;
- b) Sempre que a comissão executiva ou o presidente o entendam necessário;
- c) A requerimento de, pelo menos, 20 % dos seus membros.

#### Artigo 53.º

1- As deliberações da direcção nacional são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros.

2- A direcção nacional só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros, em exercício de funções.

3- As deliberações da direcção nacional, em matérias relativas a extinção e ou alienação de bens imóveis de delegações regionais e locais, estão condicionadas à decisão favorável da respectiva assembleia regional ou local.

4- As deliberações da direcção nacional que afectem no âmbito do património, das instalações, equipamentos ou pessoal adstrito a delegações regionais e ou locais devem ser antecedidas de parecer favorável das respectivas direcções.

### SUBSECÇÃO VI

#### Conselho fiscal

#### Artigo 54.º

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e mais quatro membros efectivos.

2- Os membros do conselho fiscal podem participar, embora sem direito a voto, nas reuniões do conselho nacional.

3- O presidente do conselho fiscal, nas suas faltas ou impedimentos, é substituído por um membro efectivo pela ordem de apresentação na lista.

#### Artigo 55.º

Compete, em especial, ao conselho fiscal:



a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do sindicato no que se refere à gestão administrativa e financeira do sindicato, exercida por todos os órgãos de direcção, nacionais, regionais e locais;

b) Dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas, bem como sobre o plano de actividades e o orçamento, apresentados pela direcção nacional;

c) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;

d) Recorrer de decisões do conselho nacional, requerendo à mesa da assembleia geral a convocação da assembleia geral.

#### Artigo 56.º

1- O conselho fiscal reunirá, pelo menos, de seis em seis meses para exercer as atribuições e competências previstas no artigo anterior.

2- O conselho fiscal pode delegar funções em qualquer dos seus membros efectivos e suplentes.

### SECÇÃO III

#### Organização regional

#### Artigo 57.º

1- A delegação é a estrutura do sindicato de base local ou regional em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2- As delegações poderão ter natureza local e regional.

3- As delegações locais são subdelegações das delegações regionais, onde estão inseridas, e abrangem a área de um ou mais concelhos ou de freguesias.

4- As delegações regionais têm âmbito distrital ou pluridistrital, ou de uma região administrativa ou região autónoma.

5- A deliberação de constituir delegações e a definição do seu âmbito compete à direcção nacional, ouvidos os trabalhadores interessados.

6- A deliberação de extinguir delegações locais ou regionais compete à direcção nacional, condicionado ao parecer favorável da assembleia local ou regional respectiva.

7- A direcção nacional apresenta anualmente ao conselho nacional o mapa de delegações locais e regionais para ratificação.

8- O mapa deverá conter:

a) Âmbito geográfico de cada delegação;

b) Representação de associados;

c) Lista de delegados sindicais e dirigentes sindicais.

#### Artigo 58.º

1- São órgãos das delegações regionais:

a) A assembleia regional;

b) O plenário de delegados sindicais regional;

c) A direcção regional.

2- São órgãos das delegações locais:

a) A assembleia local;

b) O plenário local de delegados sindicais;

c) A direcção local;

#### Artigo 59.º

1- A assembleia regional e a assembleia local são constituídas pelos associados, inscritos na área da respectiva delegação, que estejam no pleno gozo dos seus direitos.

2- O funcionamento das assembleias regional e local rege-se pelo regulamento da assembleia geral, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 60.º

1- Os plenários de delegados regional e local são constituídos pelos delegados sindicais do sindicato, que exerçam a sua actividade na área da delegação.

2- A convocação dos plenários de delegados regional ou local deve ser feita pela respectiva direcção, por meio de circular enviada a todos os seus membros, com a antecedência mínima de 10 dias que, em caso de urgência, poderá ser de vinte e quatro horas e através do meio de comunicação que considere mais eficaz.

3- Os delegados sindicais poderão reunir por sectores de actividade, categorias profissionais ou empresa desde que convocados pela direcção nacional, para debater assuntos específicos dos trabalhadores de determinado sector de actividade ou categoria profissional.

#### Artigo 61.º

As direcções locais e regionais são constituídas pelos membros da direcção nacional, que esta designar para desempenhar essas funções.

#### Artigo 62.º

Compete às direcções regionais e locais exercer, nos seus respectivos âmbitos, todas as competências da direcção nacional que não estejam especificamente atribuídas à comissão executiva.

#### Artigo 63.º

O funcionamento das delegações regionais e locais e das respectivas direcções é definido no respectivo regulamento de funcionamento.

### SECÇÃO IV

#### Organização sectorial/subsectorial e profissional

#### Artigo 64.º

A direcção nacional poderá, sempre que a defesa dos interesses específicos dos associados o justifique, constituir secções sectoriais/subsectoriais e profissionais para determinados sectores/subsectores de actividade económica e grupos socioprofissionais, que terão por competências, designadamente, a coordenação e dinamização da acção do Sindicato nos sectores, subsectores, grupo ou grupos de empresas e ou profissões.

#### Artigo 65.º

1- A coordenação das secções sectoriais/subsectoriais e profissionais será assegurada por secretariados, constituídos



por membros da direcção nacional e delegados sindicais, eleitos para o efeito, oriundos das respectivas secções/subsecções.

2- Compete à direcção nacional decidir da constituição ou extinção de secções sectoriais/subsectoriais e profissionais, da composição dos secretariados e do seu regulamento de funcionamento.

## SECÇÃO V

### Organização sindical nos locais de trabalho

#### Artigo 66.º

A estrutura do CESP nos locais de trabalho é constituída pela secção sindical, cujos órgãos são:

- a) Plenário dos trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissões sindical e intersindical.

#### Artigo 67.º

1- A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço.

2- Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores da empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço não sindicalizados desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados, a quem incumbe definir a forma dessa participação.

#### Artigo 68.º

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo sindicato a todos os níveis.

#### Artigo 69.º

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

#### Artigo 70.º

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato, eleitos pelos trabalhadores, como seus representantes, por voto directo e secreto, que actuam como elementos de ordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho e participam nos órgãos do sindicato nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Os delegados sindicais exercem a sua actividade nas empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa, ou num serviço ou em determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

#### Artigo 71.º

Na dinamização da necessária e permanente interligação entre os associados e o sindicato, são atribuições dos delegados sindicais:

- a) Informar os trabalhadores da actividade sindical, asse-

gurando, nomeadamente, que os comunicados e as demais informações do sindicato e das demais estruturas em que se encontra filiado cheguem a todos os associados;

b) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical, motivando, nomeadamente, a sua inscrição no sindicato no caso de não serem filiados;

c) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição de comissões sindicais ou intersindicais;

d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho, comunicar as irregularidades ao sindicato, aconselhar e acompanhar e intervir na sua resolução;

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

f) Colaborar com a direcção nacional e órgãos regionais ou sectoriais do sindicato, participando, nomeadamente, nos órgãos do sindicato, nos termos estatutariamente previstos;

g) Exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção nacional ou por outros órgãos do sindicato.

#### Artigo 72.º

1- As comissões sindicais e intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço que pertençam, respectivamente, a um só sindicato ou a vários sindicatos.

2- No caso de o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical ou intersindical o justificar estas poderão eleger, de entre os seus membros, um secretariado e/ou um coordenador, definindo as suas funções.

#### Artigo 73.º

A comissão sindical ou intersindical é o órgão de direcção e coordenação da actividade da(s) secção(ões) sindical(ais), de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do sindicato.

## CAPÍTULO VII

### Fundos

#### Artigo 74.º

1- Constituem receitas do CESP:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias e outras doações.

2- As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade e filiação do CESP.

#### Artigo 75.º

1- A direcção nacional deverá submeter à apreciação do conselho nacional:

a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscal;

b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e as contas relativas ao ano anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2- O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas são divulgados aos membros do conselho nacional, delegados sindicais e associados e estarão patentes na sede e delegações do CESP, com a antecedência mínima de oito dias sobre a data da realização do conselho nacional.

3- A fim de permitir a elaboração do relatório de actividades, a apresentação das contas e o orçamento, as direcções das delegações deverão enviar à direcção nacional, até dois meses antes da data prevista para a sua aprovação, o relatório de actividades e as contas, bem como a proposta de plano e orçamento relativa à sua actividade.

#### Artigo 76.º

O orçamento do CESP será elaborado pela direcção nacional e deverá obedecer às seguintes regras:

a) As direcções regionais, em conformidade com os prazos definidos, tendo em consideração os projectos de orçamento das direcções locais respectivas, elaboram o respectivo projecto de plano e orçamento regional, que apresentam à direcção nacional;

b) As propostas de orçamento das direcções regionais incluem, obrigatoriamente, todos os custos e proveitos proporcionais, inerentes à actividade do sindicato na respectiva região, independentemente da forma de gestão.

#### Artigo 77.º

1- A direcção nacional, tendo em consideração as propostas das direcções locais e regionais, as prioridades da actividade, os compromissos estatutários do sindicato e os meios previsíveis, elabora o plano e o orçamento a apresentar ao conselho nacional.

2- As direcções regionais e locais gerem um fundo de maneo em valor a estabelecer, que suportará as despesas decorrentes de um mês de actividade normal, e receberão, por transferência da direcção nacional, as dotações mensais correspondentes ao respectivo orçamento, aprovado pelo conselho nacional na proporção das receitas realizadas e na parte que directamente, gerem.

3- As direcções regionais e locais remetem mensalmente, para a direcção nacional, folha de caixa, do modelo adoptado no sindicato, contendo o registo de todos os documentos de receita e despesa movimentados, na área da delegação, bem como os originais dos documentos.

4- As receitas do sindicato são todas depositadas em contas de âmbito nacional, excepto as decorrentes de iniciativas próprias, locais e regionais, que não sejam de quotização, embora contabilizadas através da respectiva caixa, e são movimentadas directamente pela direcção da delegação.

5- As direcções das delegações regionais e locais poderão movimentar contas bancárias, para efeito da gestão do fundo de maneo, dotações mensais e outros fundos, classificadas de contas regionais.

6- A direcção nacional aprova o regulamento de procedimentos e a gestão administrativa, financeira e pessoal e as

normas relativas às despesas de representação, obrigatórios, em todo o sindicato, bem como, a lista das contas classificadas de nacionais e regionais.

## CAPÍTULO VIII

### Integração, fusão e dissolução

#### Artigo 78.º

A integração, fusão e dissolução do CESP só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias e desde que votada por uma maioria qualificada de pelo menos três quartos dos sócios participantes.

#### Artigo 79.º

A assembleia geral que deliberar a integração, 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

### Alteração dos estatutos

#### Artigo 80.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

## CAPÍTULO X

### Eleições

#### Artigo 81.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção nacional e do conselho fiscal são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que à data da sua realização estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham o registo de quotização paga até ao antepenúltimo mês anterior à realização do acto eleitoral salvo o disposto no número seguinte.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se a quotização paga a outros sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, por serviço militar, por retenção de quotas pela empresa e desemprego ou reforma.

#### Artigo 82.º

1- As listas candidatas à MAG e CF, terão de incluir membros oriundos da área de pelo menos de 3 delegações regionais constituídas à data da convocação da assembleia geral eleitoral;

2- As listas de candidatos à direcção nacional terão de incluir no mínimo 3 membros oriundos da área de cada dele-

gação regional, constituídas à data da convocação da assembleia geral eleitoral;

3- As listas de candidatura terão de se apresentar com o total de elementos, definidos nos estatutos, para cada órgão a eleger.

4- A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral, das assembleias regionais eleitorais, de apresentação de listas de candidatura, condução e funcionamento do processo eleitoral, serão objecto de normas eleitorais a aprovar pelo CN.

#### Artigo 83.º

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos três meses anteriores ou posteriores ao termo do mandato da mesa da assembleia geral, da direcção nacional e do conselho fiscal.

### CAPÍTULO XI

#### Símbolo e bandeira

#### Artigo 84.º

1- O símbolo do CESP é constituído por uma base vermelha, em forma redonda, sobre a qual se sobrepõe o contorno de Portugal, em fundo azul, onde se sobrepõe ainda, em forma estilizada, um capacete alado que encima um caduceu formado por um bastão entrançado por duas serpentes, que simbolizam a figura mitológica de Mercúrio, deus do comércio, em fundo branco. Esta figura central aparece rodeada por um colar de círculos, alternadamente, azuis e vermelhos, representando as diferentes regiões e profissões que no âmbito do sindicato organizam a defesa dos seus direitos e interesses socioprofissionais.

2- O colar de círculos postos em movimento simboliza, igualmente, a unidade na acção, característica fundamental de toda a vida sindical. Na base do símbolo anteriormente descrito, aparecerão em maiúsculas, de cor azul, as letras CESP, que constituem a designação abreviada da denominação do sindicato.

#### Artigo 85.º

A bandeira do CESP é rectangular, em tecido de cor branca, tendo ao centro o símbolo descrito no artigo anterior, envolvido pela designação completa em letras azuis.

### CAPÍTULO XII

#### Disposições transitórias

#### Artigo 86.º

1- A mesa da assembleia geral, direcção nacional e conselho fiscal mantêm-se em funções até ao termo do respectivo mandato.

2- Os delegados sindicais em funções à data da aprovação dos presentes estatutos mantêm-se em funções até ao termo do mandato, que no máximo pode ir até quatro anos.

Registado em 5 de fevereiro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 160 do livro n.º 2.

#### Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte - Nulidade parcial

Por sentença proferida em 19 de dezembro de 2013, transitada em julgado em 28 de janeiro 2014, no âmbito do processo n.º 938/12.2TUMTS, que o Ministério Público moveu contra o Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Norte, que correu termos na Unidade de Apoio - Serviços do Ministério Público - Tribunal do Trabalho de Matosinhos, foi declarada a nulidade do artigo 18.º dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, mantendo-se em vigor as disposições alteradas e existentes à data do pedido do registo.

## II - DIREÇÃO

#### Conselho Diretivo Regional do Sul e Ilhas do Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado

Eleição em 23 de novembro de 2013 para o mandato de três anos.

Efetivos:

|                                      |                       |
|--------------------------------------|-----------------------|
| Arménio Francisco Gonçalves Maximino | CRPC Odivelas         |
| Dinis do Rosário Correia Basílio     | CRC Santa Cruz        |
| Dulce Lopes Luís                     | CRC Angra do Heroísmo |
| Isilda Maria Lopes Ferreira          | CRCP Batalha          |
| Maria da Piedade Luzia Cantarrilha   | CRC Santarém          |
| Maria de Fátima Figueiredo Limas     | CRPC Faro             |

|                                     |               |
|-------------------------------------|---------------|
| Maria Goreti Leal de Oliveira Moniz | CRPC Leiria   |
| Maria José Taínhas Neves            | CRC Évora     |
| Maurício Veríssimo Rodrigues        | CRPC Odivelas |

Suplentes:

|   |                           |
|---|---------------------------|
| Anabela Cardoso R. Fernandes Pereira    | CR Com Lisboa             |
| Anabela de Sousa Antunes                | CR Aut Lisboa             |
| Ana Margarida Antunes Rodrigues         | CR Civil Lisboa           |
| João Paulo da Silva Graça               | CR Civil de Ponta Delgada |
| Jorge Manuel Ramos Cunha                | CR Com Sintra             |
| Maria da Luz Gonçalves Moreira          | 1.º CRP Com Amadora       |
| Maria Vitória Galveia Patrício Ferreira | CRP lisboa                |
| Rui Miguel Cardoso de Campos            | CR Centrais de Lisboa     |

Secretários Nacionais:

Maria do Rosário Rosa Ramos Machado, sócia n.º 3467, bilhete de identidade n.º 5003456, de Lisboa.

