



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho, Solidariedade  
e Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
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:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA (horticultura, fruticultura e floricultura) .....	697
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA .....	698
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA .....	700
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril) .....	701
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros .....	702
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços .....	703
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro ...	704
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outro (comércio a retalho de produtos alimentares) .....	705
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE .....	707

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas) .....	708
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais .....	709
- Aviso de projeto de portaria de extensão do acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro .....	710

**Convenções coletivas:**

- Acordo de empresa entre a Portucel, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Revisão global .....	712
- Acordo de empresa entre a Portucel, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global .....	758
- Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras .....	806
- Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros - Alteração salarial e outras .....	808
- Acordo de adesão entre o CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE .....	811

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP - Constituição .....	812
- Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro - STCDE - Alteração .....	822
- Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE - Alteração .....	831
- Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Alteração .....	836

## II – Direção:

- Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP - Eleição .....	852
- Sindicato dos Contabilistas - SICONTE - Eleição .....	854
- União dos Sindicatos Independentes - USI - Substituição .....	854
- UGT - Vila Real, União Geral de Trabalhadores de Vila Real - Substituição .....	854

## Associações de empregadores:

### I – Estatutos:

- ANADIAL - Associação Nacional de Centros de Diálise - Alteração .....	854
- Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel - APIGRAF - Alteração .....	854

### II – Direção:

- ANADIAL - Associação Nacional de Centros de Diálise - Eleição .....	855
- ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima - Substituição .....	855

## Comissões de trabalhadores:

### I – Estatutos:

...

### II – Eleições:

- Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE - Eleição .....	856
- REFRIGE - Sociedade Industrial de Refrigerantes, SA - Eleição .....	856

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

### I – Convocatórias:

- Nanium, SA - Convocatória .....	857
- SERVIRAIL - Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, Unipessoal, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	857
- SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA - Convocatória .....	857
- Portalex Alumínio, SA - Convocatória .....	857
- Estoril Sol III - Turismo, Animação e Jogo, SA - Convocatória .....	858

### II – Eleição de representantes:

- Câmara Municipal de Vimioso - Eleição .....	858
- Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta - Eleição .....	858
- Câmara Municipal de Caminha - Eleição .....	858

- Câmara Municipal de Viana do Castelo - Eleição .....	859
- Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira - Eleição .....	859
- Câmara Municipal de Valença - Eleição .....	859
- Câmara Municipal de Melgaço - Eleição .....	859
- Câmara Municipal de Arcos de Valdevez - Eleição .....	860
- Câmara Municipal de Ponte de Lima - Eleição .....	860
- Câmara Municipal de Ponte da Barca - Eleição .....	860
- Câmara Municipal de Monção - Eleição .....	861

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

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico 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.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal n.º 8820/85.*

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA (horticultura, fruticultura e floricultura)**

O contrato coletivo entre a Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA (horticultura, fruticultura e floricultura), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2015, abrange as relações de trabalho entre empregadores que nos concelhos de Aljezur, Odemira, Sines e Vila do Bispo se dediquem às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção no Sudoeste Alentejano aos concelhos de Aljezur, Odemira, Sines e Vila do Bispo, a todos os empregadores filiados

na A.H.S.A e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

Considerando que o âmbito de aplicação da extensão corresponde ao previsto na subalínea *v)* da alínea *b)* do número 1 da RCM, fica dispensada a verificação do critério da representatividade, nos termos da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto, assentando no número de trabalhadores ao serviço das entidades empregadoras outorgantes, fica o mesmo automaticamente preenchido. Ainda assim, o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, indica que a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM n.º 90/2012, alterada pela RCM n.º 43/2014, por-

quanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas. Acresce que fica dispensada a consideração das respetivas implicações para a competitividade de outras empresas do setor não outorgantes da convenção, uma vez que a extensão não se lhes aplica.

As retribuições dos níveis 11 a 14 da tabela salarial prevista no anexo III da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016, na sequência do qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição à emissão da portaria de extensão, alegando, em síntese, que o contrato coletivo em apreço estabelece condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores e que a oponente está abrangida por regulamentação coletiva própria. Atendendo a que assiste a esta federação sindical a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por ela representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.) e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2015, são estendidas nos concelhos de Aljezur, Odemira, Sines e Vila do Bispo, às relações de trabalho entre empregadores filiados na Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano (A.H.S.A.), que se dediquem às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e

categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

4- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 4 de abril de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1, 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro).

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgam.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção na área da sua aplicação a todas as empresas que se dediquem à mesma atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, pu-



blicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis no Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 73,5 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos níveis V a VIII da tabela salarial para os trabalhadores da produção e comerciais, bem como dos níveis VIII a X da tabela salarial para os trabalhadores administrativos previstas no anexo II da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Considerando que além das tabelas salariais e do clausulado sobre matéria pecuniária a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando que as anteriores portarias de extensão do contrato coletivo não se aplicam às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, porquanto as referidas associações sindicais são outorgantes de regulamentação coletiva própria celebrada com a mesma associação de empregadores, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Embora a convenção tenha âmbito nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como à sua transformação e comercialização e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam as atividades mencionadas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- As retribuições previstas nas tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

4- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 4 de abril de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1, 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro).

## **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA**

As alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todos os empregadores do mesmo setor de atividade não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No sector de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2013 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 66 % dos trabalhadores. Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições previstas para os níveis V, VI, VII, VIII, IX e X da tabela salarial prevista no anexo II da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a portaria de extensão da convenção revista não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de

Portugal, na sequência da oposição desta, mantém-se na presente portaria idêntica exclusão.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados. Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

### **Artigo 1.º**

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria Alimentar pelo Frio e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- As retribuições previstas na tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

4- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.



## Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dias após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 4 de abril de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1, 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro).

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril)**

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril) requereram a extensão das alterações da convenção, na mesma área de aplicação da convenção, a todas as empresas que se dediquem à mesma atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis no Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 84 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 1,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Embora a convenção tenha âmbito nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão só abrange o território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea i) da alínea c) promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

## Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa de Cortiça e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outros (pessoal fabril), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

## Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial prevista na convenção produz efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 4 de abril de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1, 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros**

As alterações do contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam atividades enquadráveis nas indústrias químicas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores não representados pelas associações de empregadores outorgantes que na respetiva área e âmbito da convenção exerçam as mesmas atividades e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis no Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 56 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um

acréscimo nominal na ordem dos 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos grupos «X», «XI» e «XII» da «Tabela B» das tabelas salariais previstas no anexo III da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor (RMMG). A RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

As anteriores extensões da convenção não se aplicaram aos trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas em virtude das oposições por esta deduzidas, pelo que a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores, não abrange as relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na referida federação sindical.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2016, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

## Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, são estendidas no território do continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as atividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao

seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

3- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as prestações de conteúdo pecuniário previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 4 de abril de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1, 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2015, abrangem no distrito de Bragança as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade comercial e ou prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todos os empregadores do mesmo setor de atividade não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das

profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequena e médias empresas. Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos. As retribuições dos níveis E, F e G da tabela salarial prevista no anexo II da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

A anterior extensão da convenção revista não abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada e não suscitou a oposição dos interessados na extensão anterior mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados. Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Empre-



go, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2015, são estendidas no distrito de Bragança:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à atividade comercial e ou prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dias após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 4 de abril de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência de-

legada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1, 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro.

#### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que, no distrito de Setúbal, se dediquem ao comércio e à prestação de serviços, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes subscritoras requereram a extensão das referidas alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam as mesmas atividades, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, representa um acréscimo nominal na ordem dos 4,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As tabelas salariais do anexo III da convenção preveem retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. A RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Considerando que a convenção regula diversas condi-

ções de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

A convenção abrange a atividade de cabeleireiro e institutos de beleza. Contudo, existindo convenção coletiva de trabalho celebrada por outra associação de empregadores, que representa ao nível nacional esta atividade e que outorga convenções cujas extensões se aplicam ao distrito de Setúbal, a presente extensão abrange apenas as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada e não suscitou a oposição dos interessados na extensão anterior mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2016, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2015, são estendidas no distrito de Setúbal:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas abrangidas pela convenção, com exceção dos empregadores que se dedicam à atividade de serviços pessoais de penteado e estética, e trabalhadores

ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

3- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida, apenas são objeto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais em vigor e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 4 de abril de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1, 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro.

### **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outro (comércio a retalho de produtos alimentares)**

O contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Tra-



balhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outro (comércio a retalho de produtos alimentares) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2015, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente bebidas, frutos, produtos hortícolas e sementes, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgam.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo a todos os empregadores do mesmo setor de atividade não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

A parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que se trata de primeira convenção celebrada entre as partes, para o comércio retalhista, não foi possível proceder ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial.

Considerando ainda que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016, na sequência do qual a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED deduziu oposição à emissão da portaria de extensão, pretendendo a exclusão expressa dos empregadores filiados na APED e os trabalhadores ao seu serviço, assim como dos empregadores não filiados na ADIPA, que prossigam a mesma atividade. Considerando que na área e no âmbito de atividade da convenção a estender existe convenção coletiva celebrada pela oponente, com portaria de extensão, e que assiste a esta associação de empregadores a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, procede-se à exclusão do âmbito da extensão dos empregadores filiados na APED.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários

para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outro (comércio a retalho de produtos alimentares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2015, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente bebidas, frutos, produtos hortícolas e sementes, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

3- A presente extensão não se aplica a empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dias após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção, em vigor, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 4 de abril de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1, 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro.

## **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE**

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 34, de 15 de setembro de 2015, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre os empregadores que se dediquem às atividades de gestão e manutenção de edifícios; de higiene e limpeza, em edifícios, em equipamentos industriais e noutro tipo de instalações; de pest control e higiene; de desinfestação, desratização e similares; de plantação e manutenção de jardins; de prestação de serviços administrativos e de apoio prestados às empresas, nomeadamente, receção, atendimento telefónico e secretariado; de marketing operacional e comercial, no âmbito do objecto social da associação, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

As partes requereram a extensão do contrato coletivo a todas as empresas do território nacional do âmbito de atividade correspondente à CAE Rev.3 81210 «Atividades de Limpeza Geral em Edifícios» não representadas pela associação patronal outorgante, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço, não filiados nas associações sindicais representadas pela federação outorgante, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM. No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2013 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea i) da alínea c) do número 1 da RCM, uma vez que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 83 % dos trabalhadores do setor de atividade correspondente à CAE Rev.3 81210. Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal na ordem dos 3,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A tabela salarial da convenção prevê retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações

em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas. Considerando que o contrato coletivo concretiza uma revisão global de convenção anterior e regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016, na sequência do qual o STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas deduziu oposição à emissão da portaria de extensão, alegando, em síntese, que o contrato coletivo em apreço estabelece condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores e que a oponente está abrangida por regulamentação coletiva própria, que segundo a associação sindical se encontra a ser renegociada. Considerando que na área e no âmbito de atividade da convenção a estender existe convenção coletiva celebrada entre a APFS e o STAD, com portaria de extensão, e que assiste a esta associação sindical a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores nela filiados, procede-se à exclusão do âmbito da extensão dos referidos trabalhadores.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério da representatividade previsto no ponto i) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

### **Artigo 1.º**

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2015, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de limpeza geral em edifícios e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as ati-

vidades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida, apenas são objeto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

4- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados no STAD - Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 7 de abril de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1, 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas)**

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2015, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a atividade de controlo de pragas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todas as empresas que, na área

da sua aplicação se dediquem à mesma atividade, não sejam filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 1,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A tabela salarial da convenção prevê retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas. Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados. Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério da representatividade previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela



Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2015, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de controlo de pragas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida, apenas são objeto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 4 de abril de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1, 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro.

**Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais**

O contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2015, abrange as relações de traba-

lho entre instituições particulares de solidariedade social representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção na área da sua aplicação às instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequena e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2013, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 3 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições previstas nos níveis XIV a XVIII da «Tabela A» do anexo V da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. Considerando que a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Considerando que a convenção concretiza uma revisão global do contrato coletivo anterior e regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho entre Santas Casas da Misericórdia e trabalhadores ao seu serviço, à semelhança de anteriores extensões em que foi reconhecida a salvaguarda da autonomia negocial daquelas instituições.

Considerando ainda que a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016, na sequência do qual a FENPROF - Federação Nacional dos Professores, a FESAHT - Federação dos Sindicatos

da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e o SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses deduziram oposição à emissão da portaria de extensão alegando que o contrato coletivo em apreço estabelece condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores e que existe regulamentação coletiva própria aplicável. Considerando que no mesmo âmbito de atividade e área da convenção a estender existe convenção coletiva celebrada com a CNIS e as referidas associações sindicais oponentes, com portaria de extensão, e que assiste àquelas a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores por elas representados procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2015, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção, exceto as santas casas da misericórdia, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente portaria não se aplica aos trabalhadores filiados no SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses nem a trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FENPROF - Federação Nacional dos Professores e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

3- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição

mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Lisboa, 4 de abril de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1, 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro).

### **Aviso de projeto de portaria de extensão do acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 4 de abril de 2016 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do número 1, 1.6, do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro).

#### Nota justificativa

O acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora



(STAS) e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, abrange as empresas outorgantes que no território nacional se dediquem à atividade de seguradora e trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

As partes subscritoras requereram a extensão do acordo coletivo às empresas não outorgantes da convenção coletiva que se dediquem à atividade de seguros, resseguros e fundos de pensões, exceto segurança social obrigatória, e trabalhadores das profissões e categorias previstas nele previstas não filiados nas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

Atendendo a que compete às associações de empregadores a representação do setor de atividade em que se inserem; que no interesse dos seus associados cabe às associações de empregadores o direito à celebração de contratos coletivos no respetivo setor de atividade; que o setor da atividade seguradora era representado pela APS - Associação Portuguesa de Seguradores, e que a mesma foi extinta voluntariamente, como associação de empregadores, em 29 de novembro de 2015, a presente extensão abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes do acordo coletivo e respetivos trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Considerando que o âmbito de aplicação da extensão corresponde ao previsto na subalínea *v)* da alínea *b)* do número 1 da RCM, fica dispensada a verificação do critério da representatividade, nos termos da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto, assentando no número de trabalhadores ao serviço das entidades empregadoras outorgantes, fica o mesmo automaticamente preenchido. Consequentemente, fica dispensada a consideração das respetivas implicações para a competitividade de outras empresas do setor não outorgantes da convenção, uma vez que a extensão não se lhes aplica.

Considerando que o acordo coletivo regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão

apenas é aplicável no território do Continente, porquanto nas Regiões Autónomas a extensão de convenções coletivas compete aos respetivos Governos Regionais.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a emissão da portaria de extensão do acordo coletivo em causa.

### **Projeto de portaria de extensão do acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o outro**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### **Artigo 2.º**

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

## **CONVENÇÕES COLETIVAS**

**Acordo de empresa entre a Portucel, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Revisão global**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional, e obriga, por um lado, a Portucel, SA cuja actividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique a cerca de 529 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte, substitui o texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2013, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2014 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2015.

2- Os valores das bandas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, sendo revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3- O acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.

4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respectiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respectiva fundamentação.

6- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevivência.

7- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

8- No prazo de 15 dias após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

9- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2016.

**CAPÍTULO II**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Preenchimento dos postos de trabalho**

A empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Admissões**

1- Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da empresa.

2- As admissões serão precedidas de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

3- A empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

4- Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

5- No ato de admissão, a empresa fornece ao trabalhador cópias do presente acordo e regulamentos internos.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, contado nos termos da lei, e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração, que é, também, a máxima:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3- Findo o período experimental, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão a título experimental.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Readmissões

1- Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão, se nisso acordarem, por escrito, o trabalhador e a empresa.

2- A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

A empresa pode celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de direcção e de quadros superiores directamente dependentes da administração ou da direcção, bem como funções de secretariado de titular de qualquer desses cargos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Reconversões

1- A empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2- O trabalhador reconvertido passará a auferir a retribuição base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição base do trabalhador reconvertido, retribuição base que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à retribuição base correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

a) 75 % da diferença entre a retribuição base correspondente à categoria para que foi reconvertido e a retribuição base correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;

b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;

c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;

d) Absorção total na quarta revisão salarial.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Promoções

1- Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde remuneração mais elevada.

2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido no regulamento de carreiras profissionais, que figura como anexo I a este AE.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Diminuídos físicos

Os trabalhadores diminuídos físicos não podem ser objecto de tratamento discriminatório negativo na admissão e promoção.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Transferências

1- Entende-se por «transferência de local de trabalho» a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2- Por «local de trabalho» entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3- No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha;

b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode resolver o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;

c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela resolução do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4- Nos restantes casos, quando o interesse da empresa o exija, esta pode transferir temporária ou definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, respeitando as demais disposições legais aplicáveis.

5- No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6- Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que a mesma se realizará.

7- Nas transferências por iniciativa da empresa que implique mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;

b) Pagará um subsídio correspondente a 25 % da retribuição base efectiva e diuturnidades, quando a elas houver direito, durante 24 meses.

8- Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

1- A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional, nos termos da lei, sendo considerada infracção disciplinar a ausência não justificada à formação.

2- O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, aplicando-se aos trabalhadores e à empresa todas as disposições deste acordo.

3- O tempo despendido nas acções de formação que decorram fora do horário de trabalho será pago nas primeiras duas horas com base no salário hora previsto na cláusula 59.<sup>a</sup> e nas posteriores como trabalho suplementar.

**CAPÍTULO III**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada ao desenvolvimento das suas qualificações;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou deste AE;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado em cada um dos seus estabelecimentos, o registo do pessoal com indicação do nome, data de nascimento e admissão, modalidade do contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;
- m) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;

n) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, sempre que este o solicite;

o) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;

p) Assegurar aos seus trabalhadores, nas situações de reestruturação, a formação e a preparação necessárias para que estes possam adquirir novas competências e transitar para outras funções compatíveis com as suas capacidades.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
  - b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, 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) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
  - f) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
  - g) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
  - h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
  - i) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
  - j) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
  - k) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou deste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador;
  - l) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela empresa;
  - m) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
  - n) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
  - o) Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;
  - p) Actuar de uma forma geral de acordo com o Código de Ética em vigor na empresa, desde que devidamente validado.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea f) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas



directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste AE ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## CAPÍTULO IV

### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

- 1- A actividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.
- 2- Para os efeitos deste acordo, entende-se por:
  - a) «AGT» (assembleia geral de trabalhadores), o conjunto de todos os trabalhadores do mesmo estabelecimento;
  - b) «CS» (comissão sindical), a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato, no mesmo estabelecimento;
  - c) «CI» (comissão intersindical), a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;
  - d) «SS» (secção sindical), o conjunto dos trabalhadores do mesmo estabelecimento filiados no mesmo sindicato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores

- 1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 2- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.
- 3- As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou cinquenta trabalhadores da respectiva comissão sindical do estabelecimento, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.
- 4- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.
- 5- Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.
- 6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Competência dos delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais e as CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:
  - a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
  - b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
  - c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
  - d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.
- 2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio



conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a desenvolver a actividade sindical na empresa, nomeadamente a afixar no interior da mesma textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas 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 unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais do estabelecimento.

3- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

4- Para o exercício da acção sindical na empresa, é atribuído um crédito mensal de cinco horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

5- Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de oito horas aos delegados que façam parte da CI.

6- Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

7- Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados -  $6 + (n - 500)/200$ .

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3- As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio

de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4- O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1- A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda, o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2- O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões

1- Nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, a título permanente, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2- Nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1- Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2- A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Direito à greve**

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito nem os trabalhadores impedir a liberdade de trabalho aos não aderentes.

**CAPÍTULO V**

**Prestação de trabalho**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- A duração do período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, sem prejuízo de horários de duração inferior existentes na empresa.

2- A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a dez horas, salvo o trabalho prestado em regime de turnos.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

1- Entende-se por «horário de trabalho» a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Modalidades de horário de trabalho**

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

a) «Horário fixo» - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) «Horário móvel» - aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de 15 horas;

c) «Horário flexível» - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) «Horário de turnos rotativos» - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) «Regime de laboração contínua» - aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Turnos**

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

2- Aos trabalhadores em regime de turnos que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho as empresas fornecerão a refeição em locais apropriados ou pagarão o respectivo subsídio. Em qualquer das situações, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita têm direito a um intervalo de uma hora, que não se considera tempo de trabalho.

4- Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Laboração contínua**

1- O período normal de trabalho semanal em laboração contínua é definido em termos médios, com período de referência anual, e não pode exceder, em média, as 40 horas de trabalho.

2- Os horários de trabalho são elaborados para períodos de cinco anos, com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso, e com a integração de dezanove ou vinte dias de férias, por trabalhador, no período de Maio a Setembro, podendo ainda este período de férias ser repartido em sub-períodos, em que um deles terá, pelo menos, dez dias consecutivos.

2.1- Os restantes dias de férias são gozados em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extra turnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.2- Podem ser efectuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomam as suas refeições no local de trabalho, não podem abandonar as instalações respectivas e asseguram o normal funcionamento do serviço.

4- Até noventa dias antes de concluído o período dos cinco anos previstos no número dois a empresa e os representantes dos trabalhadores podem reunir para analisar eventuais propostas de alteração aos horários de trabalho.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Troca de turnos**

1- As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela em-

presa, por período de 2 horas, 4 horas ou 8 horas.

3- As trocas de turno não podem determinar:

a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;

b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;

c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4- As trocas de turno deverão ser «destrocadas» num prazo máximo de 30 dias. Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» logo que possível, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja rapidamente recuperado.

5- Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6- O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1- A empresa pode instituir um sistema de prevenção, remunerado, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer às instalações a que pertence em caso de necessidade. A disponibilidade traduz-se na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3- A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar mensalmente.

4- O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deve restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6- O trabalhador procede ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronuncia de imediato.

7- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2- O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- Considera-se igualmente nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3- Para efeitos do número anterior considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;

b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar é prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4- Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.

5- A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 37.<sup>a</sup> e 38.<sup>a</sup>

6- No caso de prestação de trabalho suplementar prestado em dia de normal de trabalho, descanso ou feriado, os trabalhadores terão direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

1- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço onze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar, ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

2- O trabalhador tem direito ao fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço ou jantar, nas condições

previstas na cláusula 67.<sup>a</sup>, quando o período normal destas estejam intercalados no período de trabalho suplementar.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

- a) Almoço - das 12 às 14 horas;
- b) Jantar - das 19 às 21 horas.

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup> nos casos de prestação de quatro ou mais horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

5- A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não disponha do seu transporte habitual.

6- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em que o trabalhador não disponha do seu transporte habitual, a empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por km quando deslocados em viatura própria.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal dá direito a descanso nos termos da lei.

2- O trabalho prestado em regime de turnos, em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga, dá direito a descanso compensatório desde que o período de prolongamento seja igual ou superior a quatro horas.

3- A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

4- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação, nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup>, nos casos de prestação de quatro ou mais horas consecutivas de trabalho suplementar.

5- A empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por km quando deslocados em automóvel próprio.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em tempo parcial**

Sem prejuízo de condições mais favoráveis estabelecidas em contrato individual, os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial têm direito à retribuição base e demais prestações complementares, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho de maior duração praticado na empresa para trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, com exceção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 4 horas diárias.

## CAPÍTULO VI

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

3- Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, ou haja acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferente do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir, periodicamente, com o domingo.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1- São feriados obrigatórios os que se encontram previstos na lei.

2- Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval, e o feriado municipal onde se situa o local de trabalho.

3- Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços, que prestem serviço nesse dia, podem optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de retribuição correspondente a um dia de salário normal na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 22 dias úteis.

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

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

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de Janeiro deste último ano.

5- 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.

6- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não



podendo as férias ter início ou termo em dia de descanso semanal do trabalhador.

7- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

1- A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2- Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de Janeiro e 15 de Março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas pretendidas.

3- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias, nos termos e períodos previstos na lei.

4- Aos trabalhadores da empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

5- Os dias de férias são marcados em dias completos, mas podem ser gozados em meios-dias, num máximo de quatro meios-dias por ano, por iniciativa do trabalhador, mediante acordo entre este e a empresa.

6- O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Acumulação de férias**

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo no disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Alteração ou interrupção do período de férias**

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja

temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do novo período de férias.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

1- Em caso de doença do trabalhador, de parto ocorrido durante o período de férias ou das ausências previstas no regime legal de parentalidade, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto ou licenças do regime de parentalidade, após o termo do período da licença, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe à empresa. No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruir-los até 30 de Abril do ano subsequente.

3- A prova da situação de doença pode ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa, e do acompanhamento por médico indicado pela empresa.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Férias e impedimentos prolongados**

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho nesse ano, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de trabalho.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no número 1, pode a empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

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



Cláusula 49.<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 viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Faltas**

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

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

b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrastra e enteados, até 5 dias consecutivos;

c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, de acordo com a lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença e consulta ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos e limites legais e conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;

g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas por trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;

i) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeada-

mente as inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, socorros a naufragos e as resultantes da doação de sangue, a título gracioso, nos termos da legislação em vigor;

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Participação e justificação de faltas**

1- As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3- O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Consequências das faltas justificadas**

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição;

d) As previstas na alínea f) da cláusula 51.<sup>a</sup>

3- Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 51.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas justificadas que determinam perda de retribuição, é calculado pela fórmula da cláusula 59.<sup>a</sup>

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Faltas injustificadas**

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 51.<sup>a</sup>, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 52.<sup>a</sup>

2- Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3- Terminado o impedimento que deu origem à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador apresentar-se na empresa para retomar o serviço, no dia útil de trabalho imediato, sob pena de perda de direito ao lugar.

4- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

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

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Retribuição base

As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as definidas nas bandas salariais constantes do anexo II ao presente AE.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado por meio de transferência bancária até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei, salvo se o trabalhador, desejando receber

por qualquer outro meio legal de pagamento, expressamente o solicitar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição horária

1- O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, é calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{52 \times n}$$

onde Rm é o valor da retribuição base mensal, acrescida do subsídio de turno e da retribuição por isenção de horário de trabalho, quando a eles houver lugar e n é o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado nos seguintes termos:

a) Regime de dois turnos com folga fixa - 10 % da retribuição base;

b) Regime de dois turnos com folga variável - 15 % da retribuição base;

c) Regime de três turnos sem laboração contínua - 20 % da retribuição base;

d) Regime de três turnos com laboração contínua - 25 % da retribuição base.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a retribuição por trabalho nocturno.

3- Estes subsídios são devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês, bem como proporcionalmente ao tempo trabalhado nesse regime durante o ano, no caso do subsídio de Natal.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.

4- Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufrir retribuição superior à sua retribuição normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua retribuição normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas retribuições quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a superior, até 31 de Dezembro.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho nocturno**

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho suplementar**

O trabalho suplementar é pago de acordo com os coeficientes indicados no quadro abaixo:

Tipo das horas em trabalho suplementar		Coeficiente
Dia útil - Diurnas	1.ª hora e seguintes	1,375
Dia útil - Nocturnas	1.ª hora e seguintes	1,75 a)
Dia - Feriado/Folga/Descanso	Diurnas	2,25
	Nocturnas	2,375 a)

a) Incui sub. trabalho nocturo.