Mário da Costa Estevão, sócio n.º 6036, bilhete de identidade n.º 7867182 de Lisboa.

Carlos Alberto Alves Ribeiro, sócio n.º 5840, bilhete de identidade n.º 5227161, de Lisboa.

Pedro José Gonçalves Z. Paulino, sócio n.º 4148, bilhete de identidade n.º 7157497, Lisboa.

Hugo Miguel dos Santos Silva, sócio n.º 7562, bilhete de identidade n.º 11297158, de Lisboa.

Suplentes:

António Manuel Cardoso Mamede, sócio n.º 3725, bilhete de identidade n.º 4130101, de Lisboa.

Fernando Manuel Soares Marques, sócio n.º 7602, bilhete de identidade n.º 14214377, de Aveiro.

Oliveiros Emanuel Santos Garrelhas, sócio n.º 7590, bilhete de identidade n.º 12620532-9 de Aveiro.

## Sindicato Democrático das Pescas - SINDEPESCAS

Eleição em 15 de dezembro de 2013, para o mandato de quatro anos.

Secretariado Nacional

Efectivos:

Secretário Geral:

Manuel Joaquim Tavares Marques, sócio n.º 4026, bilhete de identidade n.º 713996, de Lisboa.

Vice-Secretário Geral/Tesoureiro:

João Manuel Silva Andrade, sócio n.º 3933, bilhete de identidade n.º 7744339, de Lisboa.

## Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP - Substituição

Na composição da direção nacional da Associação Sindical dos Profissionais da Polícia - ASPP/PSP, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2012, para o mandato de três anos, foi efetuada a substituição do cargo do secretário nacional, passa a ser representado pelo:

Secretário nacional, substituído pelo:

Licínio Manuel Canais Barbosa, sócio n.º 2122, portador do bilhete de identidade profissional, n.º 136352.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

### Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo (AEEP) - Alteração

Alteração aprovada em 29 de novembro de 2013, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2013.

#### CAPÍTULO I

##### Denominação, duração, sede, natureza e fins

###### Artigo 1.º

1- A Associação dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo, abreviadamente designada por AEEP, é uma associação de entidades titulares de estabelecimentos de ensino particular e cooperativo não superior, que se rege pela lei aplicável e pelos presentes estatutos.

2- Para efeitos destes estatutos, entende-se por entidade titular do estabelecimento de ensino a entidade sua proprietária ou aquela que é responsável pela sua administração.

###### Artigo 2.º

1- A AEEP durará por tempo indeterminado a partir de 5 de julho de 1975, data em que foi constituída.

2- A AEEP tem a sua sede em Lisboa, na Avenida dos Defensores de Chaves, 32, 1.º esquerdo, só podendo a assembleia geral transferi-la para qualquer outro local.

3- A AEEP poderá abrir delegações regionais sempre que tal se considere necessário à realização dos seus fins como associação.

###### Artigo 3.º

1- A AEEP é uma pessoa coletiva de direito privado, dotada da capacidade jurídica inerente à sua natureza e aos seus fins.

2- A AEEP é uma associação de âmbito nacional.

###### Artigo 4.º

1- São fins da AEEP:

a) Assegurar o desenvolvimento do ensino particular e cooperativo não superior, promovendo a defesa dos direitos e liberdades fundamentais no domínio da educação e do ensino e, designadamente, a liberdade de ensinar e de aprender, o direito de opção educativa e a igualdade de oportunidades e de condições de acesso e de frequência no quadro do sistema educativo;

b) Representar os seus associados perante o Estado e demais entidades públicas e privadas, na promoção e na defesa dos seus direitos e interesses legítimos.

2- Para a prossecução dos seus fins, incumbe, designadamente, à AEEP:

a) Promover e apoiar as ações que visem a modernização e

o aperfeiçoamento do sistema educativo;

b) Pugnar pela elevação do nível científico cultural e pedagógico dos estabelecimentos de ensino dos seus associados, fomentando e apoiando projetos de inovação e experimentação educativa e pedagógica, bem como realizar ações de formação contínua dos respetivos agentes de ensino;

c) Defender a imagem e a importância do ensino particular e cooperativo no seio da comunidade;

d) Efetuar o estudo dos problemas respeitantes ao ensino particular e cooperativo não superior e promover a sua resolução junto das entidades competentes;

e) Colaborar no estudo, preparação e elaboração da legislação aplicável ao ensino particular e cooperativo não superior;

f) Pugnar pela criação de condições de igualdade de oportunidades de acesso e de frequência entre as escolas do ensino particular e cooperativo e as escolas do ensino estatal;

g) Criar mecanismos de cooperação e de apoio recíproco entre os estabelecimentos de ensino dos associados e entre estes e as demais escolas particulares e as escolas do ensino estatal;

h) Promover e apoiar os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo e participar na sua avaliação externa, diretamente ou através de organismo que venha a ser criado para esse fim;

i) Negociar, por si ou através de confederação em que esteja filiada, as convenções coletivas de trabalho aplicáveis ao ensino particular e cooperativo não superior e outorgar os respetivos instrumentos contratuais;

j) Prestar aos associados o apoio técnico e a informação de que careçam.

3- A AEEP pode filiar-se e/ou celebrar acordos de cooperação com organizações suas congéneres, nacionais e estrangeiras.

#### CAPÍTULO II

##### Associados

###### Artigo 5.º

1- Podem ser admitidos como associados da AEEP as pessoas, singulares ou coletivas, titulares de estabelecimentos de educação e/ou de ensino não superior reconhecidos nos termos da lei, que se identifiquem com os fins da associação.

2- Tanto o pedido de admissão na AEEP, como o de exoneração, são atos voluntários da exclusiva iniciativa e responsabilidade dos interessados.

3- O pedido de admissão implica, só por si e desde que formulado, a aceitação do disposto nestes estatutos e a observância dos regulamentos, acordos e demais decisões regularmente adotados até à data da admissão.

4- O pedido de admissão é apresentado pela entidade titu-



lar do estabelecimento de ensino à direção da AEEP, através de boletim próprio devidamente preenchido e instruído com cópia autenticada do documento comprovativo do reconhecimento oficial ou da autorização de funcionamento do(s) estabelecimento(s) de ensino.

5- Sendo a entidade titular do estabelecimento de ensino uma pessoa coletiva, o boletim deve ainda ser instruído com os seguintes elementos:

a) Cópia do pacto social, dos estatutos ou do ato constitutivo;

b) Carta-procuração, assinada pelo órgão competente, indicando a pessoa incumbida de assegurar a representação da entidade titular na AEEP e a qualidade em que o faz.

#### Artigo 6.º

1- Não podem ser admitidos como associados as entidades que:

a) Não possuam alvará ou outro título de reconhecimento ou autorização de funcionamento do estabelecimento de ensino, emitido pela entidade competente;

b) Tenham alguma vez sido declaradas em situação de falência fraudulenta;

c) Hajam sido excluídas da AEEP.

2- Os pedidos de readmissão de entidades abrangidas pelo disposto na alínea c) do número anterior deverão ser levados à assembleia geral, a quem compete apreciar as causas da exclusão e deliberar sobre a eventual readmissão do excluído.

#### Artigo 7.º

1- São direitos dos associados:

a) Participar, intervir e votar nas reuniões da assembleia geral;

b) Eleger e ser eleito para os órgãos da associação;

c) Reclamar dos atos praticados pelos órgãos da associação que considerem lesivos dos seus direitos e interesses e recorrer das respetivas decisões para a assembleia geral;

d) Expressar livremente as suas opiniões em assuntos de interesse geral e formular as propostas e sugestões que julguem de interesse para a solução dos problemas da associação e dos associados;

e) Ser informado sobre os atos praticados pelos órgãos da associação e tomar conhecimento, nos termos da lei e dos estatutos, da gestão administrativa e financeira da associação;

f) Solicitar o apoio da associação para a defesa dos seus direitos e interesses legítimos;

g) Requerer, nos termos da lei e dos estatutos, a convocação da assembleia geral;

h) Examinar as contas, os orçamentos, os livros de contabilidade, os livros de atas, os registos e demais documentos não confidenciais, nos termos previstos no número seguinte;

i) Pedir a exoneração de associado;

j) Utilizar as instalações e os serviços da associação, nos termos dos regulamentos aprovados.

2- Para efeitos de consulta pelos associados, os documentos referidos na alínea h) do número anterior devem ser disponibilizados no prazo de 15 dias a contar da data em que foi requerido o exame, bem como estar patentes na sede da associação durante os 15 dias que antecedem a reunião da

assembleia geral de cuja ordem de trabalhos faça parte algum assunto que implique o conhecimento ou a análise dos mesmos.

#### Artigo 8.º

São deveres dos associados:

a) Desempenhar, com dedicação e zelo, os cargos para que forem eleitos e as tarefas de que forem incumbidos e não dificultar aos eleitos o exercício das respetivas funções;

b) Prestar colaboração ativa a todas as iniciativas para que forem solicitados pelos órgãos da associação;

c) Defender os interesses da associação e zelar pelo seu bom nome e pelo bom nome dos restantes associados;

d) Cumprir os regulamentos e as obrigações decorrentes de compromissos, acordos e convenções validamente celebrados pela associação, designadamente as emergentes de convenções coletivas de trabalho;

e) Prestar aos órgãos da associação as informações por eles solicitadas, bem como aquelas que, embora não solicitadas, sejam de interesse para a associação;

f) Comparecer às reuniões da assembleia geral e às demais reuniões para que forem convocados;

g) Pagar, nos prazos estabelecidos, a joia, as quotas e demais taxas que forem devidas nos termos destes estatutos, dos regulamentos aprovados ou das deliberações validamente tomadas;

h) Comunicar, por escrito, à direção, no prazo de 20 dias, as alterações verificadas quanto à entidade titular do estabelecimento de ensino, à direção pedagógica deste, aos seus representantes na associação e quaisquer outras que respeitem à sua situação de associado.

i) Enviar aos serviços da AEEP, até novembro de cada ano, a informação estatística referente a alunos e docentes que envia ao ministério da educação e ciência.

#### Artigo 9.º

1- Incorre em responsabilidade disciplinar punível nos termos da lei e dos presentes estatutos o associado que violar os deveres que nessa qualidade sobre si recaem, bem como as disposições dos regulamentos validamente aprovados.

2- Pelas infrações cometidas podem ser aplicadas, consoante a sua gravidade, as seguintes sanções:

a) Repreensão escrita;

b) Suspensão dos direitos associativos por tempo determinado, não superior a um ano;

c) Exclusão, em caso de violação grave ou reiterada de deveres fundamentais.

3- Nenhuma sanção pode ser validamente aplicada sem prévia instauração de um procedimento disciplinar escrito em que seja dada ao associado a possibilidade de apresentar, por escrito, a sua defesa, concedendo-lhe para o efeito um prazo não inferior a dez dias úteis.

4- A competência para ordenar a instauração dos processos disciplinares e para aplicar as sanções pertence à direção, cabendo recurso para a assembleia geral das deliberações que apliquem as sanções previstas nas alíneas b) e c) do número 2.

#### Artigo 10.º

1- A exclusão e a exoneração do associado determinam a perda de todos os direitos inerentes a essa qualidade, salvo, no caso da exclusão, o direito de recurso nos termos estatutários e legais.

2- A exclusão e a exoneração não extinguem a responsabilidade do excluído ou exonerado pelos encargos emergentes do respetivo processo.

### CAPÍTULO III

## Organização e funcionamento

### SECÇÃO I

#### Órgãos sociais

#### Artigo 11.º

São órgãos da AEEP:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho geral.

### SUBSECÇÃO I

#### Assembleia geral

#### Artigo 12.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos, tendo nela assento:

- a) As próprias entidades titulares dos estabelecimentos de ensino ou os seus representantes estatutários ou legais;
- b) Os diretores pedagógicos dos estabelecimentos de ensino pertencentes a entidades associadas.

2- Não é permitida a delegação noutro associado ou em terceira pessoa dos poderes de representação e de votação na assembleia geral.

3- Consideram-se no pleno gozo dos seus direitos associativos os associados que não se encontrem suspensos e que tenham efetuado o pagamento de todas as quotas postas à cobrança até à data da reunião da assembleia geral.

#### Artigo 13.º

1- Por cada estabelecimento de ensino e em função do número de alunos que nele se matricularam no ano letivo em que se realiza a reunião da assembleia geral, cada associado dispõe do número de votos correspondentes a 1 % do número de alunos, arredondado à unidade, com um mínimo de 2 votos e um máximo 10 votos.

2- Os votos por estabelecimento a que cada associado tem direito são repartidos, em partes iguais, por cada uma das entidades referidas nas alíneas a) e b) do número 1 do artigo anterior, salvo nos casos referidos no número seguinte.

3- A entidade titular do estabelecimento ou o seu repre-

sentante concentra a totalidade dos votos a que tem direito quando:

- a) Exercer ela própria as funções de diretor pedagógico;
- b) O estabelecimento de ensino não possuir órgão singular de direção pedagógica preenchido nos termos legais;
- c) O diretor pedagógico não compareça à reunião da assembleia geral.

#### Artigo 14.º

Compete à assembleia geral:

- a) Definir as grandes linhas de orientação da ação a desenvolver pela associação;
- b) Eleger e destituir os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal;
- c) Apreciar, discutir e votar o plano de atividades e o orçamento anuais, o relatório, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal;
- d) Deliberar sobre as alterações dos estatutos e dos regulamentos por ela aprovados;
- e) Aprovar, mediante proposta da direção, os critérios para a fixação dos montantes da joia, das quotas ou de quaisquer outras contribuições financeiras a pagar pelos associados;
- f) Deliberar sobre a alienação ou oneração de bens imóveis da associação;
- g) Deliberar sobre a fusão, transformação, cisão ou extinção da associação;
- h) Deliberar sobre os recursos para ela interpostos nos termos estatutários;
- i) Apreciar e votar as propostas que lhe forem apresentadas pela direção e pelos associados;
- j) Exercer as demais competências previstas na lei e nestes estatutos.

#### Artigo 15.º

1- As reuniões da assembleia geral são dirigidas por uma mesa constituída por um presidente e dois secretários.

2- O mandato dos membros da mesa da assembleia geral é de três anos e é renovável.

3- Na falta ou impedimento de qualquer dos membros da mesa, compete à assembleia geral designar, na própria reunião, o respetivo substituto.

4- Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e dirigir os trabalhos das respetivas reuniões, nos termos da lei e destes estatutos;
- b) Conferir posse aos membros dos órgãos sociais.

5- Compete, em geral, aos secretários coadjuvar o presidente na condução dos trabalhos das reuniões e, em especial, preparar o expediente necessário, registar as presenças, escrutinar os votos e redigir as atas.

6- O presidente da mesa da assembleia geral pode participar e intervir, por direito próprio, nas reuniões de qualquer órgão social, mas sem direito de voto.

#### Artigo 16.º

1- A assembleia geral reúne mediante convocatória do presidente da mesa, dirigida por escrito a todos os associados com antecedência mínima de 15 dias, a qual deve indicar o

dia, a hora e o local da reunião, bem como os assuntos incluídos na ordem de trabalhos.