2- O trabalho prestado em dia feriado, pelos trabalhadores de laboração contínua, será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tf) = Rh \times T(tf) \times 2,4$$

Sendo:

R(tf) = Remuneração do trabalho prestado em dia feriado  
Rh = Retribuição horária  
T(tf) = Tempo de trabalho prestado em dia feriado

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 55,45 €.

2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que, nos termos do número 1, movimente verba inferior a 558,82 € mensais, em média anual.

3- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Retribuição e subsídio de férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não

pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição, calculado nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup>, que será pago no mês de Junho; o subsídio de férias será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco ou quatro dias úteis, se estiver integrado em horário geral ou turnos de laboração contínua, respectivamente.

3- No ano da admissão, da cessação do contrato ou da sua interrupção por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de férias corresponderá aos dias de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

- a) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2- As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 7,10 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Às situações decorrentes da prestação de trabalho suplementar, que confirmam direito à atribuição do subsídio de alimentação é, também, aplicável o disposto no número 3.

5- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta nem ao subsídio respectivo.

6- Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro ou mais horas entre as 0 e as 8 horas.

CAPÍTULO VIII

**Disciplina**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas

estabelecidas no presente acordo e na lei.

2- A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador mediante delegação daquele.

3- A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Infracção, procedimento e prescrição**

1- Considera-se «infracção disciplinar» a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4- Com excepção do previsto no número 3 desta cláusula o procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE são as seguintes:

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

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder trinta dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.

2- A empresa deve comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

3- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;

b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;

c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias úteis a contar da recepção da nota de culpa;

e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;

f) Após a recepção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, será apresentada cópia do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) O conselho de administração, ou em quem ele delegar, deve ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado, devendo proferir decisão no prazo de 30 dias após a conclusão das diligências probatórias;

h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

5- A decisão de despedimento é comunicada ao trabalhador e, por cópia ou transcrição, à comissão de trabalhadores ou ao sindicato respectivo.

6- A execução da sanção disciplinar caduca decorridos três meses após a decisão ou decorridos três meses de trabalho, no caso de impedimento prolongado por facto imputável ao trabalhador.

7- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

8- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do número 3.



## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Parentalidade

###### Cláusula 72.<sup>a</sup>

###### Regime da parentalidade

O regime de protecção da parentalidade é o previsto na lei.

#### SECÇÃO II

##### Trabalhadores estudantes

###### Cláusula 73.<sup>a</sup>

###### Trabalhadores-estudantes

O regime de protecção do trabalhador-estudante é o previsto na lei.

## CAPÍTULO X

### Segurança e saúde no trabalho

###### Cláusula 74.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pelo empregador.

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, o empregador deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pelo empregador destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, evitando o risco;

b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;

c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

d) Informação e formação que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes na planificação e organização de todas as atividades.

###### Cláusula 75.<sup>a</sup>

###### Obrigações gerais do empregador

1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde no exercício da sua atividade e em todos os aspetos relacionados com o trabalho, zelando de forma continuada e permanente pela aplicação dos princípios, normas e regras estabelecidos neste contrato e na lei.

2- As medidas de prevenção implementadas devem ser coerentemente planificadas e corresponder ao resultado das avaliações técnicas dos riscos associados às várias fases do processo produtivo.

3- Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo ao empregador fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde.

4- A empresa deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho.

5- A empresa deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

6- É da responsabilidade da empresa os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações de prevenção dos riscos profissionais e vigilância da saúde, não podendo impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

###### Cláusula 76.<sup>a</sup>

###### Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e nesta convenção coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pelo empregador máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente na empresa para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios de segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si

detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

g) Realizar os testes e exames médicos nas datas em que for convocado;

h) Frequentar as acções de formação, em matérias de saúde, higiene e segurança, para que for convocado.

2- O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

4- As obrigações do trabalhador no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

#### Clausula 77.<sup>a</sup>

##### **Informação e consulta dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes para a saúde e segurança na empresa, devem dispor da formação adequada e de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer relativos à atividade desenvolvida quer em relação à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- O empregador, com vista à obtenção de parecer, deve consultar, nos termos e condições legalmente previstos, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre todas as matérias referentes a segurança e saúde no trabalho.

3- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da

segurança e saúde no trabalho, bem como o acesso a estudos académicos relevantes sobre estas matérias.

5- As propostas, consultas e respetivas respostas devem constar em registo próprio, nomeadamente nas atas das reuniões das comissões de saúde e segurança.

6- O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de segurança saúde no trabalho sobre os fatores que reconhecida ou presumivelmente afetem a segurança e saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Primeiros socorros e perigo eminente**

1- Independentemente da forma como organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho, a empresa deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando atempadamente os trabalhadores responsáveis por essas atividades.

2- É dever da empresa formar, em número suficiente, tendo em conta a sua dimensão e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Comissão de segurança e saúde no trabalho**

1- A empresa deve promover, nas suas unidades fabris, a constituição de uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- A comissão de segurança e saúde no trabalho elaborará os seus próprios regulamentos de funcionamento.

3- A comissão de segurança e saúde no trabalho é composta por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo à empresa designar um número idêntico de representantes.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, devendo a eleição obedecer aos requisitos previstos na lei.

2- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

3- Cada representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas previsto na lei.

4- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O crédito de horas previsto nesta cláusula é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Formação dos trabalhadores**

1- O trabalhador deve receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho que ocupa e o exercício de atividades de risco elevado.

2- Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada pelo empregador formação permanente para o exercício das respetivas funções podendo, se necessário, gozar de licença com retribuição e frequentar ações de formação em serviços públicos competentes quando a empresa careça dos meios necessários à realização da formação.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Direitos dos representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores têm o direito e o dever de participar nas reuniões previamente convocadas pelas comissões de higiene e segurança e de reunir com a administração da empresa, para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

2- Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

**CAPÍTULO XI**

**Disposições globais e finais**

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes.

2- A comissão paritária tem competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente AE.

3- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como integrando o presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4- As deliberações deverão constar de ata lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6- A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Convenção globalmente mais favorável**

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, os quais, consequentemente, ficam integralmente revogados.

2- A partir da data da entrada em vigor deste acordo, o regime nele previsto aplica-se a todos os trabalhadores integráveis no respectivo âmbito, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis.

3- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria profissional.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Regime transitório**

Aos trabalhadores admitidos ao serviço da Portucel anteriormente à data da entrada em vigor do presente AE, continuará a aplicar-se o disposto nas cláusulas e condições do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2010, em que intervieram como outorgantes as estruturas sindicais ora signatárias, e que se encontram taxativamente enunciadas, identificadas e transcritas no infra anexo III, as quais prevalecerão sobre o disposto nas cláusulas do presente AE.

**ANEXO I**

**A - Carreiras profissionais de executantes**

O modelo de gestão de carreiras executantes considera três carreiras globais dentro das quais são constituídos os percursos naturais de evolução profissional dos trabalhadores, designadamente:

- Carreira industrial
- Carreira corporativa
- Carreira comercial

**1- Evolução profissional**

A evolução profissional dos trabalhadores dentro de cada carreira será efectuada mediante:

– Promoção de nível: corresponde à evolução profissional do trabalhador por níveis funcionais da empresa, de acordo com a experiência profissional, o desempenho demonstrado, a aquisição de conhecimentos e/ou valências no âmbito da actividade e as oportunidades organizacionais.

– Progressão na banda: corresponde à evolução salarial do trabalhador dentro de cada nível funcional da empresa, de acordo com o desempenho demonstrado na execução das suas funções, experiência profissional e a dotação atribuída para o efeito. Os trabalhadores passarão a evoluir dentro da respectiva banda.

1.1- Níveis de evolução profissional

Promoção de nível: os níveis funcionais são os seguintes:

Níveis funcionais		Descrição
C	2	O nível C pressupõe que o trabalhador não só domina perfeitamente uma das áreas do processo em que está inserido, como também detém conhecimentos sobre a totalidade dos postos de trabalho da sua área, demonstrando polivalência de conhecimentos. Deste modo, a inserção neste nível pressupõe que o processo de aprendizagem continua do trabalhador passou não só pelo acumular de conhecimentos relacionados, mas também pela aprendizagem de postos de trabalho de outras áreas específicas.
	1	Dentro do nível C estão incluídos dois níveis, que permitem uma evolução vertical. O nível C2 corresponde ao topo de evolução de carreira do trabalhador enquanto Executante, pressupondo não só o domínio de conhecimentos e polivalência, como igualmente capacidade de coordenação de equipas. A passagem a este nível está condicionada por dotações específicas.
B	2	O nível de enquadramento B é um nível intermédio que requer um domínio significativo de áreas de conhecimento com complexidade, assumindo-se como um nível de preparação para maior polivalência dos trabalhadores.
	1	A existência de dois níveis permite distinguir as diferenças entre conhecimento acumulado, sendo que são já introduzidos requisitos ao nível da polivalência no nível B2, visando preparar o trabalhador para a passagem para o nível de enquadramento seguinte (nível C).
A	2	Nível de aquisição de conhecimentos, em que o trabalhador desenvolve a sua actividade profissional em postos de trabalho ou valências de menor complexidade, classificadas em «A» em termos de grau de dificuldade. A permanência neste nível de enquadramento tem como principal objectivo dotar os trabalhadores nele enquadrados dos conhecimentos básicos à progressão na carreira. Como requisito de entrada neste nível exige-se que o trabalhador tenha completado um ano de estágio na zona de admissão do nível.
	1	O nível A1 é o nível de início de carreira para os trabalhadores pertencentes a alguns percursos profissionais da carreira de produção que, pelo seu nível de complexidade, serão menos exigentes nos critérios de admissão, nomeadamente com níveis de escolaridade equivalente ao 9.º ano. Como requisito de entrada exige-se que o trabalhador tenha completado um ano de estágio profissional enquadrado na zona de admissão deste nível.

Progressão na banda: a evolução dentro de cada nível funcional assentará numa banda salarial.

Estes critérios incluem requisitos mínimos de admissão na carreira, experiência profissional, avaliação do desempenho e aquisição de conhecimentos e valências.



2- Evolução profissional

Entendem-se como critérios de evolução profissional os requisitos mínimos para a evolução profissional do trabalhador, em termos de promoção de nível e progressão na banda.

Neste sentido, o cumprimento destes critérios deve ser entendido com uma condição mínima de elegibilidade para promoção ou progressão. Isto significa que o facto do trabalhador cumprir os critérios dá-lhe oportunidade de progredir ou ser promovido, mas não lhe confere automaticamente direito a promoção ou progressão.

3- Critérios de evolução profissional

Tendo em consideração o exposto, a elegibilidade para promoção de nível assentará em quatro critérios como requisito mínimo: critérios de admissão, experiência, desempenho e aquisição de conhecimentos. A elegibilidade para progressão na banda salarial assentará em dois critérios como requisito mínimo: desempenho e experiência profissional (tempo mínimo de um ano).

Critérios de promoções/progressões		Mecanismos de avaliação	Progressões	Promoções
1.	Critério de admissão	São os requisitos mínimos gerais de entrada em cada uma das carreiras. Estes requisitos são definidos para cada um dos níveis e aplicam-se no caso de entrada directa para o nível.		√
2.	Experiência profissional	Tempo mínimo de permanência. O tempo mínimo de permanência é um critério de cumprimento obrigatório. Uma vez atingido o tempo mínimo, este requisito deixa de ser factor de ponderação na evolução profissional.		√



3.	Desempenho	Avaliação de desempenho, que consiste na análise dos resultados obtidos pelo trabalhador no sistema de avaliação de desempenho de executantes. Os requisitos deste vector variam de acordo com a fase da carreira em que se encontra o trabalhador, aumentando o grau de exigência ao longo do percurso.	√	√
4.	Potencial/Aquisição de conhecimentos	Avaliação de conhecimentos, que reflecte a aprendizagem de diferentes postos de trabalho. De modo a progredir na carreira, o trabalhador terá de dominar novos postos de trabalho e/ou valências. Cada novo posto de trabalho/valência tem associado um processo de formação, experiência profissional e avaliação de conhecimento. Para evoluir, o trabalhador terá de ter um resultado positivo nesta avaliação.		√

3.1- Critérios de admissão

Os critérios de admissão para funções executantes são os seguintes:

- Idade mínima legal;
- Habilitações académicas: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente (9.º ano para condutores de MAET);
- Conhecimentos de inglês falado e escrito;
- Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico;
- Aprovação em processo de recrutamento específico.

3.2- Experiência profissional

A elegibilidade do trabalhador para promoção será condicionada pela experiência profissional, medida no modelo de carreiras, como o tempo mínimo de permanência em cada nível.

Como tempo mínimo entende-se o número de anos mínimo para o trabalhador adquirir experiência profissional em cada nível funcional e a partir do qual, cumprindo os restantes requisitos, estará elegível para ser promovido.

Os tempos mínimos não devem ser confundidos com tempos médios de permanência no nível, dado que estes dependem também do cumprimento de outros critérios em simultâneo com a existência de oportunidades organizacionais.

Tendo em consideração o exposto, a tabela de tempos mínimos a aplicar é a seguinte:

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	-
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3*
A1	3*

Nota- \* O ingresso nas diversas carreiras pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

3.3- Desempenho profissional

A elegibilidade do trabalhador para promoção de nível e progressão na banda será condicionada pelo desempenho demonstrado, de acordo com os resultados da avaliação de desempenho anual.

A gestão de progressões e promoções será baseada na avaliação de desempenho individual (ADI), de acordo com o atual sistema de avaliação de desempenho em vigor para executantes.

Neste sentido, considera-se como desempenho mínimo para o trabalhador ser elegível para promoção ou progressão:

Promoção	Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores ao período da promoção; Obtenção de uma avaliação média de 2,25 nos últimos 2 anos anteriores à proposta de promoção.
Progressão	Obtenção de avaliação mínima de 2 nos dois últimos anos.