2- A assembleia geral reúne, ordinariamente, uma vez por ano para discutir e votar o relatório e contas da gerência e o parecer do conselho fiscal e, extraordinariamente, sempre que for convocada pelo presidente da mesa, por iniciativa própria ou a pedido da direção, do conselho fiscal ou de, pelo menos, cinquenta associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

3- Quando convocada a pedido dos associados, a assembleia geral só pode reunir validamente se estiver presente a maioria dos subscritores do pedido ou a maioria dos seus representantes.

4- A assembleia geral não pode deliberar, em primeira convocatória, sem a presença de, pelo menos, metade dos associados ou dos seus representantes.

5- Excetuados os casos em que seja obrigatória por lei segunda convocatória, a assembleia geral pode funcionar, meia hora depois da marcada para o início da reunião, com qualquer número de associados.

6- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou representados, salvo nos casos em que a lei exija maior número de votos.

7- A votação é feita por referência a cada estabelecimento de ensino, sob a forma que a assembleia geral entender mais apropriada, exceto quando respeitar a eleições, caso em que terá de efetuar-se por escrutínio secreto.

8- Nenhum associado pode votar em matérias que lhe digam individualmente respeito ou em que haja conflito de interesses entre a associação e ele, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.

## SUBSECÇÃO II

### Direção

#### Artigo 17.º

1- A direção é composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e por quatro vogais.

2- Conjuntamente com os membros efetivos serão eleitos os suplentes do tesoureiro e dos quatro vogais.

3- A eleição dos membros da direção é feita por lista nominativa.

4- O mandato dos membros da direção é de três anos, podendo ser renovado sem limitação, com exceção do mandato do presidente, que apenas pode ser renovado por uma vez consecutiva.

5- O presidente é substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente e os restantes membros, pelos respetivos suplentes.

#### Artigo 18.º

1- Compete à direção:

- a) Promover, dinamizar, coordenar e dirigir as iniciativas e as ações necessárias à prossecução dos fins da associação;
- b) Elaborar o plano de atividades, o orçamento, o relatório

e contas de gerência e submetê-los à aprovação da assembleia geral;

c) Representar a associação perante o estado e demais entidades, públicas ou privadas;

d) Admitir os associados, declarar a suspensão das respetivas inscrições, aceitar os pedidos de exoneração e aplicar as sanções disciplinares previstas nestes estatutos e demais regulamentos aprovados;

e) Designar os representantes da AEEP nos órgãos das associações ou confederações em que estiver filiada;

f) Organizar e dirigir os serviços da associação e contratar o pessoal necessário;

g) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais aplicáveis, as estatutárias e regulamentares, bem como as suas deliberações e as da assembleia geral;

h) Administrar o património da associação;

i) Negociar as convenções coletivas de trabalho aplicáveis ao ensino particular e cooperativo não superior e outros acordos ou contratos e outorgar os respetivos instrumentos, por si ou através de comissões negociadoras mandatadas para o efeito;

j) Aprovar os montantes das joias, das quotas e de outras contribuições financeiras a pagar pelos associados, de acordo com os critérios definidos pela assembleia geral;

k) Fixar a verba do fundo permanente de cada delegação regional e definir as despesas que podem ser satisfeitas por conta da mesma;

l) Criar comissões ou grupos de trabalho para o estudo de assuntos especializados ou para a execução de projetos específicos;

m) Exercer as demais competências atribuídas pela lei ou por estes estatutos.

2- Compete, em especial, ao presidente da direção:

a) Representar a associação, em juízo e fora dele;

b) Convocar as reuniões de direção, do conselho geral e dos departamentos e dirigir os respetivos trabalhos;

c) Coordenar e orientar a atividade e o funcionamento de direção.

#### Artigo 19.º

1- A direção reúne sempre que for convocada pelo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, três dos seus membros.

2- Em regra, a direção deverá reunir, pelo menos, uma vez de dois em dois meses.

3- O presidente, o vice-presidente e o tesoureiro constituem a comissão permanente da direção, à qual incumbe assegurar de forma continuada a direção geral da associação.

4- As deliberações da direção são tomadas por maioria dos votos dos seus membros, tendo o presidente voto de desempate.

5- As deliberações que envolvam compromissos e responsabilidades da associação para com terceiros, bem como aquelas que possam afetar os interesses de qualquer associado e que, por razões de urgência, sejam tomadas pela comissão permanente, devem ser submetidas a ratificação da direção na reunião imediata.

6- Das reuniões devem ser lavradas atas assinadas pelos

membros da direção que nelas estiveram presentes.

#### Artigo 20.º

1- A associação obriga-se com a assinatura conjunta do presidente, ou do vice-presidente durante as ausências e impedimentos daquele, e de outro dos membros da direção.

2- Tratando-se de cheques, ordens de pagamento ou quaisquer outros documentos para movimento de depósitos bancários, títulos de crédito ou operações equivalentes, é obrigatória a assinatura do tesoureiro da direção ou de quem o substitua nessa função, sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 38.º.

### SUBSECÇÃO III

#### Conselho geral

#### Artigo 21.º

1- O conselho geral é o órgão consultivo da AEEP destinado a coadjuvar e a aconselhar a direção na definição das linhas gerais da atuação a seguir para a prossecução dos fins da associação.

2- O conselho geral é composto:

- a) Pelo presidente da mesa da assembleia geral;
- b) Pelo presidente, vice-presidente e tesoureiro da direção;
- c) Pelos antigos presidentes da direção nacional da associação;
- d) Por oito a dez personalidades de reconhecido mérito no domínio do ensino particular e cooperativo, convidadas pelo presidente da direção, após proposta aprovada em assembleia geral.
- e) Por um representante de cada departamento.

#### Artigo 22.º

Compete ao conselho geral:

- a) Pronunciar-se sobre as questões respeitantes ao ensino particular e cooperativo que interessam à associação;
- b) Analisar os problemas que se colocam à associação, propor soluções e emitir recomendações, tendo em conta as preocupações específicas de cada tipo de estabelecimento de ensino;
- c) Dar parecer sobre os assuntos que a direção entenda submeter à sua apreciação.
- d) Eleger o seu presidente de entre os membros referidos na alínea d) do número 2 do artigo anterior.

#### Artigo 23.º

1- O conselho reunirá sempre que for convocado pelo seu presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, cinco dos seus membros.

2- O conselho deverá reunir, pelo menos, de quatro em quatro meses.

3- O conselho pode funcionar estando presente a maioria dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

4- Das reuniões são lavradas atas que, depois de lidas e aprovadas, são assinadas pelo presidente.

5- A direção designará, de entre os funcionários da associação, aquele que prestará apoio ao conselho geral e servirá de secretário das suas reuniões.

### SUBSECÇÃO IV

#### Conselho fiscal

#### Artigo 24.º

1- O conselho fiscal é composto por um presidente, dois vogais efetivos e um suplente.

2- O mandato dos membros do conselho fiscal é de três anos e é renovável.

3- Compete ao presidente indicar o vogal que o substituirá nas suas ausências e impedimentos.

#### Artigo 25.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar a escrituração contabilística e os serviços de tesouraria da associação, sempre que o entenda necessário ou conveniente;
  - b) Emitir parecer sobre o relatório, o balanço e as contas de gerência anuais;
  - c) Velar pelo cumprimento das leis, dos estatutos e dos regulamentos aprovados;
  - d) Pronunciar-se sobre quaisquer assuntos da sua competência que sejam submetidos à sua apreciação pela assembleia geral ou pela direção.
- 2- Qualquer dos membros do conselho fiscal pode participar, sem direito de voto, nas reuniões da direção.

#### Artigo 26.º

1- O conselho fiscal reúne sempre que for convocado pelo presidente e, obrigatoriamente, uma vez por ano para analisar e dar parecer sobre o relatório, o balanço e as contas de gerência a apresentar à assembleia geral.

2- O conselho fiscal reúne com a maioria dos seus membros presente e as deliberações são tomadas por maioria dos votos dos seus membros, tendo o presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

3- Das reuniões serão lavradas atas assinadas pelos membros presentes.

### SUBSECÇÃO V

#### Disposições comuns

#### Artigo 27.º

1- São asseguradas a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes a eleições para os corpos sociais.

2- Findo o mandato, os membros dos órgãos sociais permanecem no exercício dos respetivos cargos até à tomada de posse dos novos membros eleitos.



#### Artigo 28.º

1- Os membros dos órgãos sociais, cujos pedidos de exoneração tenham sido aceites, são substituídos pelos suplentes eleitos e, não os havendo, por outros associados mediante cooptação deliberada pelo respetivo órgão.

2- A exoneração de metade ou mais dos membros eleitos de qualquer dos órgãos sociais obriga a nova eleição, devendo ser convocada para o efeito a assembleia geral no prazo máximo de sessenta dias.

3- A destituição dos membros eleitos de qualquer dos órgãos sociais só pode ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, a qual deverá proceder à eleição de novos membros, no caso de ser aprovada a destituição.

4- O disposto nos números 1 e 2 é aplicável nos casos de cessação do exercício do cargo em consequência da exoneração ou da exclusão de associados da associação.

#### Artigo 29.º

1- Salvo quanto ao conselho geral, é incompatível o exercício simultâneo de mais de um cargo em órgãos sociais.

2- É igualmente interdito o exercício simultâneo de cargos no mesmo órgão social por cônjuges, parentes ou afins na linha reta e até ao segundo grau da linha colateral, bem como por pessoas ligadas pelo vínculo da adoção.

### SECÇÃO II

#### Organização interna

#### Artigo 30.º

1- Para discussão e estudo de questões específicas de diferentes setores do ensino particular e cooperativo, a AEEP pode criar departamentos.

2- Os associados que o pretendam podem inscrever-se em um ou mais departamentos desde que se identifiquem com o seu setor de abrangência.

3- Os departamentos são criados e extintos por deliberação da assembleia geral.

4- As reuniões do departamento são convocadas pela direção, por sua iniciativa ou mediante solicitação do coordenador do departamento ou de 20 % dos associados inscritos no departamento.

5- Quando a iniciativa for do coordenador do departamento ou de 20 % dos associados inscritos no departamento, a direção dará seguimento ao pedido em prazo razoável.

#### Artigo 31.º

1- Compete ao departamento:

a) Eleger um coordenador do departamento para o representar no conselho geral;

b) Estudar as questões específicas do setor e aconselhar a direção da AEEP;

2- A reunião do departamento para eleição do seu coordenador deve realizar-se durante o mês seguinte às eleições para os corpos sociais da AEEP, ou à sua constituição, tendo o coordenador do departamento um mandato coincidente

com o dos corpos sociais.

#### Artigo 32.º

1- Para coordenar e chefiar os serviços de apoio técnico e administrativo da associação, a direção poderá recrutar um diretor executivo entre profissionais com perfil adequado para o efeito.

2- O diretor executivo exerce as competências que lhe forem delegadas pela direção e participará, sem direito de voto, nas reuniões desta e da comissão permanente prevista no número 3 do artigo 19.º, bem como nas reuniões do conselho geral e dos departamentos.

### CAPÍTULO IV

#### Gestão financeira

#### Artigo 33.º

1- São receitas da AEEP:

- a) O produto das joias e das quotas pagas pelos associados;
- b) Os rendimentos dos bens próprios da associação;
- c) O produto de doações, legados, heranças, aceites sempre a benefício de inventário, e de outros donativos;
- d) As receitas da venda de bens e da prestação de serviços;
- e) Quaisquer outros valores que legitimamente lhe sejam devidos.

#### Artigo 34.º

1- A joia de inscrição e a quota anual a pagar pelos associados são devidas por cada estabelecimento de ensino que lhes pertença e o respetivo montante deverá ser fixado em escalões definidos em função do número de alunos que o frequentam no início de cada ano letivo.

2- A primeira quota anual devida deve ser paga conjuntamente com a joia de inscrição e as subsequentes até ao final do primeiro trimestre do ano civil a que respeitam.

3- A falta de pagamento da joia impede a admissão do associado e a falta de pagamento da quota no prazo referido no número anterior determina a suspensão automática dos direitos associativos do associado devedor.

4- Serão excluídos, mediante deliberação da direção, os associados que, notificados para regularizar o pagamento de quotas devidas e vencidas, o não fizerem no prazo de 60 dias.

5- O valor da quota anual será atualizado em janeiro de cada ano, mediante deliberação da direção, por aplicação de taxa não superior à taxa de inflação apurada pelo Instituto Nacional de Estatística ou outro organismo equivalente que o venha a substituir.

#### Artigo 35.º

São despesas da associação todos os encargos decorrentes das atividades desenvolvidas para a prossecução dos seus fins, bem como os derivados do seu funcionamento, designadamente as despesas com pessoal, instalações e equipamentos.



#### Artigo 36.º

Os valores em numerário serão obrigatoriamente depositados, em nome da associação, em instituição bancária, não devendo existir em caixa montante superior àquele que a direção fixar para fazer face às despesas correntes e à satisfação de compromissos imediatos.

#### Artigo 37.º

1- A gestão financeira da associação subordinar-se-á ao orçamento aprovado pela assembleia geral.

2- Em caso de necessidade, pode a direção aprovar orçamentos suplementares, os quais dependem de parecer favorável do conselho fiscal e ficam sujeitos a ratificação posterior da assembleia geral.

3- O relatório e as contas de gerência devem ser submetidos a parecer do conselho fiscal até ao final do mês de fevereiro e a aprovação da assembleia geral até ao final do mês de março do ano seguinte àquele a que respeitam.

4- Os saldos da conta de gerência têm a aplicação que lhes for dada pela assembleia geral.

### CAPÍTULO V

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 38.º

Em caso de extinção da associação, compete à assembleia geral que a aprovar deliberar sobre a forma como deve proceder-se à liquidação do respetivo património, incumbindo desta a direção ou designando para o efeito uma comissão liquidatária.

#### Artigo 39.º

1- Os presentes estatutos substituem, a partir da data em que entrarem em vigor, os aprovados em dez de maio de mil novecentos e oitenta e seis, incluindo todas as alterações posteriores.

2- Os presentes estatutos entram em vigor depois de cumpridas as formalidades exigidas por lei, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 40.º

Os membros dos órgãos sociais eleitos ao abrigo dos anteriores estatutos da associação mantêm-se em funções até a tomada de posse dos membros dos órgãos sociais previstos nestes estatutos, cabendo-lhe exercer, durante esse período, as competências que lhes estão atribuídas.

Registado em 31 de janeiro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 121 do livro n.º 2.

### APAC - Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - Alteração

Alteração aprovada em 18 de dezembro de 2013, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013.

### CAPÍTULO I

#### Da natureza jurídica, denominação, sede e duração da associação

#### Artigo 1.º

##### Natureza jurídica e denominação

A Associação Portuguesa de Analistas Clínicos é uma associação representativa das pessoas singulares ou colectivas do sector privado que, no território nacional, sejam proprietárias de laboratórios de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito e sede

1- A associação tem âmbito nacional e sede em Lisboa.

2- Fica vedado à associação fixar a sua sede em instalações pertencentes a associados ou a pessoas colectivas em que os associados tenham participação ou a que estejam, directa ou indirectamente, ligados.

#### Artigo 3.º

##### Duração

A associação durará por tempo indeterminado.

### CAPÍTULO II

#### Do objecto social

#### Artigo 4.º

##### Fins da associação

1- A associação tem essencialmente por fim representar os proprietários de laboratórios de análises clínicas, com vista à defesa dos seus interesses comuns, tanto profissionais como económicos, tomando para o efeito todas as iniciativas e desenvolvendo todas as actividades que se mostrem necessárias ou úteis, desde que não contrariem o disposto na lei ou nos estatutos.