3.4- Aquisição de conhecimentos

O sistema de carreiras visa fomentar a aprendizagem contínua dos trabalhadores, promovendo a aquisição permanente de conhecimentos. Assim, a evolução profissional deverá ter em conta a necessidade de aquisição de conhecimentos múltiplos, assumindo a polivalência como um factor relevante no enriquecimento de competências profissionais e, consequentemente, com impacto no desempenho actual e desempenhos futuros do trabalhador.

Pretende-se desta forma alinhar a evolução profissional com o potencial demonstrado, desenvolvendo de forma adequada planos de formação que permitam aos trabalhadores adquirir novas competências e conhecimentos necessários para o desempenho de funções mais complexas.

Neste sentido, para o percurso profissional dentro de cada carreira, foram definidos domínios de postos de trabalho ou valências, nos quais o trabalhador vai adquirindo conhecimento ou experiência e consequentemente ganhando «créditos» que o tornam elegível para futuras promoções.

A elegibilidade do trabalhador para promoção assumirá como requisito mínimo um conjunto de conhecimentos e

experiências em valências ou postos de trabalho específicos para cada nível funcional.

Equivalências entre carreiras:

Para garantir e facilitar a mobilidade entre carreiras ou famílias funcionais, assume-se que o trabalhador adquire automaticamente a equivalência ao nível da carreira onde se encontra. Relativamente à aquisição de conhecimentos, as valências requeridas para a promoção são as apresentadas ou superiores.

**Carreira industrial**

1- Descrição da carreira

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores com funções que implicam a execução de processos e actividades de natureza industrial, incluindo as áreas de produção, produção florestal, manutenção e laboratório.

Nas áreas de produção são enquadrados os trabalhadores que, conduzindo ou utilizando o equipamento instalado, realizam transformações físico-químicas ou físicas ou movimentação de materiais.

Nas áreas de manutenção e projectos são enquadrados todos os trabalhadores que desenvolvam acções de manutenção, nomeadamente nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, metalúrgica, óleo-hidráulica e telecomunicações e os trabalhadores responsáveis por desenho de projectos.

Nas áreas de laboratório são enquadrados todos os trabalhadores que executam análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos.

**Área de produção**

Nas áreas de produção são enquadrados todos os trabalhadores que, conduzindo ou utilizando o equipamento instalado, máquinas ou conjuntos de maquinismos, ou máquinas de colheita florestal, realizam transformações físico-químicas ou físicas, optimizando a sua execução com vista a obter a melhor eficiência das acções, em função de valores analíticos e da leitura de instrumentos de medida diversos. Procedem ao controlo de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias verificadas. Compete-lhes zelar pelo comportamento do equipamento e seu estado geral de conservação, sendo responsáveis por acções de manutenção primária, verificação dos níveis de controlo de lubrificantes e respectivos ajustes de acordo com instruções, e limpeza da área de trabalho. Devem utilizar os meios móveis necessários ao completo desempenho da sua função e controlo da actividade, e elaborar relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento. Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança) ou do sistema de gestão florestal.

**Área de produção: enquadramento das categorias ou funções**

Actuais	Futuras
Operador de processo Operador qualificado - Fogueiro Fogueiro Operador industrial Operador de transformação	Operador de processo
Operador de preparação de madeira Recepcionista de materiais Medidor recepcionista de madeiras	Operador de preparação madeira Recepcionista de materiais
Condutor de MAET Condutor de empilhador Condutor manobrador	Condutor de MAET
Operador de máquinas especiais (Colheita florestal)	Operador de máquinas especiais (Colheita florestal)
Operador de expedição	Operador de armazém e expedição

Área de manutenção e projectos

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores que desenvolvam acções de manutenção, nomeadamente nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, metalúrgica, óleo-hidráulica e telecomunicações e os trabalhadores responsáveis por desenho de projectos. São responsáveis por inspecionar as condições da instalação ou equipamento e fazer uma avaliação sobre o seu estado, reportando à chefia as constatações da inspecção. São enquadrados os trabalhadores que executam peças, fazem montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Sempre que necessário, colaboram com os trabalhos da produção, asseguram funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas

no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança).

São ainda enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores que executam desenhos-projecto de instalações e equipamento fabril de acordo com definições da chefia, normas técnicas da profissão e de engenharia estabelecidas na empresa. Executam tarefas de apoio à preparação de orçamentos. Fazem a manutenção do arquivo de desenhos técnicos, catálogos e manuais e sua disponibilização. Executam, quando necessário, o acompanhamento e fiscalização de obras de projectos, enquadrando empreiteiros. Procedem à consulta e disponibilização de documentação técnica, bem como verificação, levantamentos e medições locais necessárias ao desenvolvimento de desenhos e projectos. Executam outras tarefas da mesma natureza, no âmbito da área a que pertencem.

Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança).

Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
<div>(2) Técnico de conservação mecânica (1) Técnico de controlo e potência (1) Técnico de conservação eléctrica (2) Técnico de manutenção (2) Oficial de conservação (1) Técnico de instrumentação Oficial (1) Técnico de electrónica Oficial metalúrgico (1) Técnico de instrumentação e controlo industrial (2) Técnico de conservação civil (2) Lubrificador (1) Electricista (1) Técnico de energia e controlo (1) Técnico de telecomunicações (2) Oficial de conservação civil (2) Verificador de equipamentos (1 e 2) Preparador de trabalho (3) Técnicos de desenho (3) Desenhadores projectistas (2) Serralheiro de conservação (2) Agente de conservação preventiva (3) Arquivista técnico (2) Tirocinantes de manutenção (3) Desenhador</div>	<div>(1) Técnico de controlo e potência (2) Técnico de manutenção mecânica (3) Técnico projecto industrial</div>

Área de laboratório

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores que executam análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente executar tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como

a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções com reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoiam tecnicamente os postos de controlo fabris. Executam ensaios nas áreas do controlo dos processos, controlo da qualidade dos produtos e controlo de matérias-primas e subsidiárias. Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança).

Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
Técnico analista de laboratório Analista de laboratório Operador de máquina offset	Analista de laboratório

2- Requisitos mínimos de evolução profissional

Apresentam-se de seguida os requisitos mínimos de evolução profissional:

2.1- Experiência (Tempos mínimos)

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	—
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3 *
A1	3 *

Nota- O nível A1 está apenas destinado para percursos de parque de madeiras, recepcionista de materiais e condução de máquinas de elevação e transporte.

2.2- Critérios de admissão

Idade mínima legal.  Habilitações académicas: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente (9.º ano para condutores de MAET).	Conhecimentos de inglês falado e escrito.  Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico.  Aprovação em processo de recrutamento específico.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.3- Avaliação de desempenho individual

Para promoção de nível:  Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção;  Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.
Para progressão na banda:  Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.

Nota- \* O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.



3- Aquisição de conhecimentos e valências

Domínio de postos de trabalho ou valências de acordo com a matriz de valorização e requisitos apresentados:

**Área de produção**  
**Preparação madeiras, florestais e gerais**

Nível	Preparação madeiras	Condução MAET/ Colheita florestal
	Cacia/Setúbal	Setúbal/Cacia
C	Coordenação de madeiras	
B	Preparação de madeiras - 1.º operador Recepção de madeiras e outros materiais - 1.º operador	Gruas móveis Gruas manutenção Pás carregadoras Camião porta máquinas
A	Preparação de madeiras - 2.º operador Recepção de madeiras e outros materiais - 2.º operador Afiação de navalhas	Gruas fixas Gruas semi-fixas Empilhadores Forwarders - Máquinas de rechega Harvesters - Máquinas de corte
Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais		
C2	-	-
C1	1C + 2B + 3A	-
B2	2B + 2A	3B + 2A
B1	1B + 2A	1B + 2A
A2	2A	2A
A1	1A	1A

**Pasta e recuperação de energia**

Nível	Pasta	Recuperação de energia
	Cacia/Setúbal	Cacia/Setúbal
C	Digestor, lavagem e crivagem (S e C) Branqueamento Máquina de pasta e depuração - Condutor	Caldeira de recuperação e evaporadores, caustificação e fornos da cal - 1.º operador Produção e distribuição de energia - 1.º operador
B	Digestor, lavagem e crivagem - 2.º operador (S e C) Branqueamento - 2.º operador (S e C) Depuração/Transferência de pasta Produtos químicos Máquina de pasta e depuração	Caldeira de recuperação e evaporadores - 2.º operador Produção e distribuição de energia - 2.º operador Fornos e caustificação ( C) Central de ciclo combinado (S) Central termoelétrica biomassa (S e C) Tratamento de água e de efluentes
A	Digestor, lavagem e crivagem - 3.º operador (S e C) Secador/Linhas de acabamento Descarga de produtos químicos	Recuperação e energia - 3.º operador (S e C) Abastecimento de águas e desmineralização (S e C) Tratamento de efluentes
Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais		
C2	2C + 3B + 1A	
C1	1C + 3B + 1A	
B2	3B + 1A	
B1	2B + 1A	
A2		
A1	-	

**Papel e área de bobines**

Nível	Máquina papel	Área de bobinas
	F. P. Setúbal	F. P. Setúbal
C	Coordenação de máquina de papel Zona húmida	Coordenação da área de bobinas
B	Aditivos químicos Preparação de pastas Zona seca - 1.º operador	Bobinadoras Rebobinadoras Embaladoras
A	Zona seca - 2.º operador Desintegração	Auxiliar de bobinagem
Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais		
C2	2C + 2B + 1A	-
C1	1C + 2B + 1A	1C + 2B + 1A
B2	2B + 1A	2B + 1A
B1	1B + 1A	1B + 1A
A2	1A	1A
A1	-	-

**Transformação e armazéns e expedição**

Nível	Transformação	Armazéns e expedição
	Setúbal	Setúbal/Cacia
C	Coordenação de cut-size Coordenação folio	
B	Cortadoras de cut-size - 1.º operador Cortadoras folio - 1.º operador Cortadoras formatos especiais - 1.º operador Embalagem resmas - 1.º operador Embalagem paletes - 1.º operador	Despacho Fiel armazém Porta-contentores
A	Movimentação de papel Cortadoras cut-size - 2.º operador Cortadoras folio - 2.º operador Cortadoras formatos especiais - 2.º operador Embalagem resmas - 2.º operador Embalagem paletes - 2.º operador Guilhotina	Movimentação interna papel Movimentação embalagem Expedição pasta/Papel
Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais		
C2	2C + 5B + 7A	-
C1	1C + 3B + 5A	-
B2	3B + 5A	2B + 2A
B1	1B + 5A	1B + 2A
A2	1A	2A
A1	-	1A

Área de manutenção

	Técnico de controlo e potência	Técnico de manutenção mecânica	Técnico de projecto industrial	
Área	Oficina Recuperação de energia Linha de pasta Máquina de papel 1 Máquina de papel 2 Máquina de papel 3 Máquina de papel 4 Transformação Armazéns e expedição Parque de madeiras Eng.ª de manutenção		Oficina Recuperação de energia Linha de pasta Parque madeiras Papel Transformação	
Especialidade	Electricidade Instrumentação Electrónica Sistemas de controlo Óleo-hidráulica Accionamento Robótica Inspeção e controlo condição	Mecânica Lubrificação Serralharia civil Soldadura Máquina e ferramentas Plástico e/ou vulcanização Insp. e controlo condição Electromecânica Manutenção de rolos	Civil Estruturas Arquitectura Mecânica Tubagens plásticos e compósitos Aquecimento, ventilação e ar condicionado Diagramas de processo	Electricidade Iluminação Quadros eléctricos  Distribuição de energia Instrumentos Sistemas de controlo Óleo hidráulica Arquivo técnico
C2	5 especialidades + 2 áreas	5 especialidades + 2 áreas	5 especialidades + 2 áreas	
C1	4 especialidades + 2 áreas	4 especialidades + 2 áreas	4 especialidades + 2 áreas	
B2	3 especialidades + 2 áreas	3 especialidades + 2 áreas	3 especialidades + 2 áreas	
B1	2 especialidades + 1 área	2 especialidades + 1 área	2 especialidade + 1 área	
A2	1 especialidade + 1 área	1 especialidades + 1 área	1 especialidade + 1 área	

Área de laboratório

Níveis	Setúbal/Cacia
C	Apoio ao desenvolvimento de novos métodos Capacidade de coordenação de tarefas Ensaio especiais e estudos de processo/produto
B	Apoio aos laboratórios das áreas Auditorias e inspecções ao produto Controlo da qualidade de impressão offset Manutenção e calibração de equipamentos laboratoriais Gestão e preparação de amostras para mercado Elaboração de modelos, métodos de ensaio e procedimentos Controlo e verificação de equipamentos em linha críticos
A	Controlo da qualidade ambiental Controlo da qualidade papel - ensaios condicionados Controlo da qualidade das águas Controlo de efluentes Controlo de materiais de embalagem Controlo do processo de produção de pasta - Linha de pasta Controlo do processo - Produtos químicos Controlo do processo - Recuperação e energia Controlo do processo - Produção de papel Controlo imediato da qualidade do produto - Papel Controlo imediato da qualidade do produto - Pasta Controlo processo preparação madeiras/biomassa Ensaio qualidade impressão electrofotográfica e janto de tinta Controlo e verificação de equipamentos em linha não críticos Controlo da qualidade de matérias-primas e subsidiárias fibrosas Ensaio de matérias-primas e subsidiárias - Não fibrosas Ensaio do controlo da qualidade pasta Preparação de soluções/gestão stocks Recepção qualitativa de materiais de embalagem Verificação operacional de equipamentos laboratoriais
C2	8A + 2B + 3C
C1	6A + 2B ou 6A + 1B + 1C
B2	5A + 1B ou 6A
B1	4A
A2	1A
A1	-

Carreira corporativa

1- Descrição da carreira

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores com funções de apoio a determinada área funcional ou unidade de negócio, que implica a execução de técnicas, actividades ou programas de suporte de natureza predominantemente corporativa.