2- A associação procurará, designadamente:

a) Estabelecer e reforçar, por todas as formas, o entendimento e cooperação entre os seus associados;

b) Contribuir para o progresso da actividade desenvolvida pelos seus associados, nomeadamente através da difusão de conhecimentos técnicos e científicos;

c) Fomentar as boas práticas e a qualidade nos laboratórios de análises clínicas;

d) Estimular a investigação

e) Diligenciar a melhoria das condições legais e administrativas do exercício da actividade, acompanhando a sua evolução e contribuindo para a solução dos seus problemas específicos;

f) Orientar e defender as actividades dos seus sócios, combatendo por todas as formas a concorrência ilegal e desleal e o exercício da actividade com infracção dos preceitos legais ou regulamentares aplicáveis;

g) Defender a estabilidade financeira dos laboratórios de análises clínicas;

h) Reunir e fornecer aos associados as informações que lhe sejam solicitadas, designadamente em matéria de relações de trabalho;

i) Em geral, assegurar a coordenação da actividade com os sectores afins e defender os seus interesses legítimos no domínio da política social, económica, financeira e fiscal;

j) Promover a defesa da imagem dos laboratórios de análises clínicas, realizando ou apoiando iniciativas com esse fim;

l) Promover ou apoiar iniciativas donde resultem benefícios para o sector das análises clínicas e para a saúde pública;

m) Exercer todas as actividades que estejam compreendidas no seu âmbito de representação e não sejam expressamente vedadas por lei;

n) Colaborar com outras associações, nacionais e estrangeiras, para o fomento das análises.

#### Artigo 5.º

##### Competência

Para a prossecução dos fins estabelecidos no artigo anterior, a associação deverá, nomeadamente:

a) Manter em funcionamento serviços administrativos, técnicos, científicos, jurídicos e outros que se revelem indispensáveis, fixando os respectivos regulamentos internos;

b) Recorrer à colaboração de organizações nacionais e internacionais, bem como de especialistas consultores;

c) Efectuar os inquéritos e os estudos necessários à realização dos fins associativos;

d) Estabelecer, no que não dependa de diploma legal, e propor ou promover, no caso contrário, que as instâncias competentes fixem ou revejam os preceitos regulamentares e as normas a observar no exercício da actividade;

e) Fiscalizar o cumprimento pelos associados e por terceiros das disposições legais e regulamentares a que a actividade se encontra sujeita;

f) Aplicar aos associados as sanções que sejam da sua competência nos termos dos estatutos, dos regulamentos e normas emanadas da associação ou da lei;

g) Estudar e propor ao Governo ou a outras entidades da Administração Pública, bem como a organizações de empresas privadas, quaisquer medidas, procedimentos ou normas que possam concorrer para a adequada estruturação e o desenvolvimento do sector de análises clínicas e para a melhoria das condições gerais de exercício da actividade;

h) Filiar-se em quaisquer organizações de interesse para a prossecução dos seus fins específicos e constituir, com organizações similares, associações de coordenação e de defesa dos interesses comuns;

i) Colaborar com todas as instituições de saúde, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, em ordem à defesa da saúde pública e dos interesses comuns;

j) Colaborar com a Ordem dos Farmacêuticos, com a Ordem dos Médicos, com outras associações representativas do sector de análises clínicas, ou da área da saúde, com as Faculdades de Farmácia e de Medicina, nas acções profissionais, técnicas e científicas que visem defender os interesses dos associados da associação;

l) Representar os associados junto de todas as entidades pública ou privadas em tudo o que se relacione com a defesa dos legítimos interesses do sector de análises clínicas;

m) Negociar e celebrar, com entidades públicas ou privadas, acordos, convenções ou contratos, sobre a prestação de serviços de saúde por parte dos seus associados;

n) Controlar a qualidade dos serviços de saúde prestados pelos seus associados;

o) Promover iniciativas de investigação e desenvolvimento sobre análises clínicas;

p) Promover a realização de cursos, seminários, congressos e outras manifestações de natureza pedagógica, científica e cultural;

q) Constituir ou fazer parte de sociedades, qualquer que seja a sua forma ou natureza, cuja actividade possa contribuir para uma mais eficaz prossecução dos fins da associação;

r) Criar ou apoiar instituições particulares de solidariedade social ou outras de natureza e fins análogos;

#### Artigo 6.º

##### Comunicação

As decisões da associação, no âmbito das suas atribuições e nos termos do artigo anterior, serão levadas ao conhecimento dos associados mediante circular, meios informáticos ou qualquer outra forma de comunicação.

#### Artigo 7.º

##### Regulamentos

Os regulamentos emanados da associação e as normas por ela estabelecidas, depois de aprovados pelos órgãos competentes, serão obrigatórios para os associados decorridos cinco dias após a sua divulgação.

### CAPÍTULO III

#### Dos associados

#### Artigo 8.º

##### Categorias dos associados

- 1- A associação é constituída pelos associados.
- 2- Os associados podem ser efectivos ou honorários.

#### SECÇÃO I

##### Dos associados efectivos

## Artigo 9.º

### Requisitos para admissão como associado efectivo

1- Podem ser associados efectivos, as pessoas singulares ou colectivas do sector privado que, no território nacional, exerçam a actividade de análises clínicas/patologia clínica e de investigação biológica ou farmacêutica.

2- Os associados efectivos que sejam pessoas colectivas são representados perante a associação pelos seus gerentes e administradores.

## Artigo 10.º

### Direitos dos associados efectivos

São direitos dos associados efectivos:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais, discutindo e votando todos os assuntos que às mesmas forem submetidos;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos da associação;
- c) Beneficiar em termos de perfeita igualdade com os demais associados efectivos de todas as iniciativas da associação, nomeadamente, manifestações científicas, técnicas ou culturais;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da associação as propostas e sugestões que considerem úteis para a prossecução das finalidades daquela;
- e) Utilizar os serviços da associação, nos termos regulamentares;
- f) Examinar as contas da associação nas épocas e nas condições estabelecidas pela lei e pelos estatutos;
- g) Exercer os demais direitos que para eles resultem dos estatutos e dos regulamentos da associação;
- h) Fiscalizar e participar aos órgãos competentes todas as infracções de que tenham conhecimento, em especial as que afectem a responsabilidade colectiva dos associados efectivos ou os seus interesses comuns.

## Artigo 11.º

### Obrigações dos associados efectivos

São deveres dos associados efectivos:

- a) Pagar a quota nos termos estabelecidos;
- b) Desempenhar os cargos para que forem eleitos, salvo os impedimentos ou motivos de escusa admitidos;
- c) Cumprir os estatutos e os regulamentos aplicáveis à sua actividade, incluindo os emanados da associação;
- d) Cumprir as resoluções dos órgãos da associação;
- e) Prestar as informações e fornecer os elementos de carácter técnico ou profissional que lhes forem solicitados para a realização dos fins sociais;
- f) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e o prestígio da associação e para a eficácia da sua acção;
- g) Cumprir todas as demais obrigações que resultem da lei e dos estatutos;
- h) Cumprir os acordos, convenções ou contratos, sobre a prestação de serviços de saúde que sejam outorgados pela associação;
- i) Participar à associação, nos 30 dias posteriores à data da sua ocorrência, as alterações verificadas na propriedade dos

laboratórios de análises ou nas sociedades proprietárias dos laboratórios de análises.

## Artigo 12.º

### Admissão de associados efectivos

1- A decisão de admissão de associados efectivos é da competência da direcção.

2- Os pedidos são instruídos com os elementos necessários à identificação do laboratório de análises clínicas e do seu representante e à demonstração de que o interessado cumpre as obrigações legais relacionadas com o exercício da actividade e preenche os requisitos exigidos nos estatutos.

3- Podem ser fixados em regulamento interno, a aprovar pela assembleia geral, os documentos e elementos que os interessados devem apresentar para comprovação dos requisitos exigidos nos estatutos.

4- A direcção pode exigir informações e elementos complementares que entenda necessários.

5- Da decisão da direcção sobre o pedido de admissão cabe recurso para a assembleia geral, quer por parte do interessado, quer por parte de qualquer associado efectivo.

## Artigo 13.º

### Actualização da inscrição

A inscrição dos associados efectivos deverá actualizar-se sempre que o justifiquem quaisquer alterações verificadas na propriedade dos laboratórios de análises clínicas ou nas sociedades proprietárias dos laboratórios de análises clínicas.

## Artigo 14.º

### Caducidade da inscrição de associado efectivo

A inscrição caduca, nomeadamente:

- a) Pelo encerramento definitivo do laboratório de análises clínicas;
- b) Pela morte do associado efectivo;
- c) Pela declaração de falência ou insolvência do associado efectivo.

## Artigo 15.º

### Exclusão de associados efectivos

1- Serão excluídos de associados efectivos:

- a) Os que pedirem a sua exclusão;
  - b) Os que deixem de reunir os requisitos para a sua admissão;
  - c) Os que não paguem as respectivas quotas durante três meses consecutivos;
  - d) Os que forem condenados por crime susceptível de afectar o prestígio da associação;
  - e) Os que pratiquem actos graves de concorrência desleal, violem normas fundamentais a que se encontre sujeita a actividade ou por qualquer outra forma ponham em causa a defesa dos interesses colectivos;
  - f) Os que, por qualquer forma, lancem dolosamente o descrédito sobre a associação ou sobre os seus associados.
- 2- A exclusão de associado efectivo é da competência da direcção.

3- Da decisão da direcção sobre a exclusão de associado efectivo cabe recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 16.º

##### Readmissão de associados efectivos

1- Serão readmitidos como associados efectivos aqueles que o solicitem e:

- a) No caso previsto na alínea b), do número 1, do artigo anterior, voltem a reunir os requisitos para a sua admissão;
- b) No caso previsto na alínea c), do número 1, do artigo anterior, liquidem todas as quantias em dívida à associação;
- c) Nos casos previstos nas alíneas d), e) e f), do número 1, do artigo anterior, sejam reabilitados, ilibados ou se comprove que deixaram de se verificar as razões determinantes da exclusão.

2- Da decisão da direcção sobre o pedido de readmissão cabe recurso para a assembleia geral, quer por parte do interessado, quer por parte de qualquer associado efectivo.

#### Artigo 17.º

##### Direitos dos associados efectivos excluídos ou cuja inscrição caducou

O associado efectivo que por qualquer forma deixe de pertencer à associação não terá direito a receber as quotizações que haja pago e perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as quotas relativas ao tempo em que foi membro da associação, não ficando vinculado ou protegido pelos acordos, convenções ou contratos celebrados pela associação com outras entidades públicas ou privadas.

## SECÇÃO II

### Dos associados honorários

#### Artigo 18.º

##### Requisitos para a admissão como associado honorários

Podem ser associados honorários da associação:

- a) As pessoas singulares ou colectivas nacionais ou estrangeiras, inscritas como associados em associações congéneres, desde que estas concedam aos associados da associação regime de reciprocidade;
- b) As pessoas, singulares ou colectivas, as entidades ou os organismos, nacionais ou estrangeiros, que se tenham distinguido no exercício profissional, técnico ou científico relativo às análises clínicas, ou que, pelo seu prestígio ou por terem contribuído de modo relevante para a dignificação e desenvolvimento da associação, sejam merecedores de tal distinção;
- c) Os farmacêuticos ou médicos com título de especialidade na área do laboratório ou em período de formação numa especialidade do laboratório;
- d) As pessoas, singulares ou colectivas, as entidades ou os organismos, nacionais ou estrangeiros, que contribuam economicamente para a associação.

#### Artigo 19.º

##### Direitos dos associados honorários

1- Os associados honorários usufruem de todos os benefícios, serviços e iniciativas da associação que se encontram à disposição dos associados efectivos, salvo decisão em sentido contrário da direcção, com excepção do direito de eleger ou ser eleitos para os órgãos da associação.

2- Os associados honorários podem dirigir recomendações a qualquer órgão da associação e ser nomeados para o conselho científico ou para grupos de trabalho.

3- Os associados honorários previstos na alínea a) do artigo anterior estão isentos do pagamento de jóia e quotas desde que a respectiva associação concedam aos associados da associação regime de reciprocidade.

#### Artigo 20.º

##### Deveres dos associados honorários

São deveres dos associados honorários:

- a) Pagar a quota nos termos estabelecidos;
- b) Desempenhar os cargos para que forem nomeados, salvo os impedimentos ou motivos de escusa admitidos;
- c) Cumprir os estatutos e os regulamentos aplicáveis à sua actividade, incluindo os emanados da associação;
- d) Cumprir as resoluções dos órgãos da associação;
- e) Prestar as informações e fornecer os elementos de carácter técnico ou profissional que lhes forem solicitados para a realização dos fins sociais;
- f) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e o prestígio da associação e para a eficácia da sua acção;
- g) Cumprir todas as demais obrigações que resultem da lei e dos estatutos.

#### Artigo 21.º

##### Admissão, actualização e caducidade da inscrição, exclusão e readmissão de associados

A admissão, actualização e caducidade da inscrição, exclusão e readmissão de associados, rege-se pelo disposto nos artigos 12.º a 16.º, com as devidas adaptações.

## CAPÍTULO IV

### Regime financeiro

#### Artigo 22.º

##### Receitas da associação

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das quotas a pagar pelos associados;
- b) As contribuições ou donativos de pessoas singulares ou colectivas, de entidades ou de organismos, nacionais ou estrangeiros;
- c) As doações que lhe venham a ser feitas e os legados ou heranças de que seja beneficiária;
- d) Os rendimentos dos seus bens;
- e) As importâncias que cobre por serviços prestados;



f) O produto das multas impostas aos associados nos termos dos estatutos e regulamentos;

h) Quaisquer outros rendimentos permitidos por lei.

#### Artigo 23.º

##### Quotas

1- O associado fica sujeito ao pagamento de uma quota mensal, que, no caso do associado efectivo, é respeitante a cada laboratório de análises clínicas.

2- A quota pode ser liquidada anual, semestral ou trimestral, mas sempre de forma antecipada.

#### Artigo 24.º

##### Despesas da associação

As despesas da associação serão exclusivamente as que resultarem da execução dos estatutos e dos regulamentos e normas por ela editados, bem como do cumprimento das disposições legais aplicáveis.

#### Artigo 25.º

##### Movimento de fundos

1- A associação manterá em caixa apenas os meios indispensáveis à efectivação das despesas correntes ou à liquidação de compromissos imediatos que não possam ser satisfeitos por meio de cheque.

2- O movimento das importâncias depositadas será feito mediante transferência bancária ou cheque assinado pelo tesoureiro ou seu substituto e por qualquer membro da direcção.

#### Artigo 26.º

##### Aquisição e alienação de bens

1- A associação poderá adquirir bens a título gratuito.

2- A associação só poderá adquirir a título oneroso, os bens móveis e imóveis que se mostrem necessários à consecução dos fins.

3- A aquisição de bens imóveis, a título oneroso, bem como a sua alienação, depende sempre de autorização da assembleia geral.

#### Artigo 27.º

##### Orçamento

1- A vida financeira e a gestão da associação no seu conjunto ficam subordinadas a orçamento anual a aprovar pela assembleia geral, eventualmente corrigido por orçamentos suplementares que se tornem necessários.

2- A proposta do orçamento ordinário de cada exercício será submetida pela direcção à assembleia geral até 31 de Dezembro do ano anterior.

3- Os orçamentos suplementares serão igualmente submetidos a deliberação da assembleia geral.

#### Artigo 28.º

##### Ano social

O ano social corresponde ao ano civil.

#### Artigo 29.º

##### Relatório, balanço e contas anuais

1- A direcção elaborará, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, e apresentará à assembleia geral, até 31 de Março do ano seguinte, o relatório, balanço e contas de cada exercício.

2- Na sede serão disponibilizados, com antecedência não inferior a 10 dias da data da reunião da assembleia geral, exemplares do relatório, balanço e contas da direcção, para exame dos associados.

#### Artigo 30.º

##### Reservas

1- O saldo da conta de gerência de cada exercício será aplicado nos seguintes termos:

- a) 10 % para reserva obrigatória;
- b) 10 % para fundo de obras e iniciativas da associação;
- c) O restante para fins que a assembleia geral determinar.

2- A reserva obrigatória só poderá ser movimentada com autorização da assembleia geral.

3- Pode ser constituída uma reserva especial de investimento por afectação directa de parte da quota mensal prevista no artigo 23.º.

## CAPÍTULO V

### Dos órgãos sociais

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 31.º

##### Órgãos da associação

São órgãos da associação os seguintes:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal.

#### Artigo 32.º

##### Elegibilidade

1- Só poderão ser eleitos os associados efectivos que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

2- Os associados efectivos que sejam pessoas colectivas podem ser eleitos para mais de um órgão da associação.

#### Artigo 33.º

##### Eleição

Os membros dos órgãos da associação são eleitos em assembleia geral, por maioria simples de votos, entre listas que apresentem os seguintes requisitos:

- a) Sejam constituídas por associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos;
- c) Indiquem candidatos para todos os lugares a preencher



e sejam acompanhadas de declarações destes em como aceitaram ser candidatos.

#### Artigo 34.º

##### Comissão eleitoral

1- São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para os órgãos da associação.

2- Os processos eleitorais serão fiscalizados por uma comissão eleitoral composta pelo presidente da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3- À comissão eleitoral caberá ainda preparar e acompanhar o processo eleitoral.

#### Artigo 35.º

##### Escrutínio secreto

As eleições serão sempre feitas por escrutínio secreto.

#### Artigo 36.º

##### Voto por correspondência

1- É admitido o voto por correspondência nas eleições para os órgãos da associação.

2- O voto por correspondência só será válido desde que cada uma das listas seja remetida em sobrescrito branco fechado e este incluído num outro timbrado, com a indicação exterior do nome do votante e do seu número de associado efectivo, e todos os sobrescritos incluídos num outro dirigido ao presidente da assembleia geral através de carta com a assinatura reconhecida ou acompanhada de fotocópia do bilhete de identidade.

3- O presidente da assembleia geral determinará que os sobrescritos brancos fechados sejam imediatamente introduzidos nas respectivas urnas.

#### Artigo 37.º

##### Mandato

1- O mandato dos órgãos da associação é de três anos, podendo os seus titulares ser reeleitos sucessivamente.

2- Os órgãos da associação podem ser destituídos, no todo ou em parte, a todo o tempo, por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito pelo seu presidente, a requerimento de, pelo menos, um quinto dos associados efectivos.

3- A assembleia geral que delibere a destituição dos órgãos da associação nos termos do número anterior, elege os órgãos ou elementos substituídos.

#### Artigo 38.º

##### Exercícios de cargos

1- Os associados exercerão pessoal e gratuitamente os cargos para que tenham sido eleitos nos órgãos da associação ou nomeados, podendo ser reembolsados das despesas que efectuarem por virtude desse exercício, desde que devidamente documentadas e por força de verbas orçamentadas para esse fim.

2- Os associados efectivos que sejam pessoas colectivas

exercem os cargos para que tenham sido eleitos nos órgãos da associação através dos seus gerentes e administradores.

3- Os gerentes ou administradores de um associado efectivo que seja uma pessoa colectiva não podem exercer vários cargos nos órgãos da associação, nem mais de um gerente ou de um administrador do associado efectivo que seja uma pessoa colectiva podem exercer cargos no mesmo órgão da associação.

4- No caso de falta de quórum de algum órgão por vacatura de lugares, realizar-se-ão eleições intercalares exclusivamente para os lugares vagos, cessando os novos membros as suas funções no fim do mandato para que haviam sido eleitos os membros anteriores.

5- Estas eleições intercalares não se realizarão se a vacatura de lugares por falta de quórum ocorrer até um ano antes das datas previstas para as eleições normais de fim de mandato, cabendo ao presidente da direcção a nomeação dos membros que ocuparão interinamente os lugares vagos.

6- Exceptua-se do preceituado no número anterior o cargo de presidente da direcção que, independentemente de qualquer prazo, será ocupado automática e interinamente pelo vice-presidente da direcção.

## SECÇÃO II

### Da assembleia geral

#### Artigo 39.º

##### Composição

A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos.

#### Artigo 40.º

##### Presidência da assembleia

1- A assembleia geral é presidida um presidente.

2- Faltando à reunião da assembleia geral, o presidente é substituído pelo associado efectivo que a assembleia geral designar.

#### Artigo 41.º

##### Atribuições do presidente

Incumbe ao presidente da assembleia geral:

a) Convocar as reuniões e dirigir os trabalhos da assembleia geral, na conformidade da lei e dos estatutos;

b) Promover a elaboração e aprovação das actas e assiná-las;

c) Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia geral;

d) Dar posse aos associados efectivos eleitos para os órgãos sociais no prazo máximo de 30 dias;

e) Comunicar a todos os associados efectivos as deliberações tomadas nas reuniões.

## Artigo 42.º

### Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir o respectivo presidente, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Apreçar e deliberar sobre o relatório, balanço e contas, plano de actividades e orçamento de cada exercício;
- c) Aprovar, sob proposta da direcção, os regulamentos internos da associação;
- d) Resolver os casos omissos nos estatutos e nos regulamentos internos, de harmonia com as disposições legais e os princípios aplicáveis;
- e) Autorizar a aquisição de bens imóveis a título oneroso e a sua alienação a qualquer título;
- f) Conhecer as matérias a que se refere a alínea h) do artigo 5.º;
- g) Decidir dos recursos para ela interpostos de decisões da direcção;
- h) Deliberar sobre as alterações aos estatutos e a dissolução e liquidação da associação;
- i) Exercer todos os demais poderes que lhe sejam atribuídos pelos estatutos;
- j) Pronunciar-se sobre qualquer outro assunto para que seja convocada.

## Artigo 43.º

### Reunião da assembleia geral

- 1- A assembleia geral reúne em sessões ordinárias e extraordinárias.
- 2- A assembleia reúne ordinariamente:
  - a) No primeiro trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório e contas da direcção, e o parecer do conselho fiscal relativos ao exercício do ano anterior;
  - b) No último trimestre de cada ano, para apreciar e votar o plano de actividades e o orçamento para o exercício do ano seguinte;
  - c) De três em três anos e no último trimestre, para a eleição dos órgãos sociais.
- 3- A assembleia reúne extraordinariamente por convocação do respectivo presidente, a pedido da direcção, do conselho fiscal ou de um quinto dos associados efectivos em pleno direito.

## Artigo 44.º

### Convocação da assembleia geral

- 1- A convocação das assembleias gerais é feita mediante o envio, por correio electrónico, de um aviso convocatório dirigido para o endereço electrónico dos associados efectivos, e a publicação de um anúncio num jornal nacional, com antecedência não inferior a 10 dias.
- 2- No aviso e no anúncio indicar-se-á o dia, a hora e o local da reunião e a respectiva ordem do dia.
- 3- Os elementos de escrita e demais documentos referentes à ordem do dia deverão estar patentes na sede da associação, para consulta dos associados efectivos, desde a data da convocatória até vinte e quatro horas antes da realização da

assembleia geral

- 4- As deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem do dia são anuláveis.

## Artigo 45.º

### Quórum

- 1- A assembleia geral só pode funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes pelo menos metade dos associados efectivos.
- 2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de associados efectivos, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.
- 3- Tratando-se de reunião extraordinária requerida pelos associados efectivos, só poderá funcionar se estiverem presentes pelo menos metade dos requerentes.

## Artigo 46.º

### Votação

- 1- Cada associado efectivo tem direito a um voto.
- 2- Nenhum associado efectivo poderá votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias que lhes digam individualmente respeito ou em que haja conflito de interesses entre a associação e ele, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.
- 3- É permitido o voto por procuração nas seguintes condições:
  - a) Cada associado efectivo não poderá representar mais de três outros associados efectivos;
  - b) A procuração pode ser conferida em documento particular ou em simples carta, dirigida ao presidente da assembleia geral;
  - c) A assinatura do associado efectivo mandante deve ser reconhecida por notário ou abonada por outros dois associados efectivos, com exclusão do mandatário;
  - d) No referido documento deve especificar-se claramente o mandatário e a assembleia geral a que a procuração respeita.

## Artigo 47.º

### Voto por correspondência

- 1- É permitido o voto por correspondência que deverá ser exercido de forma antecipada.
- 2- Tais votos deverão ser enviados por escrito ao presidente da mesa de voto.
- 3- Quando o voto deva ser por boletim, os associados efectivos que o desejem deverão solicitar ao presidente da mesa de voto os boletins próprios, devendo então os mesmos ser preenchidos e enviados pelos associados efectivos ao presidente da mesa de voto.

## Artigo 48.º

### Maiorias

- 1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos dos associados efectivos presentes ou representados.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos, bem como sobre a integração da associação ou a destituição dos órgãos sociais, exigem, para serem aprovadas, o voto favorável de três quartos do número de associados efectivos presentes.

3- A deliberação sobre a dissolução da associação só poderá ser aprovada com o voto favorável de três quartos do número total de associados efectivos.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

##### Artigo 49.º

###### Composição

1- A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro.

2- A direcção pode ser composta, ainda, por dois vogais efectivos.

3- As listas concorrentes à eleição para a direcção deverão indicar o cargo que cada um dos respectivos elementos ocupará na direcção.

4- O presidente e o vice-presidente deverão ser obrigatoriamente licenciados em farmácia ou em ciências farmacêuticas, com a especialidade em análises clínicas, ou licenciados em medicina, com a especialidade em patologia clínica.

6- Os associados efectivos que sejam pessoas singulares e que não preencham os requisitos previstos no número anterior, deverão indicar o director técnico do seu laboratório de análises clínicas; os sócios que sejam pessoas colectivas deverão indicar um representante que preencha os requisitos previstos no número anterior, o qual deverá, ainda, ser titular do capital ou de uma fracção do capital da pessoa colectiva ou desempenhar as funções de director técnico do laboratório de análises clínicas.

##### Artigo 50.º

###### Competência da direcção

A direcção tem os mais amplos poderes de administração e gestão, na conformidade da lei e dos estatutos, competindo-lhe, designadamente:

- a) Gerir a associação;
- b) Representar a associação em juízo e fora dele, nomeadamente, junto das associações congéneres nacionais ou estrangeiras, podendo constituir mandatários;
- c) Admitir os associados, declarar a caducidade da respectiva inscrição e deliberar sobre a sua exclusão e readmissão;
- d) Criar o conselho científico ou grupos de trabalho, aprovar os respectivos regulamentos de funcionamento e nomear os seus elementos;
- e) Organizar cursos de aperfeiçoamento, seminários, conferências, congressos e outras manifestações de natureza idêntica;
- f) Editar revistas, separatas e outras publicações de interesse para os associados;
- g) Definir e submeter à apreciação da assembleia geral as

linhas fundamentais da associação e da actividade a desenvolver pelos órgãos directivos;

h) Sujeitar à apreciação da assembleia geral os planos plurianuais e programas anuais de acção que elabore;

i) Fazer aprovar pela assembleia geral o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos suplementares, se existirem;

j) Gerir os fundos da associação;

l) Fixar o valor da quota mensal e das taxas a cobrar por serviços prestados;

m) Organizar os serviços, contratar e demitir o respectivo pessoal e fixar as suas remunerações;

n) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias decisões;

o) Negociar convenções colectivas de trabalho;

p) Elaborar e submeter à consideração da assembleia geral as medidas, regulamentos, procedimentos e normas a que deve sujeitar-se a actividade ou que possam contribuir para a adequada estruturação e desenvolvimento do sector e para a melhoria das condições do exercício da actividade;

q) Elaborar e propor à assembleia geral os regulamentos internos da associação;

r) Apresentar à assembleia geral o seu relatório anual, o balanço e contas do exercício;

s) Instaurar procedimentos disciplinares e aplicar, aos responsáveis, as sanções a que os mesmos estejam sujeitos nos termos dos estatutos, dos regulamentos da associação e das disposições legais em vigor;

t) De modo geral, tomar as resoluções administrativas e praticar os actos de gestão indispensáveis à realização dos fins da associação e que não sejam da competência dos outros órgãos.

u) Celebrar acordos com associações congéneres nacionais ou estrangeiras.

##### Artigo 51.º

###### Convocação e funcionamento

A direcção reúne sempre que for convocada pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros e funcionará logo que também esteja presente a maioria dos seus membros.

##### Artigo 52.º

###### Maioria

As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

##### Artigo 53.º

###### Votação electrónica

1- A direcção pode tomar deliberações através de correio electrónico.

2- As deliberações da direcção tomadas nos termos previstos no número anterior são ratificadas na primeira reunião da direcção que tenha lugar após a votação electrónica.

#### Artigo 54.º

##### Quem obriga a associação

1- A associação obriga-se:

a) Pela assinatura de dois dos membros da direcção, uma das quais a do tesoureiro ou presidente, sempre que se trate de movimentação de fundos;

b) Através de mandatários, legalmente habilitados pela direcção, com poderes específicos.

2- Os actos de mero expediente poderão ser assinados por membro da direcção ou funcionário qualificado a quem tenham sido atribuídos poderes para tanto.

#### SECÇÃO IV

##### Do conselho fiscal

#### Artigo 55.º

##### Composição

1- A assembleia geral elegerá um conselho fiscal, composto por um presidente, um vice-presidente e um vogal.

2- Em caso de impedimento definitivo, o presidente é substituído pelo vice-presidente.

#### Artigo 56.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Dar parecer sobre as contas da associação, a apresentar anualmente pela direcção à assembleia geral;

b) Apresentar à direcção as sugestões que considere convenientes.

#### Artigo 57.º

##### Funcionamento

##### Convocação, funcionamento e maioria

1- O conselho fiscal reunirá sempre que convocado pelo presidente e obrigatoriamente uma vez por ano para apreciação do relatório, balanço e contas anuais ou ainda com a direcção, sempre que esta, ou o próprio conselho fiscal, o solicite.

2- O conselho fiscal funcionará logo que também esteja presente a maioria dos seus membros.

3- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

#### CAPÍTULO VI

##### Da disciplina

#### Artigo 58.º

##### Infracções disciplinares

As infracções aos estatutos, bem como às deliberações da assembleia geral e da direcção, constituem infracções disciplinares.

#### Artigo 59.º

##### Procedimento disciplinar

1- A instauração de procedimento disciplinar é da competência da direcção.

2- O procedimento disciplinar será instaurado por participação de qualquer associado efectivo ou oficiosamente quando os factos sejam do conhecimento da direcção.

3- O associado efectivo é notificado da nota de culpa e para apresentar a sua defesa escrita, no prazo de 30 dias, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento dos factos.

4- A associação não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez testemunhas no total.

5- As notificações serão feitas por carta registada com aviso de recepção.

6- Apresentada a defesa escrita e realizadas as diligências probatórias, a direcção decidirá, cabendo da sua decisão recurso para a assembleia geral se a pena for igual ou superior à da alínea c) do artigo seguinte.