Utilizam conhecimentos associados à função, com determinada área de especialização técnica e regem-se por rotinas e procedimentos predefinidos ou normalizados, estando sujeitos a instruções gerais superiores.

A carreira assume uma natureza transversal aos processos de suporte corporativo da empresa, incluindo-se neste grupo os trabalhadores que executam os processos de recursos humanos, contabilidade e fiscalidade, finanças, aprovisionamento, estatística técnica, apoio administrativo, assim como todas as tarefas associadas à área de sistemas de informação.

Nos níveis superiores podem realizar estudos e análises técnicas sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior.

Podem coordenar equipas de pessoal administrativo, com grau de autonomia relativo, identificando, sugerindo e propondo a resolução de problemas, podendo ser necessária a orientação de um superior para a sua resolução.

Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança) ou do sistema de gestão florestal.

Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
Assistente administrativo Escriturário	Assistente administrativo
Fiel de armazém	Fiel de armazém
Recepcionista de materiais	Recepcionista de materiais
Programador de aplicações Programador de sistemas Programador informático Operador informático	Técnico de informática

Nota- Os trabalhadores com a categoria de secretária poderão aceder ao nível imediatamente superior ao actual, mediante o preenchimento dos requisitos mínimos de evolução profissional da carreira corporativa;

Os trabalhadores com as categorias de auxiliar administrativo, bombeiro, capataz florestal, supervisor florestal, motorista, guarda de propriedade e trabalhador agrícola especializado só poderão ascender ao nível A2, mediante o preenchimento dos requisitos mínimos de evolução profissional da carreira corporativa.



2- Requisitos mínimos de evolução profissional

Apresentam-se de seguida os requisitos mínimos de evolução profissional:

2.1- Experiência (Tempos mínimos)

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	–
C1	5

B2	4
B1	4

A2	3*
A1	Não aplicável

2.2- Critérios de admissão

Idade mínima legal.  Habilitações académicas: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.	Conhecimentos de inglês falado e escrito.  Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico;  Aprovação em processo de recrutamento específico.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.3- Avaliação de desempenho individual

Para promoção de nível:  Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção;  Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Para progressão na banda:  Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------

\* O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

3- Aquisição de conhecimentos e valências

Domínio de postos de trabalho ou valências de acordo com a matriz de valorização e requisitos apresentados:

Nível	Recursos humanos	Contabilidade e fiscalidade	Compras, armazém e gestão de stocks
C	Serviços administrativos III	Contabilidade financeira nível III (CA e F)	Gestão de compras e fornecedores III
	Pessoal III	Contabilidade analítica nível II (CA e CF)	Organização e armazenamento materiais III
	Desenvolvimento e formação III	Preparação de informação de gestão (CA)	Gestão de stocks III
		Preparação de informação financeira II (CA)	
		Fiscalidade nível II (CF)	
		Fiscalidade nível III (F)	
		Preparação de informação financeira I (F)	
B	Serviços administrativos II	Contabilidade financeira nível II (CA, CF e F)	Gestão de compras e fornecedores II
	Pessoal II	Contabilidade analítica nível I (CA e CF)	Organização e armazenamento materiais II
	Posto médico II	Preparação de informação financeira I (CA)	Gestão de stocks II
	Desenvolvimento e formação II	Conferência de facturas estrangeiras (CF)	
		Reconciliação de contas (CF)	
		Fiscalidade nível II (F)	
A	Serviços administrativos I	Contabilidade financeira nível I (CF, CA e F)	Gestão de compras e fornecedores I
	Pessoal I	Fiscalidade nível I (CF, CA e F)	Organização e armazenamento materiais I
	Posto médico I	Reconciliação de contas (CA)	Gestão de stocks I
	Desenvolvimento e formação I	Tratamento de documentação e arquivo (CF)	
		Registo e tratamento de facturas (CF)	
		Conferência de facturas nacionais (CF)	
Conhecimentos gerais	Domínio de língua estrangeira		
	Elaboração de relatórios e mapas de actividade		
	Informática na óptica do utilizador (office)		
	Aplicação informática de suporte à actividade		
	Arquivo e tratamento de documentação da actividade		
C2	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100 % A; B e C) + coordenação + domínio dos conhecimentos gerais		
C1	50 % C + 100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais		
B2	100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais		
B1	50 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais		
A2	100 % A da área específica + 3 conhecimentos gerais		
A1	-		

Níveis	Administrativa	Sistemas de informação	Financeira	Estatística técnica
C		Desenvolvimento de soluções Documentação de suporte à infraestrutura	Tesouraria III	Estatística III
B	Preparação das fichas de formação Elaboração de pedidos de informação técnica Gestão do espaço de trabalho Elaboração de análises estatísticas Preparação de apresentações de suporte à direcção Elaboração/análise de indicadores de desempenho Preparação, análise e carregamento em sistema de contratos de arrendamento florestal	Instalação e manutenção de infraestrutura II Formação a utilizadores	Tesouraria II	Estatística II
A	Preparação de reuniões Requisições diversas Tratamento do processo de deslocações Suporte administrativo Atendimento telefónico Tratamento de correspondência Economato Acompanhamento de contratos de arrendamento florestal	Instalação e manutenção de infraestrutura I Inventário de equipamentos Arquivo de documentação Suporte simples aos utilizadores Conhecimentos avançados office	Tesouraria I	Estatística I
Conhecimentos gerais	Domínio de língua estrangeira Elaboração de relatórios e mapas de actividade Informática na óptica do utilizador (office) Aplicação informática de suporte à actividade Arquivo e tratamento de documentação da actividade			
C2	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100 % A; B e C) + coordenação + domínio dos conhecimentos gerais			
C1	50 % C + 100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais			
B2	100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais			
B1	50 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais			
A2	100 % A da área específica + 3 conhecimentos gerais			
A1	-			

**Carreira comercial**

**1- Descrição da carreira**

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores com funções de suporte directo ao desenvolvimento de toda a actividade comercial, que implicam a execução de processos e actividades de natureza comercial.

Utilizam conhecimentos associados à função, com determinada área de especialização técnica e regem-se por rotinas e procedimentos predefinidos ou normalizados, estando sujeitos a instruções gerais superiores.

A carreira assume uma natureza transversal aos proces-

sos comerciais da empresa, incluindo-se neste grupo os trabalhadores que executam os processos comerciais.

Nos níveis superiores podem assegurar o desenvolvimento de actividades de carácter mais analítico que suportam directamente os processos de negócio.

Podem coordenar equipas de executantes, com um grau de autonomia relativo, identificando, sugerindo e propondo a resolução de problemas, podendo ser necessária a orientação de um superior para a sua resolução.

Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança).

**Enquadramento das categorias ou funções**

Actuais	Futuras
Assistente administrativo Profissional construção civil Fiel de armazém	Assistente comercial

**2- Requisitos mínimos de evolução profissional**

Apresentam-se de seguida os requisitos mínimos de evolução profissional:

**2.1- Experiência (Tempos mínimos)**

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	—
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3*
A1	Não aplicável

**2.2- Critérios de admissão**

Idade mínima legal;  Habilitações académicas: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.	Conhecimentos de inglês falado e escrito;  Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico;  Aprovação em processo de recrutamento específico.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**2.3- Avaliação de desempenho individual**

Para promoção de nível:  Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção;  Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.
Para progressão na banda:  Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.

\* O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.



3- Aquisição de conhecimentos e valências

Domínio de postos de trabalho ou valências de acordo com a matriz de valorização e requisitos apresentados:

Níveis	Operações	Marketing	Assistência técnica, desenvolvimento e qualidade do produto
C	Gestão planeamento de produção III	Relatórios e estatísticas	Aprovisionamento materiais embalagem III
	Gestão do processo expedição III	Consultas de mercado	Controlo qualidade materiais embalagem III
	Customer service III	Suporte à gestão do orçamento da área	Desenvolvimento materiais embalagem III
B	Gestão planeamento de produção II	Gestão e organização de visitas à fábrica	Aprovisionamento materiais embalagem II
	Gestão do processo expedição II	Gestão de merchandising	Controlo qualidade materiais embalagem II
	Customer service II	Conferência de facturas	Desenvolvimento materiais embalagem II
A	Gestão planeamento de produção I	Elaboração de mapas de actividade	Aprovisionamento materiais embalagem I
	Gestão do processo expedição I	Gestão do arquivo documental	Controlo qualidade materiais embalagem I
	Customer service I	Gestão de processos administrativos	Desenvolvimento materiais embalagem I
Conhecimentos gerais	Conhecimento de estatística básica Conhecimento da cadeia de valor - Áreas adjacentes Domínio de línguas estrangeiras Aplicação informática de suporte à actividade Informática na óptica do utilizador (Office)		
C2	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100 % A; B e C) + coordenação + domínio dos conhecimentos gerais		
C1	100 % C + 100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais		
B2	100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais		
B1	50 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais		
A2	100 % A da área específica + 3 conhecimentos gerais		
A1	-		

Áreas de conhecimento específicas

Carreira corporativa

Conhecimentos específicos das áreas de recursos humanos

	I	II	III
Serviços administrativos e de apoio	Aquisição, distribuição e controlo de águas e cafés Assegurar a manutenção de equipamento de escritório Fatos de trabalho	Serviços de telecomunicações (fixo e móvel) Gestão do arquivo inactivo Gestão do economato (Figueira)	Supervisão e acompanhamento de contratos de prestação de serviço Marcação de viagens, transportes e alojamentos (excepto Cacia) Secretaria e apoio administrativo Gestão da frota de viaturas
Pessoal	Processos de selecção e recrutamento Contratos de trabalho e trabalho temporário Tratamento de seguros	Gestão de cadastro Tratamento de ausências Tratamento de trabalho suplementar Relacionamento com entidades oficiais Conhecimentos de legislação fiscal e segurança social Despesas de deslocação em serviço	Tratamento de remunerações Tratamento de baixas Gestão de horários e tempos de trabalho Conhecimentos de legislação laboral

Posto médico	Marcação de consultas e auxiliar de diagnóstico (M. trabalho e curativa) Testes de alcoolemia e toxicodependência Apoio administrativo a médicos e enfermeiros Relacionamento com entidades externas	Acidentes de trabalho Exames médicos (convocatórias, exames, tratamento estatístico) Compras e gestão de stocks de medicamentos e outros materiais Seguro de saúde	
Desenvolvimento e formação	Convocatórias e preparação dos dossiers técnico-pedagógicos Acompanhamento e suporte logístico às acções de formação Avaliação da formação níveis 1 e 2	Levantamento de necessidades de formação Regularização e «fecho» das acções de formação Avaliação da formação nível 3	Elaboração do plano de formação Planeamento e organização da formação externa Planeamento e organização da formação interna

**Conhecimentos específicos das áreas de sistemas de informação**

	I	II
Desenvolvimento de soluções	Desenvolvimento de soluções de apoio à infraestrutura Desenvolvimento de soluções colaborativas Programação de sistemas Programação aplicacional	
Instalação e manutenção de infraestrutura	Instalações simples de equipamento e software Pacotes de software genéricos Cablagem de rede Periféricos Procedimentos de operação Aplicações de negócio básico	Instalações complexas de hardware e software Pacotes de software específicos Instalação e configuração simples de rede Processos de aquisição de bens informáticos Operação de servidores Periféricos fabris Monitorização da infraestrutura Aplicações de negócio avançado

**Conhecimentos específicos das áreas de compras, armazém e gestão de stocks**

	I	II	III
Gestão de compras e fornecedores	Controlo do estado das encomendas Elaboração de encomendas Consultas ao mercado via SAP	Controlo de qualidade dos fornecedores Gestão de reclamações e prazos de entrega Elaboração de mapas de controlo de gestão Conferência de facturas de fornecedores Gestão BD fornecedores Execução de mapas comparativos de propostas de fornecedores	Negociação com fornecedores (preços, prazos, condições de pagamentos) Execução do Intrastat
Organização e armazenamento de materiais	Descarga e movimentação de materiais Condução de MAET Aviamento de materiais	Inventário físico dos materiais (contagens, inventário permanente e global) Gestão física dos materiais (conservação) Recepção, identificação e verificação dos materiais Organização dos materiais em armazém Gestão do espaço e distribuição do material entre armazéns Armazenamento de materiais, equipamentos e produtos químicos	Reclamações e devoluções de materiais aos fornecedores Processo administrativo de inventários (contagens; análise de diferenças e acertos)

Gestão de stocks	Criação de artigos em armazém (identificação e codificação) Gestão de contratos (criação de encomendas) Análise de propostas de fornecedores	Realização de processo MRP, gráfico dente de serra e análise ABC Gestão de resíduos e Ecoparque Elaboração e controlo do mapa de reservas Preparação de mapas e lançamento de notas de entrada	Planeamento e previsões de reposicionamento (análise de tendências, ciclos, sazonalidades) Análise de indicadores de gestão (taxa de rotação, cobertura, nível de serviço, custos de stock)
------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Conhecimentos específicos das áreas de contabilidade e fiscalidade**

	I	II	III
Contabilidade financeira	Noções de contabilidade Componentes das demonstrações financeiras Contabilização de gastos e ganhos Contabilização de imobilizado I	Contabilização de imobilizado II Ajustamentos e provisões Especialização dos exercícios	Análise do balanço Análise da demonstração dos resultados Impostos Existências
Contabilidade analítica	Noções básicas Centros de custo e de lucro Divisões Alocação de operações aos centros de custo ou a áreas de resultados	Ordens Valorimetria de existências Processo de valorização de existências	
Fiscalidade	IVA - tratamento nos documentos nacionais IVA - códigos de IVA e impactos declarativos Declarações/guias mensais de retenções	IVA - tratamento nos documentos estrangeiros IVA - preparação de declarações IRC - noções base (artigos 1 a 2X) Declaração Mod. 10	IRC - Preparação e análise de estimativa IRC IRC - Preparação e análise de Mod 22 IES - Preparação IVA - preparação de declarações dos registos de IVA Auxílio para preparação dos dossiers de preços de transferência e dossier fiscal Declarações Mod. 30/34
Preparação de informação financeira	Preparação de contas mensais para distribuição interna Análise da coerência das contas mensais preparadas	Preparação de notas para ABDR Preparação de detalhes sobre contas mensais	
Preparação de informação de gestão	Preparação e análise de mapas para resposta a pedidos específicos e não recorrentes		