7- O recurso previsto no número anterior deve ser interposto no prazo de 15 dias, contados da data da notificação da decisão feita nos termos do número 2.

#### Artigo 60.º

##### Sanções

1- As infracções disciplinares ficam sujeitas às seguintes sanções:

a) Advertência;

b) Censura;

c) Multa;

d) Suspensão até dois anos;

e) Expulsão.

2- Constitui infracção disciplinar grave, passível de expulsão, o não cumprimento dos acordos, convenções e contratos outorgados pela associação, bem como os procedimentos contrários a deliberações legítimas dos órgãos estatutariamente competentes, que se traduzam em grave violação do dever de solidariedade colectiva e prejudiquem a prossecução de interesses associativos fundamentais.

3- A multa a que se refere a alínea c) do número 1 deste artigo terá um valor mínimo equivalente a 10 vezes o valor da quota mensal e máximo equivalente a 200 vezes o valor da mesma quota, que estiver em vigor à data da infracção.

4- As sanções previstas no número 1 deste artigo são igualmente aplicáveis à infracção aos regulamentos e normas da associação, se estes não estabelecerem sanções diversas.

#### Artigo 61.º

##### Pagamento de multas

1- As multas devem ser liquidadas no prazo de 30 dias a contar da data da notificação, feita nos termos do número 2 do artigo precedente, ou, em caso de recurso, 30 dias após a notificação feita pelo presidente da assembleia geral.

2- O pagamento da multa poderá ser feito por utilização de qualquer quantitativo do infractor que se encontre em poder da associação.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

SECÇÃO I

Normas transitórias

Artigo 62.º

Mandatos em curso

- 1- Os órgãos concluirão os mandatos actualmente em curso, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2- O conselho disciplinar será eleito nas primeiras eleições para os órgãos nacionais que se realizarem após a entrada em vigor das presentes alterações aos estatutos.

SECÇÃO II

Liquidação

Artigo 63.º

Extinção e liquidação

A assembleia geral que aprovar a extinção e liquidação da associação designará os liquidatários e indicará o destino do património social, o qual não poderá ser distribuído pelos associados, excepto quando estes sejam associações.

Registado em 4 de fevereiro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 121 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

ANTRAL - Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros

Eleição em 2 de dezembro de 2013, para mandato de três anos.

- Florêncio Plácido de Almeida, presidente.
- José Faria Monteiro, vice-presidente.
- José Domingos de Oliveira Pereira, vogal.
- Manuel Gaspar da Silva, vogal.
- Henrique Martins dos Santos, vogal.
- Henrique Alves Cardoso, substituto.
- Jorge Barreiros Alves, substituto.

Vice-presidente:

Vice-presidente pela Região do Norte:

Vice-presidente pela Região do Centro:

Vice-presidente pela Região de Lisboa:

Vice-presidente pela Região do Sul:

Substitutos

Patinter - Portuguesa de Automóveis Transportadores, SA, sócio n.º 604, representada por Pedro Miguel Borges Polónio.

Transportes Sardão, SA, sócio n.º 663, representada por Francisco Manuel Correia de Lacerda Marques da Fonseca.

JLS - Transportes Internacionais, SA, sócio n.º 9263, representada por Nelson Nunes Sousa.

SINTAX - Logística Transportes, SA, sócio n.º 4303, representada por Fernando Velasco Garcia.

Borges & Igreja, L.ª, sócio n.º 2430, representada por Maria Inês Alves Pinelas de Silva Borges.

Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM

Eleição em 27 de dezembro de 2013, para mandato de três anos.

- Presidente: Transportes Paulo Duarte, L.ª, sócio n.º 487, representada por Gustavo Hipólito Carreira Paulo Duarte.
- Vice-Presidente: Empresa de Transportes Álvaro Figueiredo, SA, sócio n.º 459, representada por Guy Alberto Correia Costa Viseu.

do Vice-presidente pela Região do Norte:

do Vice-presidente pela Região do Centro:

do Vice-presidente pela Região de Lisboa:

do Vice-presidente pela Região do Sul:

TN - Transportes M. Simões Nogueira, SA, sócio n.º 1354, representada por Ema Maria Nogueira Leitão.

Transfraga - Transportes Mercadorias, L.ª, sócio n.º 4823, José Carlos Rodrigues Garcia.

Edgar & Prieto, L.ª, sócio n.º 3206, representada por Nelson Alexandre Ulpiano Vieira.

TLD Fernando Ferramacho - Transportes, Logística e Distribuição, L.ª, sócio n.º 7711, representada por Fernando Manuel de Jesus Ferramacho.



# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### Fundação Inatel - Alteração

### Artigo 2.º

Alteração aprovada em 24 de janeiro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2013.

#### (Âmbito de atuação)

1- Para efeitos dos presentes estatutos consideram-se trabalhadores no pleno exercício dos seus direitos de participação na organização definida, todos aqueles que tenham com esta um contrato de trabalho.

2- A organização dos trabalhadores comportará todos aqueles que integrem a FI, independentemente da localização do serviço em que trabalham.

3- Os trabalhadores exercem os direitos reconhecidos na lei, nos exatos termos desta, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

### Artigo 3.º

#### (Direitos dos trabalhadores)

1- Aos trabalhadores da FI, enquanto membros do coletivo, é-lhes garantido o exercício de todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas e regulamentos aplicáveis, bem como nos presentes estatutos.

2- Nenhum trabalhador da FI pode ser prejudicado nos seus direitos pelo facto de participar na constituição da comissão de trabalhadores ou das subcomissões de trabalhadores, doravante designadas de SCT, pelo facto de integrar a comissão de trabalhadores ou as subcomissões de trabalhadores, por participar na aprovação dos estatutos ou de eleger ou ser eleito.

3- São direitos dos trabalhadores designadamente:

- a) Participar nas assembleias gerais de trabalhadores (AGT);
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos previstos nestes estatutos;
- c) Subscrever projetos de alteração de estatutos;
- d) Subscrever requerimentos de convocatória da AGT;
- e) Subscrever listas para a CT e SCT.

### Artigo 4.º

#### (Coletivo de trabalhadores)

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da FI.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da FI a todos os níveis.

## CAPÍTULO I

### Princípios gerais - Coletivo dos trabalhadores e suas formas de organização

### Artigo 1.º

#### (Objetivo da organização dos trabalhadores)

1- A comissão de trabalhadores, doravante designada por CT, da Fundação INATEL, doravante designada por FI, definida nos presentes estatutos visa, mediante a sua criação e funcionamento dos órgãos representativos dos trabalhadores, promover a satisfação das suas aspirações, individuais ou coletivas, quer respeitem à FI ou ao contexto nacional em que as mesmas se inserem.

2- A CT terá como objetivos designadamente:

- a) A análise da situação, desenvolvimento e adequação da FI e da sua inserção no contexto socioeconómico do país;
- b) A análise da atividade da FI face aos seus objetivos estatutários;
- c) A defesa dos direitos dos trabalhadores, nos termos da legislação em vigor;
- d) A defesa dos postos de trabalho e seu futuro desenvolvimento;
- e) A participação na elaboração dos instrumentos reguladores das relações de trabalho;
- f) Promover o diálogo com os órgãos da FI, sempre que as circunstâncias o requeiram, particularmente, na definição de quaisquer situações que respeitem aos trabalhadores da FI;
- g) Promover a melhoria das condições de trabalho e das condições sociais da FI num justo equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e as possibilidades reais daquela;
- h) A defesa das justas reclamações daqueles trabalhadores que, de algum modo, se sintam lesados, colocados em situação injusta ou discriminatória;
- i) A dinamização da participação dos trabalhadores nos seus órgãos representativos, nomeadamente daqueles que, pelas suas especiais condições de trabalho, estão geograficamente dispersos relativamente à sede da FI.

## Artigo 5.º

### (Órgãos do coletivo de trabalhadores)

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral de trabalhadores;
- b) A comissão de trabalhadores;
- c) As subcomissões de trabalhadores, quando existam.

## CAPÍTULO II

### Assembleia geral de trabalhadores (AGT)

## Artigo 6.º

### (Assembleia geral ou plenário de trabalhadores)

A AGT é o órgão constituído por todos os trabalhadores da FI, previamente convocados nos termos destes estatutos, constituindo a forma democrática de expressão e deliberação do coletivo de trabalhadores.

## Artigo 7.º

### (Competência da AGT)

1- Compete à AGT:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e as SCT e destitui-las a todo o tempo, nos termos definidos nos presentes estatutos;
- c) Aprovar os programas de ação da CT e das SCT;
- d) Controlar a atividade da CT e das SCT, pelas formas e modos previstos na lei e nos presentes estatutos;
- e) Controlar a atividade dos representantes referidos na alínea anterior, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- f) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo de trabalhadores, que lhe sejam submetidos pela CT, pelas SCT, ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte;
- g) Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT e/ou pelas SCT.

2- As propostas de extinção da CT ou das SCT, ou de destituição de todos ou de qualquer dos seus membros, devem ser obrigatoriamente referendadas através de votação direta, universal e secreta antes de submetidas a deliberação em AGT.

## Artigo 8.º

### (Convocação da AGT)

1- A AGT pode ser convocada:

- a) Pela CT, por iniciativa própria;
- b) Por metade das SCT, através de requerimento;
- c) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da FI, mediante requerimento apresentado à CT.

2- Os requerimentos formulados pelas SCT e pelos trabalhadores, previstos no número anterior, devem ser dirigidos à CT por escrito, fundamentando a necessidade da reunião, devendo conter uma proposta da ordem de trabalhos subscrita por todos os proponentes.

3- Deverá ser comunicado, com a antecedência mínima de 48 horas, ao conselho de administração da FI, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local onde se pretende que a reunião se realize.

4- A CT e SCT devem afixar a respetiva convocatória em local adequado e acessível a todos os trabalhadores.

5- A AGT pode ser descentralizada, por várias unidades funcionais da FI, agrupadas em subcomissões, desde que reúna, pelo menos, 10 trabalhadores.

6- No caso previsto no número anterior, a AGT reúne no mesmo dia, à mesma hora e com a mesma ordem de trabalhos, em todas as unidades da FI que preencham aquele requisito, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

## Artigo 9.º

### (Prazo e formalidades da convocatória)

1- A convocatória, subscrita pela CT, é divulgada em locais adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pela FI, com antecedência mínima de 15 dias, salvo em assuntos de manifesta urgência, em que a antecedência mínima será reduzida para 48 horas.

2- No caso de a convocatória resultar de requerimento das SCT ou de pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores, a CT deve convocar a AGT para que se realize no prazo de 20 dias, contados da data de receção do requerimento.

3- Da convocatória devem constar obrigatoriamente as seguintes indicações:

- a) Tipo, local, dia e hora de reunião;
- b) Número de presenças de trabalhadores necessário para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos do artigo 12.º destes estatutos;
- c) Ordem de trabalhos da AGT.

4- São locais adequados para efeitos do número 1 os destinados à afixação de anúncios ou propaganda ou, no caso de estes não existirem, os locais mais frequentados pelos trabalhadores.

## Artigo 10.º

### (Reuniões da AGT e de âmbito limitado)

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, preferencialmente no mês de janeiro, para:

- a) Apreciação da atividade desenvolvida pela CT e pelas SCT;
- b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do coletivo de trabalhadores e da CT e das SCT;
- c) Apreciação de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos nos artigos 8.º e 9.º anteriores.

3- A AGT reúne de emergência, em circunstâncias excecionais, em que se imponha uma tomada de posição urgente por parte do coletivo de trabalhadores, nos seguintes pressupostos:

a) As convocatórias para estas reuniões serão feitas com a antecedência prevista, face à emergência, de modo a garantir o conhecimento e a presença do maior número de trabalhadores, possível.

b) A definição da natureza urgente da AGT, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

4- Poder-se-ão realizar reuniões por local de trabalho, sectoriais ou regionais, sobre assuntos específicos do local, do sector ou da região em causa:

a) As reuniões regionais ou locais, deverão ser convocadas pelas SCT respetivas, que deliberarão sobre assuntos de interesse específico para a região ou local de trabalho e/ou questões atinentes à competência delegada na subcomissão de trabalhadores da região.

b) Quando as reuniões de âmbito limitado forem sectoriais, a respetiva convocatória deverá ser efetuada pela CT.

#### Artigo 11.º

##### (Mesa da AGT)

1- A mesa da AGT é constituída pelos seguintes membros, eleitos por escrutínio secreto:

a) Dois membros da CT;

b) Um membro de cada SCT.

2- A CT e as SCT elegem os respetivos membros da mesa na reunião que anteceder a realização da AGT.

3- A mesa é eleita apenas para uma única reunião.

4- O presidente é eleito, por voto secreto, entre os membros eleitos nos termos do número 1, no início de cada AGT, bem como dois secretários.

#### Artigo 12.º

##### (Competência da mesa da AGT)

1- Ao presidente da mesa compete:

a) Abrir e encerrar os trabalhos da AGT;

b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;

c) Evitar que qualquer trabalhador apresente assunto já exposto por outro;

d) Comunicar à CT as resoluções ou deliberações tomadas pelos trabalhadores na AGT.

2- Aos secretários compete:

a) Anotar a ordem dos pedidos de palavra;

b) Elaborar o expediente referente à reunião;

c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia;

d) Servir de escrutinador no caso de votações;

e) Redigir as atas da assembleia.

3- Os restantes membros da mesa coadjuvam os trabalhos no que for necessário e substituem o presidente ou os secretários se estes se ausentarem.

#### Artigo 13.º

##### (Funcionamento da AGT)

1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes pelo menos 100 ou 20 % de trabalhadores da FI ou meia hora mais tarde, independentemente do número de trabalhadores presentes.

2- As deliberações da AGT são válidas sempre que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- A AGT delibera validamente para a destituição das CT, das SCT ou dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da FI desde que a participação mínima corresponda a 100 trabalhadores da FI.

4- A AGT ou a CT e as SCT podem submeter outras matérias ao sistema de voto previsto no número anterior.

#### Artigo 14.º

##### (Discussão prévia em AGT)

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em AGT, as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;

b) Destituição das SCT ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;

d) Resoluções de interesse coletivo;

e) Deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

2- A AGT, a CT ou as SCT podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que mencionados na convocatória ou, no caso de não terem sido mencionadas na convocatória, desde que haja aprovação de, pelo menos, 100 trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### (Sistema de votação em AGT)

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, à exceção do disposto no número seguinte.

3- O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição das CT, e das SCT, à eleição e destituição dos representantes nos órgãos estatutários da FI, à aprovação e alteração dos estatutos, a adesão a comissões coordenadoras e sempre que esteja em causa o nome dos trabalhadores.

4- Todo o processo eleitoral decorre nos termos da lei e pela forma indicada no anexo I que constitui o regulamento eleitoral e faz parte integrante dos presentes estatutos.

5- A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação secreta.

### CAPÍTULO III

#### Comissão e subcomissões de trabalhadores

#### Artigo 16.º

##### (Natureza da comissão e subcomissões de trabalhadores)

1- A CT e as SCT são órgãos de representação democraticamente eleitos, investidos e controlados pelo coletivo dos trabalhadores, para a defesa e prossecução dos seus direitos e interesses, exercendo as atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, noutras normas e regulamentos aplicáveis, bem como nos presentes estatutos, estando sujeita à supervisão da AGT.

2- Como forma de organização representativa, de expres-

são e de atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos no número anterior.

3- A CT agirá com total independência da entidade patronal, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha aos trabalhadores da FI.

#### Artigo 17.º

##### (Personalidade, capacidade jurídica e início de atividade)

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade jurídica da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3- Os órgãos eleitos só podem iniciar a sua atividade após publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 18.º

##### (Direitos da comissão e das subcomissões de trabalhadores)

1- São direitos da CT nomeadamente:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços;

c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

e) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;

f) Propor aos trabalhadores formas concretas de atuação;

g) Desenvolver a ação necessária à mobilização dos trabalhadores para as tomadas de posição coletivas;

h) Propor ao conselho de administração da FI a criação de cursos de especialização, aperfeiçoamento ou de recertificação para os trabalhadores;

i) Gerir ou participar na gestão das obras e serviços sociais da FI;

j) Convocar o plenário das SCT;

k) Fazer-se representar, por dois membros, no plenário das SCT;

l) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei, por outras normas ou pelos presentes estatutos lhe sejam reconhecidas;

m) Participar em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho.

2- As SCT podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b) e c) do número anterior, que lhe sejam delegados pela CT;

b) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores e a CT, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.

#### Artigo 19.º

##### (Deveres da CT e das SCT)

1- No exercício das atribuições e direitos, a CT e as SCT têm os seguintes deveres fundamentais:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade, desenvolvendo a sua participação responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de 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 e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Requerer ao conselho de administração da FI o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da FI na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

f) Exigir da FI e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

g) Estabelecer laços de solidariedade e de cooperação com as CT e as SCT de outras entidades e comissões coordenadoras;

h) De um modo geral, assumir como modo de atuação todas as responsabilidades que decorrem, para uma organização de trabalhadores, da defesa dos objetivos definidos na Constituição, nas leis e regulamentações vigentes.

2- A CT e as SCT não podem prejudicar o normal funcionamento do órgão ou do serviço através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções.

#### Artigo 20.º

##### (Relações com as organizações sindicais)

A atividade da CT e das SCT deve ser sempre exercida em colaboração com os sindicatos representativos dos trabalhadores da FI e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais.

#### Artigo 21.º

##### (Finalidade e conteúdo do controlo de gestão)

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da FI em especial, e no processo produtivo em geral, sendo exercido pela CT nos termos previstos na lei.

2- No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:



a) Apreciar e emitir parecer sobre os planos e orçamentos da FI e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos humanos, técnicos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão da FI e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da FI, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da FI sugestões e recomendações, tendentes à qualificação inicial, à formação contínua dos trabalhadores e às condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Defender junto dos órgãos de direção e fiscalização da FI e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Direitos instrumentais

#### Artigo 22.º

##### (Direitos instrumentais)

Para o exercício das suas atribuições e competências a CT e as SCT gozam dos direitos previstos nos números seguintes.

#### Artigo 23.º

##### (Reuniões com o conselho de administração ou com o dirigente máximo da FI)

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da FI ou com o seu dirigente máximo, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões supracitadas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior, sem prejuízo do respeito por uma periodicidade mensal.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata.

4- Sem prejuízo do referido nos números anteriores, a CT poderá solicitar reuniões com os restantes órgãos de gestão das unidades da FI.

5- Às SCT aplica-se o disposto nos números anteriores com as necessárias adaptações, nomeadamente no que diz respeito aos órgãos de gestão regionais.

#### Artigo 24.º

##### (Conteúdo do direito à informação)

1- Nos termos da Constituição e da Lei, a CT e as SCT têm 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 a FI nas pessoas dos seus dirigentes máximos, bem como todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT e as SCT têm direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre a FI abrange,

designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividades e orçamento;

b) Relatório de atividades;

c) Criação, alteração e/ou extinção de regulamentos internos;

d) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;

e) Prestação de contas, incluindo balancetes trimestrais, contas de resultado e relatórios de gestão;

f) Projetos de reorganização dos órgãos da FI ou dos serviços;

g) Riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam, quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, aos órgãos da FI e respetivos serviços;

h) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave ou eminente;

i) Medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores ou serviços encarregados de os pôr em prática;

j) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelas diferentes categorias e escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;

k) Alterações estatutárias da FI.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 23.º, nas quais a CT e as SCT têm direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5- As informações previstas no presente artigo são requeridas pela CT, por qualquer dos seus membros, por escrito, ao órgão máximo da FI.

6- As SCT podem sugerir à CT a formulação de pedidos de informação.

7- Nos termos da lei, o conselho de administração da FI deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo máximo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 25.º

##### (Dever de parecer prévio)

1- Nos termos da lei, devem ser precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos dos órgãos da FI:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos;

d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores;

e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores;

f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores, 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;

g) Definição e/ou alteração dos critérios de base de classi-



ficação profissional e promoções;

- h) Alteração dos estatutos;
- i) Encerramento de unidades;
- j) Sua extinção;
- k) Alienação de património;
- l) Abertura de concursos de recrutamento interno e externo;
- m) Transferências de trabalhadores;
- n) Nomeação de cargos dirigentes;
- o) Atribuição de regalias e/ou incentivos profissionais;
- p) Atribuição e termo de isenção de horário;
- q) Extinção de postos de trabalho.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do número 1 do artigo 23.º, o prazo conta-se a partir da data do pedido da prestação das informações ou da realização da reunião.

4- Decorrido o prazo referido no número 2, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

#### Artigo 26.º

##### (Requerimento de informações)

1- Os membros da CT devem requerer, por escrito, ao conselho de administração da FI, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.

2- As informações referidas no ponto anterior, serão prestadas, por escrito, no prazo máximo de 8 dias salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 15 dias.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à receção de informações nas reuniões previstas no artigo 23.º.

#### Artigo 27.º

##### (Reorganização de serviços)

Para intervenção na reorganização dos serviços da FI, a CT goza, em especial, dos seguintes direitos:

- a) Ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização referidos no número 1 do presente artigo;
- b) Ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) De ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) De reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização;
- e) De emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da FI ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 28.º

##### (Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores)

Para defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT exercerá todos os direitos previstos na lei, nos quais se incluem os seguintes:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual de trabalhadores; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela FI sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação;
- e) Visar os mapas de quadros de pessoal.

#### Artigo 29.º

##### (Participação na planificação económica e na gestão dos serviços sociais da FI)

1- Para intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidos pelas competentes entidades todos os elementos e informações relativas aos planos económico-sociais que contemplem o respetivo sector ou região-plano e sobre eles emitir pareceres.

2- Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente de preâmbulo dos diplomas que os aprovarem.

3- A CT e as SCT participam na gestão do fundo social e/ou outras regalias destinados aos trabalhadores da FI.

#### Artigo 30.º

##### (Ação da CT no interior da FI)

1- A CT realizará, nos locais de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos, tal como lhe são conferidas por lei.

2- Estes direitos compreendem o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contato direto com os trabalhadores.

3- Os direitos previstos neste artigo são exercidos sem prejuízo do funcionamento eficaz da FI.

#### Artigo 31.º

##### (Direito de afixação e de distribuição de documentos)

1- A CT e/ou SCT, afixará todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT e/ou SCT efetuará(ão) a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da FI.

## Artigo 32.º

### (Tratamento mais favorável)

Nos termos gerais do direito do trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos à AGT e à CT, bem como aos respetivos membros, podem ser alargadas por convenção coletiva, acordo com a FI ou usos que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

## CAPÍTULO V

### Garantias e condições para o exercício da atividade da CT e SCT

## Artigo 33.º

### (Reuniões na FI)

1- A CT e as SCT têm o direito de realizar reuniões gerais e outras de carácter mais restrito, nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões sejam assegurados por outros trabalhadores em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Podem realizar-se AGT nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, até um máximo de 15 horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeitos do número 2 e 3, a CT ou as SCT são obrigadas a comunicar ao CA da FI ou aos órgãos diretivos regionais da FI a realização da reunião com a antecedência mínima de 48 horas.

## Artigo 34.º

### (Direito a instalações e meios materiais e técnicos)

A CT e as SCT têm direito a instalações adequadas, no interior da FI, bem como meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

## CAPÍTULO VI

### Orgânica, composição e funcionamento da CT

## Artigo 35.º

### (Sede da CT)

A sede da CT localiza-se na sede da Fundação INATEL, na Calçada de Sant'Ana, n.º 180, 1169-062, em Lisboa.

## Artigo 36.º

### (Composição da CT)

1- A CT é composta por 7 elementos efetivos e 4 a 7 elementos suplentes.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos membros, a sua substituição faz-se pelo elemento imediatamente a seguir da lista a que pertencia o elemento a substituir.

3- Em caso de renúncia, expressa ou tácita, da globalidade dos eleitos por uma lista, a sua substituição far-se-á pelos membros imediatamente seguintes, conforme o princípio da apresentação proporcional (método de *Hondt*).

4- Se a renúncia, destituição ou perda de mandato for global, será eleita uma comissão eleitoral, aplicando-se, com as devidas alterações, o disposto nos artigos 50.º e 58.º dos estatutos.

## Artigo 37.º

### (Duração do mandato)

1- O mandato da CT é de 3 anos, sendo permitidos mandatos sucessivos, devendo as eleições ser marcadas no término do mandato.

2- Sem prejuízo do ponto anterior, a CT mantém-se em funções até ao término do ato eleitoral.

## Artigo 38.º

### (Reuniões da CT)

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês, podendo o secretariado, caso exista, reunir intercaladamente.

2- Pode haver reuniões extraordinárias da CT sempre que:

a) Ocorram motivos que as justifiquem;

b) A requerimento de, pelo menos, quatro dos seus membros, do presidente ou do secretariado, caso exista.

## Artigo 39.º

### (Prazo de convocatória)

1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais fixados pela reunião da CT anterior, pelo presidente ou pelo secretariado, com a antecedência mínima de 5 dias.

2- As reuniões extraordinárias devem ser convocadas com, pelo menos, 48 horas de antecedência.

3- As reuniões do secretariado são marcadas por dois dos seus elementos ou pelo presidente com a antecedência mínima de dois dias.

## Artigo 40.º

### (Deliberações da CT)

As deliberações da CT são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

## Artigo 41.º

### (Poderes para obrigar a CT perante terceiros)

São exigidas duas assinaturas nas obrigações assumidas perante terceiros, sendo necessariamente, uma delas, a do presidente.

## Artigo 42.º

### (Coordenação da CT)

A CT deve ser coordenada por um dos seus membros, designado presidente, eleito para a função na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse, podendo em qualquer momento ser substituído por resolução da própria CT.

## Artigo 43.º

### (Secretariado)

Caso o entenda, a CT poderá nomear um secretariado, no máximo de 3 elementos, para coadjuvar o presidente, para melhor prosseguir os objetivos da CT.

## Artigo 44.º

### (Perda do mandato)

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar, injustificadamente, a 4 reuniões consecutivas, ordinárias ou extraordinárias, ou a 10 interpoladas.

2- As substituições fazem-se por iniciativa da CT e devem recair no membro seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir.

## Artigo 45.º

### (Financiamento e extinção da CT)

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete, anualmente à apreciação e deliberação da AGT as receitas e despesas da sua atividade.

3- O modo de financiamento da CT não pode, em caso algum, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da FI.

4- Em caso de extinção da CT, os respetivos bens serão doados a uma instituição de solidariedade social não podendo, em caso algum, ser distribuídos pelos trabalhadores da Fundação INATEL.

## CAPÍTULO VII

### Organização local - Subcomissões locais de trabalhadores

## Artigo 46.º

### (Criação de subcomissões locais de trabalhadores)

(Consideram-se estabelecimento toda e qualquer unidade que desenvolva atividade na dependência do CA da FI. Consideram-se UH - unidades hoteleiras; PC - parques de campismo).

1- Podem ser criadas subcomissões locais de trabalhadores nos estabelecimentos da FI geograficamente dispersos.

2- Para efeitos do número anterior, consideram-se 12 subcomissões, que agrupam os seguintes estabelecimentos:

– Subcomissão de trabalhadores do Minho (engloba UH Cerveira; PC Cabedelo; agência de Viana do Castelo; agência de Braga).

– Subcomissão de trabalhadores do Douro Litoral (engloba UH Entre-os-Rios; UH Feira; UH Luso; agência do Porto; agência de Aveiro; agência de Coimbra).

– Subcomissão de trabalhadores Beira Interior (engloba UH Manteigas; UH Piódão; agência da Guarda; agência da Covilhã; agência de Castelo Branco).

– Subcomissão de trabalhadores da Beira Alta (engloba UH São Pedro do Sul; UH Vila Ruiva; UH Linhares; agência de Viseu).

– Subcomissão de trabalhadores do Oeste Centro (engloba UH Foz do Arelho; agência de Leiria; agência de Santarém).

– Subcomissão de trabalhadores do Alentejo Norte (engloba UH Alamal; UH Castelo de Vide; agência de Portalegre).

– Subcomissão de trabalhadores do Alentejo (engloba agência de Évora; agência de Beja).

– Subcomissão de trabalhadores do Algarve (engloba UH Albufeira; agência de Faro).

– Subcomissão de trabalhadores da Madeira (engloba UH Porto Santo; agência do Funchal).

– Subcomissão de trabalhadores dos Açores (engloba UH Flores; agência de Angra do Heroísmo; agência da Horta; agência de Ponta Delgada).

– Subcomissão de trabalhadores do 1.º de Maio (engloba parque de jogos 1.º Maio).

– Subcomissão de trabalhadores do Trindade (engloba teatro da Trindade).

## Artigo 47.º

### (Composição das subcomissões de trabalhadores)

A composição das subcomissões de trabalhadores é a prevista nos termos legais.

## Artigo 48.º

### (Mandato e competência das subcomissões de trabalhadores)

1- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores coincide com o da CT.

Compete às subcomissões de trabalhadores:

- 2- Exercer a competência que lhe for delegada pela CT;
- 3- Informar a CT sobre as matérias que entenda ser do interesse coletivo dos trabalhadores e da própria CT;
- 4- Fazer ligação entre os trabalhadores das unidades regionais e a CT;
- 5- Executar as deliberações da AGT e da CT;
- 6- Dirigir a AGT descentralizada, quando para isso seja devidamente mandatada pela CT;
- 7- Convocar e dirigir, após prévia autorização da CT, assembleias de trabalhadores da sua área regional de atuação.
- 8- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulamentada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos para a CT.

## CAPÍTULO VIII

### **Eleição dos órgãos representativos dos trabalhadores (ORT)**

#### Artigo 49.º

##### (Eleições dos ORT)

1- As eleições para os ORT são independentes entre si e deverão realizar-se simultaneamente.

2- A CT será eleita através de listas de candidatura segundo o método de *Hondt*, só podendo concorrer as listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 100 ou 20 % dos trabalhadores.

3- As listas deverão, obrigatoriamente, ser acompanhadas do programa de ação.

4- Cada lista concorrente apresentará a lista de suplentes, no mínimo 4, até um máximo de 7 elementos.

5- As subcomissões de trabalhadores serão eleitas nos termos da lei e com os requisitos previstos para a eleição da CT, com as devidas adaptações, designadamente apenas podendo concorrer listas subscritas por, no mínimo, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento.

#### Artigo 50.º

##### (Período eleitoral)

1- Um mês antes de terminar o mandato dos ORT em exercício, será eleita uma comissão eleitoral composta por um presidente e dois secretários, à qual posteriormente se juntará um delegado por cada lista concorrente, e fará publicar uma circular declarando aberto o processo eleitoral.