Conhecimentos específicos da área de estatística técnica

	I	II	III
Estatística técnica	Preparação/Edição relatórios estatísticos diários da produção pasta Preparação/Edição relatórios estatísticos diários de paragens Preparação/Edição relatórios estatísticos diários ambiente	Preparação/Edição relatórios estatísticos mensais da produção pasta Preparação/Edição relatórios estatísticos mensais de paragens Preparação inquéritos oficiais	Elaboração de relatórios estatísticos diários e mensais da produção papel e reclamações Sistema de gestão de resíduos: - Elaboração de relatórios - Manutenção tabelas Análise de variáveis/Query base dados para resposta solicitações internas e externas Preparação de apresentações

Conhecimentos específicos da área financeira

	I	II	III
Tesouraria	Noções de contabilidade Processos de contabilização de transacções Financeiras (pagamentos, recebimentos, compensações) Noções básicas de cálculo financeiro	Conhecimento do sistema bancário Conhecimento dos sistemas de pagamento nacionais e internacionais Análise e controlo de custos associados às movimentações bancárias Cálculo financeiro intermédio	Conhecimento de produtos financeiros especializados (garantias, créditos documentários, confirming) Controlo e análise de crédito Controlo e análise de fornecedores Orçamentação de tesouraria



**Carreira comercial**

**Conhecimentos específicos das áreas de operações**

	I	II	III
Planeamento de produção	Inserção de encomendas de stock Verificação e acerto das ordens de fabrico	Gestão e optimização de PRS Elaboração de transformation orders Verificação do status das encomendas e replaneamento	Elaboração e optimização de ordens de fabrico Diagnóstico de necessidades de makings Importação das SRO Elaboração da manf. order/RW orders Optimização da sequência dos grupos de máquinas Verificação das optimizações
Customer service support	Atribuição de produtos a clientes e consignatários Gestão e manutenção da base de dados de produtos Libertação de encomendas Pedidos de cativação	Gestão e manutenção da base de dados de produtos Pedidos de cativação de matérias Gestão e reposição de stock de plataformas Gestão de encomendas de fornecedores externos Criação de product items Controlo do cumprimento dos requisitos da product offer	Gestão e reposição de stocks de plataformas Gestão de encomendas de fornecedores externos
Customer service assistant	Registo de encomendas Envio de confirmação de encomendas Envio de facturas, notas de débito e crédito Envio de packing lists Gestão e manutenção da base de dados de consignatários Gestão e manutenção da base de dados de article numbers	Call-offs das plataformas Elaboração de planos de cargas Inserção e análise de reclamações Follow up de encomendas e informação do estado da encomenda Informação de pagamento e envio de documentação bancária	Tramitação documental de trade finance Tramitação documental de documentos de exportação
Processo expedição	Booking de espaços Controlo das necessidades e planos de carga Análise de late orders Planeamento de encomendas Planeamento e acompanhamento de cargas por rodovia	Optimização de cargas Alocação de custos e serviços por carga efectuada Planeamento e conferência de custos de transporte Análise do plano de cargas e monitorização de atrasos Acompanhamento da carga até ao cliente Escalonamento das cargas de acordo com as disponibilidades do armazém Gestão do parque de contentores Assegurar a elaboração do plano de cargas Contacto com fornecedores para resolução de problemas	Planeamento e acompanhamento de cargas marítimas Tramitações documentais de transporte Definição e controle de objectivos de curto e médio prazo Assegurar a elaboração do plano de cargas Definição de acções de optimização do processo

**Conhecimentos específicos das áreas de assistência técnica e desenvolvimento do produto**

	I	II	III
Aprovisionamento materiais embalagem	Inserir pedidos de gestão Inserir não conformidades Inserir de pedidos de compra Determinar necessidades de ME com necessidade a pedido Determinar necessidades de ME com ponto de encomenda	Inserir parâmetros de stock Criar apcodes de ME Controlo e conferência de facturas Participar na reunião diária transformação Alterar estatutos de gestão Determinar necessidade de ME com procura dependente Inserir dados para reporting a entidades externas	Verificar disponibilidade de materiais para SC (material check) Acompanhar processos de transição de ME Determinar necessidades de ME com estatuto não corrente Seguimento de cotas de fornecedores Balancear entregas com capacidade de recepção de materiais
Controlo qualidade materiais embalagem	Cumprir PIE de ME Inserir não conformidades Manter arquivo de padrões de ME	Recolher dados de não conformidades de ME na produção Inserir dados para reporting a entidades externas Controlo de material não conforme	Acompanhar testes industriais de ME Validar não conformidades de ME
Desenvolvimento materiais e embalagem	Inserir pedidos de gestão Inserir não conformidades Inserir de pedidos de compra Preparar processo de desenvolvimento	Elaborar relatório desenvolvimento ME Alterar estatutos de gestão Seguir processos de desenvolvimento Verificar parâmetros técnicos das FEME Conferência de facturas Inserir dados para reporting a entidades externas	Seleção da tecnologia a utilizar num determinado trabalho Aprovação no fornecedor das primeiras provas em máquina

## B - Carreiras profissionais de quadros médios e superiores

O modelo de carreiras de quadros considera todos os quadros pertencentes à Portucel abrangidos nas categorias de quadros superiores e quadros médios/intermédios.

		Categorias actuais		
Quadro superior		Chefe departamento 0 Chefe departamento 1 Chefe departamento 2 Técnico superior Analista de sistemas Técnico de sistemas Chefe de serviço Analista de aplicações		
	Quadro médio	Chefe de sector industrial Chefe sector administrativo Encarregado geral fabril Encarregado turno fabril Encarregado fabril Técnico administrativo Técnico comercial Técnico industrial Chefe de turno fabril		
		Níveis de evolução profissional		
		Carreira de gestão	Carreira técnica	
		5	Responsável 5	Técnico 5
		4	Responsável 4	Técnico 4
		3	Responsável 3	Técnico 3
2			Técnico 2	
1		Técnico 1		
Quadro superior		Quadros médios	D2  Carreiras: Industrial, comercial e administrativa  D1	

A promoção de nível corresponde à evolução profissional do trabalhador por níveis funcionais.

A promoção de nível é sujeita ao cumprimento dos requisitos (abaixo definidos) e a necessidade organizacional.

A progressão salarial corresponde à evolução salarial do trabalhador dentro de cada nível funcional, de acordo com a banda salarial definida para o nível respectivo.

## Carreiras quadros superiores

### I- Definição

Neste grupo funcional estão enquadradas as funções de natureza técnica ou de gestão com responsabilidades de implementação ao nível estratégico e tático, no plano operacional e/ou conceptual.

São funções que exigem um elevado grau de autonomia

e de tomada de decisão, estando o nível de iniciativa destas funções balizado por princípios e políticas funcionais da organização.

A tipologia de problemas que estas funções enfrentam assume um carácter diversificado em que a solução é obtida por extrapolação de soluções prévias ou por um pensamento analítico sobre problemas pouco definidos que requerem um elevado grau de elaboração.

Estas funções assumem uma forte orientação para o cliente, interno ou externo, e têm um impacto significativo nos resultados do negócio e no seu desenvolvimento regular.

## II- Âmbito

Tendo em conta a estrutura funcional existente na empresa o modelo de carreiras dos quadros superiores incidirá sobre duas carreiras: gestão e técnica, de acordo com a actividade desempenhada:

Gestão	<p>Funções que assumem responsabilidades de chefia/coordenação de um departamento ou serviço, assegurando a implementação dos objectivos estratégicos através do planeamento, coordenação e controlo da actividade e dos recursos afectos.</p> <p>Estas funções, embora limitadas por uma ou mais políticas funcionais gerais, situam-se claramente entre a direcção e a execução de tarefas, cabendo-lhes a proposição de políticas funcionais, a definição dos standards, normas e procedimentos, bem como o controlo, de forma mais ou menos próxima, quanto à consecução dos objectivos.</p> <p>As competências mais valorizadas nesta carreira passam pela capacidade de liderança e gestão de equipas, iniciativa, inovação, visão estratégica e orientação para o cliente e para resultados, em complemento dos conhecimentos técnicos adquiridos.</p>
Técnica	<p>Inclui funções, que requerem um conhecimento técnico ou especializado, adquirido através de formação específica, qualificações profissionais e/ou experiência profissional.</p> <p>No seu nível máximo de proficiência traduz-se no domínio de competências numa área de conhecimentos específica. As respectivas responsabilidades implicam a concepção e/ou o domínio de procedimentos e com frequência a coordenação, supervisão e controlo funcional de processos, projectos e sistemas complexos.</p> <p>As competências mais valorizadas nesta carreira passam pela capacidade técnica, capacidade de resolução de problemas, iniciativa, inovação e orientação para o cliente e para os resultados.</p>

III- Níveis de evolução profissional

A carreira dos quadros superiores foi delimitada em cinco níveis de evolução profissional, tal como apresentado:

		Carreira de gestão	Carreira técnica
Quadro superior	5	Responsável 5	
	4	Responsável 4	Técnico 4
	3	Responsável 3	Técnico 3
	2		Técnico 2
	1		Técnico 1

IV- Descrição da carreira

Requisitos mínimos de entrada	
<p>Habilitações literárias: Licenciatura ou superior.</p> <p>Línguas: domínio de inglês.</p> <p>Conhecimentos técnicos específicos adequados á respectiva área funcional.</p> <p>Competências comportamentais valorizadas: resolução de problemas, iniciativa, inovação, ambição profissional, flexibilidade, orientação para resultados e trabalho em equipa.</p> <p>Potencial ao nível de liderança e gestão de pessoas.</p>	<p>Exp. profissional.</p> <p>Entrada estágio profissional com duração mínima de 12 meses (no caso de recrutamento externo em início de carreira).</p> <p>Aprovação em processo de recrutamento específico.</p> <p>Disponibilidade para trabalhar em turnos (quando a natureza das funções o requiera).</p>

IV. a) Descrição carreira de gestão

Descrição dos níveis		
	Definição	Âmbito de responsabilidade
Responsável nível 5	São as funções que asseguram a definição, coordenação e monitorização dos objectivos e do desempenho de um departamento, actuando com elevada autonomia. Detêm responsabilidades sobre equipas de grande dimensão e/ou processos muito complexos e heterogéneos, com impacto estratégico na organização.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incidência no plano estratégico com elevado impacto nos resultados da organização;</li><li>- Actuação de acordo com políticas funcionais gerais, assumindo um papel importante na definição de standards, normas e procedimentos para consecução de objectivos;</li><li>- Âmbito de actuação heterogéneo e complexo;</li><li>- Exigência de liderança de equipas, com visão estratégica do negócio;</li><li>- Elevada autonomia na tomada de decisões.</li></ul>
Responsável nível 4	São as funções que asseguram os objectivos de um departamento ou serviço e coordenam o seu desempenho, cabendo-lhes a definição e controlo dos standards, normas e procedimentos. O âmbito de intervenção é heterogéneo e complexo, requerendo nível de autonomia na tomada de decisões sob sua responsabilidade.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incidência no plano tático/estratégico, com impacto significativo nos resultados da direcção;</li><li>- Âmbito de actuação heterogéneo e complexo;</li><li>- Actuação de acordo com normas e políticas claramente definidas, contribuindo para a sua definição;</li><li>- Exigência de liderança e gestão de equipas;</li><li>- Autonomia na tomada de decisões.</li></ul>
Responsável nível 3	São as funções que asseguram os objectivos de um serviço ou área especializada/funcional, com algum nível de autonomia de decisão. Estas funções planeiam e coordenam o trabalho de uma equipa de técnicos superiores ou quadros médios, cabendo-lhes a supervisão dos standards, normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais definidas.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incidência no plano tático/operacional, com coordenação operacional das actividades;</li><li>- Actuação de acordo com normas e políticas definidas;</li><li>- Âmbito de actuação homogéneo e complexo;</li><li>- Capacidade de coordenação e supervisão de equipas;</li><li>- Exigência de coordenação de equipas e influência sobre os outros;</li><li>- Autonomia relativa na tomada de decisões.</li></ul>



IV- a) Descrição carreira de gestão

Requisitos		Requisitos de evolução profissional - Carreira de gestão		
		Área industrial	Área comercial	Área corporativa
Avaliação de desempenho*		Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos		
Nível				
Experiência profissional/ competências e conhecimentos	5	Comprovados conhecimentos de duas áreas fabris (preferencialmente conhecimentos de pasta e papel)	Conhecimentos comprovados em duas áreas comerciais (preferencialmente entre marketing, comercial e logística)	Conhecimentos comprovados em duas áreas de suporte (preferencialmente transversal à direcção)
		Experiência relevante em função de gestão de nível 4 (ou equivalente no exterior) Demonstração de competências de liderança, visão estratégica do negócio, iniciativa e assertividade Requisito preferencial: chefia/ participação de projecto transversal de natureza estratégica no GPS*		
	4	Experiência relevante em função de nível 3, de gestão ou técnica (ou equivalente no exterior) Demonstração de competências de coordenação de equipas, iniciativa e visão estratégica Requisitos preferenciais: Experiência em 2 sub áreas/processos da área de responsabilidade Chefia/participação em projectos transversais à direcção*		
	3	Domínio técnico da área funcional correspondente Demonstração de competências de orientação para os resultados e para o cliente, flexibilidade, ambição profissional, resolução de problemas e iniciativa Capacidade de gestão de equipas		

\* Não aplicável a processos de recrutamento externo.