2- Na circular referida no número anterior constará designadamente:

- a) A data de abertura do processo eleitoral;
- b) A data limite de apresentação das listas de candidatura para os ORT, a qual não ultrapassará o 1.º dia útil subsequente à quinzena imediata à data de abertura do processo eleitoral;
- c) O período de divulgação das listas referidas, correspondendo aos quinze dias imediatos à data limite de apresentação das candidaturas;
- d) A data e horário do ato eleitoral;
- e) A constituição das mesas eleitorais, a funcionar em todas as unidades da FI.

#### Artigo 51.º

##### (Tomada de posse)

A posse dos membros da ORT é dada pelo presidente da comissão eleitoral, no prazo de 12 (doze) dias após a publicação dos resultados definitivos globais e depois de o presidente da comissão eleitoral se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitorais.

## **Disposições finais**

#### Artigo 52.º

##### (Alteração dos estatutos)

Às deliberações para alteração destes estatutos, aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor, as regras do anexo I «regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 53.º

##### (Omissões)

Em tudo o que for omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á o que vem disposto no Código de Trabalho e na lei geral, sobre essa matéria.

#### Artigo 54.º

##### (Entrada em vigor dos estatutos)

Os presentes estatutos entrarão em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## ANEXO I

### **Regulamento eleitoral para a eleição da comissão e das subcomissões de trabalhadores da Fundação INATEL**

#### Artigo 55.º

##### (Capacidade eleitoral)

São eleitores e elegíveis, todos os trabalhadores da FI definidos no número 1 do artigo 2.º dos estatutos.

#### Artigo 56.º

##### (Princípios gerais sobre o voto)

1- O voto é direto e secreto, segundo o princípio de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem a exercer funções em unidades geograficamente dispersas, com menos de 10 trabalhadores, aos que estejam ausentes por motivo de gozo de férias ou motivo de doença.

3- A eleição dos membros da CT e das SCT decorre em simultâneo.

#### Artigo 57.º

##### (Tempo para o exercício do voto)

1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, dispondo do tempo indispensável para votar e sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.



2- 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 sede ou do estabelecimento.

3- O exercício do direito de voto, nos termos do presente artigo, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 58.º

##### (Composição da comissão eleitoral)

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE, constituída por três elementos eleitos, um dos quais preside, e posteriormente por mais um representante de cada lista apresentada às eleições.

2- No caso de as listas apresentadas a eleições não indicarem os seus representantes, cabe ao presidente da CE nomear até três trabalhadores que não constem das listas apresentadas.

3- A CE reúne validamente com a presença de três dos seus membros, sendo as deliberações tomadas por maioria dos membros presentes.

4- O presidente da CE dispõe de voto de qualidade em caso de empate.

5- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que refere o número 1 do presente artigo e, termina o mandato após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo de impugnação do ato eleitoral.

#### Artigo 59.º

##### (Competência da comissão eleitoral)

1- 1. Compete à CE:

- a) Convocar e publicitar o ato eleitoral;
- b) Solicitar o caderno eleitoral ao dirigente máximo da FI, com o envio de uma cópia da respetiva convocatória;
- c) Divulgar o caderno eleitoral;
- d) Aceitar ou rejeitar as listas candidatas;
- e) Divulgar as listas aceites;
- f) Assegurar a elaboração dos boletins de voto e sua distribuição pelas mesas;
- g) Proceder ao apuramento global da votação, lavrar e publicitar a respetiva ata;
- h) Providenciar o registo e publicação referidos no artigo 438.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 60.º

##### (Convocatória da eleição)

1- O ato eleitoral é convocado pela CE ou, excecionalmente, por 20 % ou por 100 trabalhadores da FI, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objetivo da votação.

3- A convocatória é afixada pela CE nos locais destinados à afixação de documentos da CT e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- A CE remete uma cópia da convocatória ao dirigente máximo da FI, na mesma data em que for tornada pública, preferencialmente, por correio eletrónico ou por meio de carta registada com aviso de receção.

#### Artigo 61.º

##### (Constituição, requisitos e funções das mesas eleitorais)

1- Em cada unidade da FI, durante o processo eleitoral são constituídas mesas eleitorais, que presidirão às respetivas assembleias de voto.

2- Nas unidades da FI onde existam subcomissões de trabalhadores, o presidente da comissão eleitoral designará o presidente da respetiva mesa eleitoral e dois secretários.

3- Em cada mesa eleitoral existirá um caderno eleitoral, onde constem os nomes de todos os trabalhadores que, à data da eleição, trabalhem no estabelecimento a que respeite.

4- Em cada assembleia de voto existirá uma urna, devidamente identificada, para receção dos votos.

5- Nos locais de trabalho em que não for possível constituir mesa eleitoral, observar-se-á o disposto para o voto por correspondência.

6- São funções das mesas eleitorais:

- a) A confirmação do caderno eleitoral da sua área de voto, fornecido pela CE;
- b) A resolução das dúvidas de interpretação ou pontos do processo eleitoral insuficientemente esclarecidos ou fundamentados;
- c) A receção de reclamações e a sua decisão;
- d) O registo e recolha e contagem dos votos;
- e) A comunicação imediata dos resultados apurados aos membros da CE;
- f) A elaboração, obrigatória, de ata, redigida pelo presidente de mesa, por este assinada e pelos seus secretários, relativa ao processo eleitoral, à qual serão anexados todos os documentos escritos necessários e, designadamente, o caderno eleitoral, com as descargas devidamente assinaladas;
- g) O envio à CE, no prazo das quarenta e oito horas subseqüentes ao encerramento do período da votação, a ata e seus anexos, incluindo os votos, que deverão ser encerrados em envelope devidamente identificado e fechado.

#### Artigo 62.º

##### (Modo de votação)

1- Os trabalhadores votarão nas assembleias de voto do seu local de trabalho, de acordo com as regras gerais referentes às eleições.

2- Os trabalhadores que no dia da eleição se encontrem na condição do número 2 do artigo 2.º do presente regulamento, poderão votar por correspondência, observando os seguintes requisitos:

- a) Para o devido efeito, deverão ser solicitados os boletins de voto ao presidente da comissão eleitoral, com a antecedência mínima de cinco dias;
- b) Cada trabalhador receberá um envelope personalizado com o número de trabalhador, nome e local de trabalho, contendo os boletins de voto correspondentes aos órgãos a eleger e um envelope em branco;



c) O trabalhador preencherá um boletim de voto por cada órgão a eleger e, depois de dobrados em quatro, serão encerrados e fechados no envelope em branco, que, por sua vez, será fechado no envelope personalizado e remetido para a comissão eleitoral;

d) Os envelopes personalizados deverão ser enviados para a comissão eleitoral de modo a serem recebidos até ao dia marcado para o ato eleitoral;

e) Os envelopes recebidos pela comissão eleitoral depois do dia marcado para o ato eleitoral não serão tidos em consideração para contagem.

#### Artigo 63.º

##### (Contagem de votos)

1- O apuramento preliminar de votos é feito pelas mesas eleitorais.

2- No caso dos votos por correspondência, a comissão eleitoral constituir-se-á em mesa eleitoral e procederá da seguinte forma:

a) O escrutinador após efetuar a descarga dos envelopes personalizados nos cadernos eleitorais abre-os, retirando os envelopes em branco, que são separados ainda fechados;

b) Os envelopes em branco contendo boletins de voto são então misturados, a fim de se manter o caráter secreto da votação, e os votos separados por órgãos a eleger e contados.

3- Será elaborada ata de apuramento preliminar em cada mesa de voto, assinada pelos membros da mesa eleitoral e pelos representantes das listas.

4- O apuramento final é feito pelos membros da comissão eleitoral, na sede da CT, em ato aberto a todos os trabalhadores que a ele queiram assistir.

5- É elaborada ata de apuramento final global, assinada pelos membros da comissão eleitoral.

#### Artigo 64.º

##### (Resultados eleitorais)

1- Os membros da CT serão eleitos segundo o princípio da

representação proporcional (método de *Hondt*) de entre as listas presentes ao ato eleitoral.

2- Os membros das subcomissões de trabalhadores serão eleitos de acordo com os critérios definidos no número anterior.

#### Artigo 65.º

##### (Comunicação dos resultados eleitorais)

1- Após o apuramento preliminar, os presidentes das mesas eleitorais comunicarão, de imediato, aos membros da CE os resultados locais apurados.

2- A comissão eleitoral publicará, no prazo das quarenta e oito horas subsequentes à comunicação da última mesa eleitoral, um comunicado onde constem os resultados provisórios obtidos (ata de apuramento preliminar global).

3- Nos 15 (quinze) dias subsequentes à receção da ata da mesa eleitoral que entre em último lugar, a CE publicará os resultados definitivos (ata de apuramento final global).

#### Artigo 66.º

##### (Impugnação do ato eleitoral)

1- Qualquer trabalhador tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- Para efeitos de impugnação do ato eleitoral será aplicável o disposto na lei geral.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

Registado em 5 de fevereiro de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 1 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### Santos Barosa - Vidros, SA

Eleição nos dias 14 e 15 de janeiro, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Angélico Filipe Gonçalves Brilhante Figueira, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 11122354.

Emanuel Monteiro Nogueira, bilhete de identidade/car-

tão do cidadão n.º 11208230.

Paulo Jorge Alves Marques, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 11794835.

Cláudio Miguel Silvério Barbosa, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 12195329.

Nuno Manuel da Luz Henriques Gomes, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 10148852.

Suplentes:

Hugo André dos Santos Marques, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 12599520.

Paulo César Ruivaco Pêcego, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 10361446.

Carlos Miguel de Sousa Lucas, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 11228628.

Registado em 31 de janeiro de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 1 do livro n.º 2.

### **ACP - Serviços de Assistência, L.<sup>da</sup> - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro

de 2014, foi publicada a eleição da comissão de trabalhadores da ACP - Serviços de Assistência, L.<sup>da</sup>.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorrecções, a seguir se procede à necessária retificação e republicação.

Assim;

Efetivos:

Onde se lê:

Pedro Luís Sanchez Fernandes - Id Civil n.º 600816

Deve ler-se:

Pedro Luís Sanchez Fernandes - Id n.º 6008106.

Suplentes:

Onde se lê:

António Fernando Santos Alerees Lopes - Id Civil n.º 5823152

Deve ler-se:

António Fernando Santos Aires Lopes - Id Civil n.º 5823152.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I - CONVOCATÓRIAS**

#### **CAETANOBUS - Fabricação de Carroçarias, SA**

Nos termos da alínea *a*) do número 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 número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 30 de janeiro de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa CAETANOBUS - Fabricação de Carroçarias, SA:

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 29 de abril de 2014, realizar-se-á na empresa CAETANOBUS - Fabricação de Carroçarias, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST».

#### **Faurecia Sistemas de Interior de Portugal**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 22 de janeiro de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Faurecia Sistemas de Interior de Portugal:

«Vimos por este meio informar, de acordo com o previsto na Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, artigo 27.º número 2, vamos nesta empresa dar início ao processo de eleições no próximo dia 15 de abril de 2014.

Seguem-se as assinaturas de 68 trabalhadores».

### **EAD - Empresa de Arquivo de Documentação, SA**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa EAD - Empresa de Arquivo de Documentação, SA, que se transcreve:

«Nos termos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, 20 % dos trabalhadores da empresa EAD, vem por este meio informar, V. Ex.<sup>as</sup>, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa, no dia 29 de abril de 2014».

### **Harsco Metals CTS Prestação de Serviços Técnicos e Aluguer de Equipamentos, Unipessoal, L.<sup>da</sup>**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela empresa Harsco Metals CTS Prestação de Serviços Técnicos e Aluguer de Equipamentos, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada recebida nesta Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de janeiro de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho.

«Vimos por este meio pedir a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 2 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, que no dia 27/4/2014, realizar-se-á nas instalações da Harsco Metals CTS Prestação de Serviços Técnicos e Aluguer de Equipamento, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, sita no estaleiro da Siderurgia Nacional da Maia - 4425-514 São Pedro Fins Maia e no Estaleiro da Siderurgia Nacional do seixal - Seixal, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2003 e artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.

Segue em anexo as 7 assinaturas dos trabalhadores».

### **Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 28 de janeiro de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>.

«De acordo com a vontade expressa do SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços e com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, informa-se que se realizará no dia 7 de maio de 2014, na empresa Borrachas de Portalegre, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, na rua Eng.º Mira Amaral, 7300-058 Portalegre, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da mesma Lei».

### **Caetano Auto, SA - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2014, foi publicada a convocatória da Caetano Auto, SA.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorreção, a seguir se procede à necessária retificação.

Assim, a páginas 331 do citado *Boletim*,

Onde se lê:

«Eleição em 28 de fevereiro de 2014»

Deve ler-se:

«Eleição em 26 de fevereiro de 2014».

## **II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **Helenos, SA**

Eleição em 17 de janeiro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44 de 29 novembro de 2013.

Efectivos:

Mário Paulo Guardado Correia.

António José Machado Lopes.

Paulo Manuel Andrade Fajardo.

Suplentes:

José Manuel Gomes Margato.

Filipe José Ramos Saltão.

Hugo Emanuel Lopes Oliveira.

Registado em 27 janeiro de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 14, a fl. 85 do livro n.º 1.

### **CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos, SA**

Eleição em 21 de janeiro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 41, de 8 de novembro de 2013.

Efetivos:

Carlos Emanuel da Mota Vieira Ribeiro, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 9899585.

David Matos Azevedo, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 7823133.

António Francisco Ferreira Marques, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 6937838.

Luís Filipe Gomes da Cunha, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 5985014.

Suplentes:

Nelson José dos Santos Leite, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 12451786.

João Carlos Ferreira Brandão, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 10391990.

Luis Manuel Ferreira de Oliveira, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 3973211.

Paulo Alexandre Sampaio da Costa, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 11948931.

Registado em 31 de janeiro de 2014, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 86 do livro n.º 1.

### **Frauenthal Automotive Azambuja Unipessoal, SA**

Eleição realizada em 16 de janeiro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2013.

Efectivos:

Paulo Fernando Raimundo Miranda, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 09418314.

Ezequiel de Oliveira Marques, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 7852076.

Valter Manuel Timóteo Pereira, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 11250255.

Suplentes:

Nuno Duarte da Silva Adrião, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 10577023.

Nuno Duarte Frazão, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 6138775.

Artur Jorge Marques Morgadinho, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 11225266.

Registado em 4 de fevereiro de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 16, a fl. n.º 86 do livro n.º 1.

### **Formicasa Interiores - Comércio de Mobiliário, L.da**

Eleição em 20 de janeiro de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 40, de 29 de outubro de 2013.

Efetivo:

Elsa Marina Filipe Fernandes, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 11709467 6 ZZ0, validade 8/10/2016.

Suplente:

Albino da Costa Ferreira, bilhete de identidade/cartão do cidadão n.º 10549395 3 ZZ5, validade 25/7/2016.

Registado em 4 de fevereiro de 2014, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 86 do livro n.º 1.

### **PT Comunicações, SA - Substituição**

Foram efectuadas, na sequência da renúncia aos respectivos mandatos, as seguintes substituições dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, eleitos em 28/1/2013 e 4/2/2013, cuja publicação consta no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 9, de 8 de Março de 2013.

Vítor Manuel Cordeiro Amendoeira, substituído por João Francisco Alves Calado;

Nuno Miguel Amador Reis Paulino, substituído por Álvaro António Fernandes dos Santos Salvador.