IV- b) Descrição carreira técnica

Descrição - Carreira técnica		
Níveis	Definição	Âmbito de responsabilidade
Técnico nível 4	São funções que requerem um domínio técnico integral de competências numa área de conhecimento. Pressupõe a existência de funções com elevado grau de autonomia e de tomada de decisão de âmbito técnico. Funções que se dedicam ao estudo de questões muito complexas, apresentando soluções inovadoras de elevado âmbito técnico ou estratégico e com impacto significativo na organização. Poderá incluir a gestão/supervisão de projectos.	- Incidência no plano estratégico com impacto significativo ao nível da tomada de decisões do grupo; - Responsabilidade sobre processos heterogéneos e muito complexos; - Domínio integral de competências numa área de conhecimento com elevado nível de complexidade.
Técnico nível 3	São funções que requerem um domínio técnico ou especializado de uma área de conhecimento. A sua execução implica o domínio de procedimentos e, frequentemente, a supervisão/controlo funcional de processos ou sistemas complexos. São funções que apresentam soluções técnicas inovadoras com impacto económico-estratégico no grupo.	- Incidência no plano estratégico/tático com impacto nos resultados da direcção ou organização; - Responsabilidade sobre processos heterogéneos e complexos; - Domínio de competências numa área de conhecimento complexa.
Técnico nível 2	São funções que requerem um conhecimento técnico ou especializado, adquirido através de formação específica, qualificações profissionais ou através de experiência profissional. A sua execução implica o domínio de procedimentos, processos ou sistemas com algum nível de complexidade.	- Incidência no plano tático com impacto nos resultados da direcção; - Responsabilidade sobre processos complexos; - Elaboração de pareceres que sustentem a tomada de decisões.
Técnico nível 1 (Entrada)	São funções de suporte técnico/operacional à consecução da actividade regular da organização. Pressupõem o tratamento de situações e/ou problemas com algum grau de complexidade técnica. São funções que contemplam a execução de um conjunto de actividades predominantemente orientadas por procedimentos predefinidos e/ou estandardizados e sujeitas a supervisão.	- Incidência no plano operacional, sujeito normalmente a coordenação superior estreita; - Domínio de procedimentos e normas diversificados face a problemas relativamente complexos.

V- b) Descrição carreira técnica

Requisitos de acesso		Carreira técnica		
		Área industrial	Área comercial	Área corporativa
Avaliação de desempenho		- Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos - Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos		
Nível				
Experiência profissional/ Competências e conhecimentos	4	- Domínio integral de competências técnicas na sua área de responsabilidade - Conhecimentos comprovados de 2 áreas de conhecimento dentro da área funcional (industrial, comercial ou corporativa) - Demonstração de competências de resolução de problemas, orientação para resultados, iniciativa e visão estratégica - Requisito preferencial: gestão de projectos transversais de natureza estratégico no GPS (*)		
	3	- Domínio do conhecimento técnico específico requerido para o desempenho da função - Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa e pensamento conceptual - Requisitos preferenciais: - Experiência relevante em duas áreas de responsabilidade - Participação em projectos transversais à direcção a que pertence (*)		
	2	- Domínio do conhecimento técnico específico, procedimentos e sistemas da função - Formação profissional ou experiência profissional no domínio técnico - Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa, flexibilidade e orientação para resultados		
	1	- Requisitos mínimos de entrada para quadro superior		

(\*) Não aplicável a processos de recrutamento externo.

Carreiras quadros médios

I- Definição

Neste grupo funcional estão enquadrados os trabalhadores que:

1- Desempenham funções de chefia operacional nomeadamente na coordenação, distribuição e orientação do trabalho de funções executantes, segundo directrizes superiores. A estas funções cabe o controlo e supervisão de *standards*, normas e procedimentos, actuando com algum nível de autonomia, no âmbito das políticas e procedimentos previamente definidos.

2- Inclui ainda funções que requerem um nível de conhecimento especializado e que normalmente incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos. Estas funções são desempenhadas num âmbito de actuação com algum nível de autonomia, de acordo com políticas e procedimentos previamente definidos.

II- Âmbito

Carreira industrial

*Supervisor*

Funções responsáveis pela supervisão de uma equipa de executantes e pelo controlo dos *standards*, normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais previamente definidas. Estas funções incluem:

- Supervisores (manutenção, produção, armazém) - correspondem a funções responsáveis pela gestão de uma equipa de executantes para as áreas de manutenção, produção e armazém.
- Supervisores de turno - correspondem a funções responsáveis pelos turnos e gestão da respectiva equipa de executantes

- Supervisores de equipa - correspondem a funções responsáveis pelos turnos e/ou coordenação de equipa de executantes para o parque de madeiras, manutenção, armazéns de pasta e papel e transformação/acabamento.

*Técnico industrial*

Funções de tipologia técnico-prática que exigem conhecimento profundo no domínio da aplicação dos processos na área industrial, adquirido através de formação técnica ou experiência profissional, operando processos de complexidade determinada. Detém algum nível de autonomia no que se refere à realização de tarefas, actuando de acordo com coordenação superior. Incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos.

Carreira comercial

*Técnico comercial*

Funções de natureza técnico-prática que apoiam a implementação dos processos de negócio e que actuam no âmbito da área comercial. São funções que requerem um profundo conhecimento dos processos comerciais, exigindo orientação para o cliente externo, capacidade de relacionamento interpessoal e o domínio de processos de complexidade determinada. Detém algum nível de autonomia no que se refere à realização de tarefas, actuando segundo coordenação superior. Incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos.

Carreira administrativa

*Técnico administrativo*

Funções de natureza técnico-prática de suporte às actividades regulares de negócio, actuando no âmbito das áreas corporativas do grupo. São funções que requerem um pro-

fundo conhecimento dos processos administrativos, exigindo eficácia em procedimentos numa secção especializada e o domínio de processos de complexidade determinada. Detém algum nível de autonomia no que se refere à realização de tarefas, actuando segundo coordenação superior. Incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos.

III- Níveis de evolução profissional

Para efeitos de desenvolvimento e gestão de carreiras os quadros médios são enquadrados em 2 níveis (D1 e D2), na sequência das carreiras desenhadas para os executantes:

D	2	O nível D2 corresponde ao topo de evolução de carreira do trabalhador enquanto quadro médio, pressupondo domínio técnico-operacional de uma área especializada. Implica maior autonomia e responsabilidades acrescidas relativamente aos processos/procedimentos, requerendo uma ampla formação e experiência profissional. A inserção neste nível pressupõe que o processo de aprendizagem contínua do trabalhador passou não só pelo acumular de conhecimentos técnico-operacionais mas também pela aprendizagem de postos de trabalho/valências de outras áreas, revelando polivalência e flexibilidade.
	1	O nível D1 pressupõe o desempenho de funções que requerem conhecimentos técnicos, teóricos e práticos, específicos bem como algum nível de polivalência. Incluem funções com algum nível de autonomia, que actuam de acordo com políticas e procedimentos definidos. Incluem funções com responsabilidade de supervisão ou coordenação funcional de uma equipa de executantes. É o nível máximo para funções de supervisão de equipa.

IV- Descrição da carreira

Requisitos mínimos de entrada			
<ul style="list-style-type: none"><li>– Habilitações literárias: 12.º ano ou curso técnico-profissional (ou experiência profissional equivalente)</li><li>– Línguas: Bons conhecimentos de inglês (falado e escrito)</li><li>– Conhecimentos técnicos específicos adequados á respectiva área funcional</li><li>– Competências comportamentais valorizadas: resolução de problemas, orientação para resultados, flexibilidade e trabalho em equipa</li><li>– Potencial ao nível de coordenação de pessoas</li></ul>		<ul style="list-style-type: none"><li>– Cumprimento do plano de formação específico</li><li>– Avaliação de desempenho média de 2,25 nos 3 anos anteriores (não aplicável a processos de recrutamento externo)</li><li>– Aprovação em processo de recrutamento específico</li><li>– Disponibilidade para trabalhar em turnos (quando a natureza das funções o requeira)</li><li>– Estágio profissional com duração mínima de 12 meses (no caso de recrutamento externo em início de carreira)</li></ul>	
Requisitos de evolução profissional			
	Carreira industrial	Carreira comercial	Carreira administrativa
D2	<ul style="list-style-type: none"><li>- Com origem em D1 (SGD quadros): avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos. Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos*</li><li>- Com origem em C2 (SGD executantes): avaliação de desempenho média de 2,25 ou superior durante últimos 3 anos. Nenhuma avaliação abaixo de 2 nos últimos três anos*</li></ul>		
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Permanência mínima no nível D1 (2 anos) ou C2 (4 anos)*</li><li>- Domínio de conhecimentos dos requisitos C2 (carreira de executantes)*</li><li>- Nível não acessível aos supervisores de equipa</li><li>- Requisito preferencial: desempenho anterior de funções nível D1</li></ul>		
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Capacidade de coordenação/ chefia de equipas, resolução de problemas, iniciativa e flexibilidade.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Domínio de 2/3 línguas estrangeiras</li><li>- Orientação para o cliente, flexibilidade, iniciativa e relacionamento inter-pessoal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Resolução de problemas, iniciativa, rigor e flexibilidade.</li></ul>
D1	<ul style="list-style-type: none"><li>- Avaliação de desempenho média de 2,25 ou superior durante últimos 3 anos (SGD executantes). Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos*</li><li>- Permanência mínima no nível C2 (2 anos) ou C1 (4 anos)*</li><li>- Domínio de conhecimentos de acordo com os requisitos C2 definidos em carreiras de executantes (C1 no caso de supervisor de equipa)*</li></ul>		
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Capacidade de coordenação/ chefia de equipas, resolução de problemas, iniciativa e flexibilidade.</li></ul>		
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Capacidade de coordenação/ chefia de equipas, resolução de problemas, iniciativa e flexibilidade.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Domínio de 2/3 línguas estrangeiras</li><li>- Orientação para o cliente, flexibilidade, iniciativa e relacionamento inter-pessoal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Resolução de problemas, iniciativa, rigor e flexibilidade.</li></ul>

\* Não aplicável a processos de recrutamento externo.

C- Enquadramento dos trabalhadores

Critério de conversão

O enquadramento dos trabalhadores nos níveis de carreira será efectuado de acordo com a seguinte matriz de conversão:

		Executantes
		Níveis anteriores
NOVOS NÍVEIS	C2	6
	C1	7
	B2	8 e 9
	B1	10 e 11
	A2	12
	A1	13

		Quadros Superiores
		Níveis anteriores
NOVOS NÍVEIS	5	0 e 1
	4	2
	3	3 e 4
	2	5
	1	6

Quadros Médios		
Níveis anteriores		
NOVOS NÍVEIS	D2	4 e 5
	D1	6 e 7



ANEXO II

Bandas salariais

Quadros Superiores

Níveis	Bandas Salariais ( € / Ano )		
5	64.408 €	-	97.726 €
4	54.157 €	-	82.461 €
3	39.002 €	-	63.516 €
2	30.532 €	-	46.245 €
1	23.625 €	-	36.104 €

Quadros Médios

Níveis	Bandas Salariais ( € / Mês )		
D2	1.571 €	-	3.278 €
D1	1.282 €	-	2.431 €

Executantes

Nível	Zona de Admissão	Banda Salarial ( € / mês )		
C2		1.337 €	-	2.362 €
C1		1.177 €	-	2.149 €
B2		1.072 €	-	1.951 €
B1		966 €	-	1.489 €
A2	771 €	879 €	-	1.364 €
A1	702 €	804 €	-	1.087 €

### ANEXO III

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

Nos termos e para efeitos do previsto na cláusula 85.<sup>a</sup> do presente AE, procede-se à seguinte enunciação taxativa:

A- Cláusulas e condições do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2010, que continuarão a aplicar-se aos trabalhadores da Portucel admitidos anteriormente à entrada em vigor do presente AE:

A.1- Cláusulas:

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na empresa.

2- A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo os trabalhadores em regimes de turno que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, aos quais a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Laboração contínua

1- O horário de trabalho de laboração contínua é anual e corresponde em média a 39 horas de trabalho semanal.

2- Os horários de trabalho serão elaborados, para períodos de cinco anos com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso, e com a integração de dezanove ou vinte dias de férias, por trabalhador, no período de Maio a Setembro, podendo este período de férias ser repartido em sub-períodos, em que um deles terá, pelo menos, dez dias consecutivos.

2.1- Os restantes dias de férias serão gozados em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extra turnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.2- Poderão ser efetuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomarão as suas refeições no local de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respetivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

4- Até noventa dias antes de concluído o período dos cinco anos previstos no número dois a empresa e os representantes dos trabalhadores podem reunir para analisar eventuais propostas de alteração aos horários de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis.

##### Determinação da retribuição horária

1- O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

(Remuneração base + diuturnidades + subsídio de turno + I. H. T.) x 12/Período normal de trabalho semanal x 52

2- Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88 % da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 66.<sup>a</sup>

2- As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respetiva antiguidade.

3- Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de Maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á, apenas a partir de 1 de Janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroatividade.

4- Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efetivo da empresa em 31 de Maio de 1994 aplica-se o regime constante da cláusula 62.<sup>a</sup> do AE Portucel, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 1992.

5- As diuturnidades vencidas, até 28 de Fevereiro de 2015, foram extintas por incorporação na retribuição mensal. Os trabalhadores que até àquela data ainda não tivessem atingido o limite máximo, de diuturnidades, previsto nos números 2 e 4 da presente cláusula, ser-lhe-á incorporado anualmente as diuturnidades vencidas até que perfaçam o limite acima referido.

6- Mantem-se para as diuturnidades vencidas a actual forma de cálculo de acordo com a base de indexação.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores no regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte:

a) 9,52 % da referida base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga fixa;

b) 10,96 % da base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga variável;

c) 12,38 % da base de indexação, quando no regime de três turnos sem laboração contínua;

d) 20 % da base de indexação, quando no regime de três turnos com laboração contínua.

1.1- No regime de três turnos de laboração contínua ou no

regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, os trabalhadores que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, aos quais a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho, aos valores de subsídio de turno referidos, acrescem, respetivamente, 10 % e 7 % da remuneração base individual.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho noturno.

3- Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

5- Os trabalhadores no regime de turnos de laboração contínua têm direito ao pagamento mínimo de 11 feriados por ano de serviço efetivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respetivo horário de trabalho.

6- As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem aos 11 dias indicados no número anterior.

7- Os feriados referidos no número 5 são pagos ao longo do ano, ao ritmo de um feriado em cada mês, com a exceção do mês de Novembro. Os feriados trabalhados que excedam os onze, são pagos no final do ano a que respeitam.

8- No apuramento da retribuição acima referida e sempre que o trabalhador não preste trabalho no regime de turnos, deduz-se o número de feriados não trabalhados ao número indicado no número 5.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Base de indexação

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, do anexo A, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = R / n$$

sendo:

M = média simples das remunerações;

R = soma das remunerações de todos os grupos salariais;

n = número de grupos salariais.

2- Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turno e diuturnidades serão arredondados para a dezena ou meia dezena de centimos imediatamente superior.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Subsídio de bombeiro

(Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal).

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Retribuição da prevenção

1- A todos os trabalhadores que realizam prevenção serão-lhes-á assegurado o valor que recebiam a este título em 31 de Dezembro de 2014. Este valor será actualizado sempre que a remuneração base do trabalhador seja actualizada ou quando for alterada por motivos de promoção, progressão ou reclassificação profissional; Nestas situações será calculado 20 % da diferença entre a nova e a anterior remuneração e o montante apurado será acrescido ao valor fixo da prevenção.

2- O valor referido no número anterior será pago 12 vezes por ano, sem prejuízo do seu pagamento proporcional, nos termos dos números seguintes. Esta compensação inclui o tempo de deslocação.

3- Nos anos incompletos de integração no regime de prevenção, o pagamento referido no número 1 anterior será proporcional ao número de meses de efectiva integração neste regime.

4- As ausências prolongadas, por períodos superiores a 15 dias, determinam o pagamento proporcional da compensação, nos termos do número anterior.

5- Não é permitida a marcação de férias coincidentes com o período de prevenção previsto na respectiva escala.

6- Um trabalhador que realiza prevenção pela primeira vez não poderá receber a título de prevenção uma retribuição fixa superior a 20 % da sua retribuição base.

7- A compensação referida no número 1, não inclui o pagamento pelo trabalho suplementar prestado, que será remunerado, nos termos previstos neste AE.

8- Sempre que o regime de prevenção implique deslocação à fábrica, a empresa garantirá transporte ao trabalhador, ou, em alternativa, o seu pagamento, nos termos em vigor na empresa, à data da deslocação.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Subsídio de infantário

1- A empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário, no valor mensal de 64,33 €.

2- Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário.

3- O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

4- O direito ao subsídio de infantário cessa logo que o beneficiário possa utilizar serviços adequados ao dispor da empresa ou logo que o filho perca 7 anos de idade.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Subsídio de transporte**

(Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal).

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Regalias sociais**

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
- c) Subsídio especial a deficientes: 89,47 €;
- d) Complemento de reforma.

A.2- Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor

(Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal).

A.3- Outras condições

- a) Extinção do regime de dispensas de 48 horas/ano remuneradas

Extinção do regime de faltas dadas até 48 horas em cada ano civil, com integração na remuneração base/subsídio de turno do valor correspondente a 16 horas, calculado com base na taxa horária de cada trabalhador.

Instituição de um regime de horário que possibilite a justificação de eventuais ausências a cada início do horário normal de trabalho.

Este regime assenta nos seguintes princípios:

- Período máximo de 30 minutos;

- Utilização até 2 situações por mês.

Na situação dos trabalhadores de horário geral (administrativo e industrial) o período de ausência tem de ser compensado no próprio dia. No caso dos trabalhadores em regime de turnos a utilização dos períodos acima referidos obriga ao prolongamento do tempo de trabalho do trabalhador a substituir, não podendo este abandonar o posto de trabalho até estar assegurada a sua substituição.

Este prolongamento do período de trabalho não confere direito a pagamento de trabalho suplementar.

- b) Prémio chamada

O prémio de chamada é substituído pelo pagamento da deslocação em viatura própria, pelo valor estabelecido no número 6 da cláusula 37.<sup>a</sup> deste AE.

- c) Trabalho suplementar

(Alínea eliminada).

- d) Trabalho prestado em dia feriado/Regime de turnos em laboração contínua.

O trabalho prestado em dia feriado, pelos trabalhadores de laboração contínua será calculado pela seguinte fórmula:

$$R(tf) = Rh \times T(tf) \times 2,4$$

Sendo :

R(tf) = Remuneração do trabalho prestado em dia feriado

Rh = Retribuição horária

T(tf)= Tempo de trabalho prestado em dia feriado

**A.4- Previsão comum**

Todas as matérias que não se encontrem reproduzidas neste documento, incluindo remissões constantes nas cláusulas e condições transcritas em A.1, A.2 e A.3, serão interpretadas e aplicadas de acordo com o texto do AE publicado no presente *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO A

Tabela de remunerações

2016

GRUPOS		TAB. I	%	TAB. II	%	TAB. III	%	TAB. IV	%	TAB. V	%
1		2.225,00	0,7%	2.477,00	0,7%	2.612,00	0,7%	2.736,00	0,7%	2.921,00	0,7%
2		2.057,00	0,7%	2.301,00	0,7%	2.426,00	0,7%	2.537,00	0,7%	2.612,00	0,7%
3		1.742,00	0,7%	1.966,00	0,7%	2.064,00	0,7%	2.164,00	0,7%	2.301,00	0,7%
4		1.499,00	0,7%	1.696,00	0,7%	1.774,00	0,7%	1.857,00	0,7%	1.966,00	0,7%
5		1.375,00	0,7%	1.564,00	0,7%	1.636,00	0,7%	1.707,00	0,7%	1.782,00	0,7%
6		1.221,00	0,7%	1.400,00	0,7%	1.456,00	0,7%	1.525,00	0,7%	1.564,00	0,7%
7		1.063,00	0,7%	1.234,00	0,7%	1.283,00	0,7%	1.342,00	0,7%	1.400,00	0,7%
8		1.005,00	10%	1.192,00	10%	1.237,00	10%	1.291,00	10%	1.302,00	10%
9		943,00	11%	1.126,00	10%	1.164,00	10%	1.219,00	10%	1.237,00	10%
10		907,00	11%	1.069,00	11%	1.109,00	11%	1.147,00	11%	1.170,00	11%
11		853,00	11%	1.018,00	11%	1.049,00	11%	1.092,00	11%	1.109,00	11%
12		806,00	13%	964,00	12%	997,00	12%	1.036,00	12%	1.052,00	12%
13		747,00	12%	907,00	12%	932,00	12%	968,00	11%	998,00	12%

BASE INDEXAÇÃO 1.264,85

DIUTURNIDADES 11,16

SUBSIDIO DE TURNO

2 TUR.FOLGA FIXA	121,00
2 TUR.FOLGA VAR.	139,00
3 TUR.S/LAB.CONT.	157,00
3 TUR.C/LAB.CONT.	254,00



Mitrena, 29 de Fevereiro de 2016.

Pela Portucel, SA:

*João António Xavier da Costa Ventura*, na qualidade de mandatário.

*João Paulo de Carvalho Luiz*, na qualidade de mandatário.

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

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

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

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos e

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*José Luis Carapinha Reis*, na qualidade de mandatário.

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

*Vitor Manuel Tavares*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 1 de abril de 2016, a fl. 187 do livro n.º 11, com o n.º 39/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Portucel, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional, e obriga, por um lado, a Portucel, SA cuja actividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique a cerca de 529 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Vigência, denúncia e revisão**

1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte, substitui o texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2013, n.º 19, de 22 de Maio de 2014 e n.º 13, de 8 Abril de 2015.

2- Os valores das bandas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, sendo revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3- O acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.

4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respectiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respectiva fundamentação.

6- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevivência.

7- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

8- No prazo de 15 dias após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

9- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016.

### **CAPÍTULO II**

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

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

A empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Admissões**

1- Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da empresa.

2- As admissões serão precedidas de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

3- A empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

4- Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

5- No ato de admissão, a empresa fornece ao trabalhador cópias do presente acordo e regulamentos internos.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, contado nos termos da lei, e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração, que é, também, a máxima:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3- Findo o período experimental, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão a título experimental.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Readmissões**

1- Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão, se nisso acordarem, por escrito, o trabalhador e a empresa.

2- A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Contratos a termo**

A empresa pode celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Comissão de serviço**

Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de direção e de quadros superiores directamen-

te dependentes da administração ou da direcção, bem como funções de secretariado de titular de qualquer desses cargos.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**Reconversões**

1- A empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2- O trabalhador reconvertido passará a auferir a retribuição base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição base do trabalhador reconvertido, retribuição base que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à retribuição base correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

a) 75 % da diferença entre a retribuição base correspondente à categoria para que foi reconvertido e a retribuição base correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;

b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;

c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;

d) Absorção total na quarta revisão salarial.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**Promoções**

1- Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde remuneração mais elevada.

2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido no regulamento de carreiras profissionais, que figura como anexo I a este AE.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**

**Diminuídos físicos**

Os trabalhadores diminuídos físicos não podem ser objecto de tratamento discriminatório negativo na admissão e promoção.

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**

**Transferências**

1- Entende-se por «transferência de local de trabalho» a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2- Por «local de trabalho» entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o tra-

balhador esteja adstrito.

3- No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha;

b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode resolver o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;

c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela resolução do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4- Nos restantes casos, quando o interesse da empresa o exija, esta pode transferir temporária ou definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, respeitando as demais disposições legais aplicáveis.

5- No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6- Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que a mesma se realizará.

7- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;

b) Pagará um subsídio correspondente a 20 % da retribuição base efectiva e diuturnidades, quando a elas houver direito, durante 24 meses.

8- Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional, nos termos da lei, sendo considerada infracção disciplinar a ausência não justificada à formação.

2- O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, aplicando-se aos trabalhadores e à empresa todas as disposições deste acordo.

3- O tempo despendido nas acções de formação que decorram fora do horário de trabalho será pago nas primeiras duas horas com base no salário hora previsto na cláusula 59.<sup>a</sup> e nas posteriores como trabalho suplementar.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada ao desenvolvimento das suas qualificações;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação profissional a exija;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou deste AE;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente actualizado em cada um dos seus estabelecimentos, o registo do pessoal com indicação do nome, data de nascimento e admissão, modalidade do contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;

m) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;

n) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, sempre que este o solicite;

o) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;

p) Assegurar aos seus trabalhadores, nas situações de reestruturação, a formação e a preparação necessárias para que estes possam adquirir novas competências e transitar para outras funções compatíveis com as suas capacidades.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, 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) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

f) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

g) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

i) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

j) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

k) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou deste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador;

l) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela empresa;

m) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;

n) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;

o) Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;

p) Actuar de uma forma geral de acordo com o Código de Ética em vigor na empresa, desde que devidamente validado.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva de trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de traba-

lho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste AE ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## CAPÍTULO IV

### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A actividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

a) «AGT» (assembleia geral de trabalhadores), o conjunto de todos os trabalhadores do mesmo estabelecimento;

b) «CS» (comissão sindical), a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato, no mesmo estabelecimento;

c) «CI» (comissão intersindical), a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;

d) «SS» (secção sindical), o conjunto dos trabalhadores do mesmo estabelecimento filiados no mesmo sindicato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou cinquenta trabalhadores da respectiva comissão sindical do estabelecimento, pela CS, pela CI ou pelo



delegado sindical, quando aquelas não existam.

4- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Competência dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;

b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;

d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a desenvolver a actividade sindical na empresa, nomeadamente a afixar no interior da mesma textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas 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 unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais do estabelecimento.

3- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento

onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

4- Para o exercício da acção sindical na empresa, é atribuído um crédito mensal de cinco horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

5- Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de oito horas aos delegados que façam parte da CI.

6- Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

7- Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados -  $6 + (n - 500)/200$ .

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3- As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4- O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1- A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda, o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2- O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.



Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Instalação das comissões**

1- Nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, a título permanente, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2- Nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais**

1- Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2- A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

A empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Direito à greve**

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito nem os trabalhadores impedir a liberdade de trabalho aos não aderentes.

**CAPÍTULO V**

**Prestação de trabalho**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- A duração do período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, sem prejuízo de horários de duração inferior

existentes na empresa.

2- A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a dez horas, salvo o trabalho prestado em regime de turnos.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

1- Entende-se por «horário de trabalho» a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Modalidades de horário de trabalho**

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

a) «Horário fixo» - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) «Horário móvel» - aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de 15 horas;

c) «Horário flexível» - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) «Horário de turnos rotativos» - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala pre-estabelecida;

e) «Regime de laboração contínua» - aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Turnos**

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

2- Aos trabalhadores em regime de turnos que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho as empresas fornecerão a refeição em locais apropriados ou pagarão o respectivo subsídio. Em qualquer das situações, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita têm

direito a um intervalo de uma hora, que não se considera tempo de trabalho.

4- Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Laboração contínua**

1- O período normal de trabalho semanal em laboração contínua é definido em termos médios, com período de referência anual, e não pode exceder, em média, as 40 horas de trabalho.

2- Os horários de trabalho são elaborados para períodos de cinco anos, com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso, e com a integração de dezanove ou vinte dias de férias, por trabalhador, no período de Maio a Setembro, podendo ainda este período de férias ser repartido em sub-períodos, em que um deles terá, pelo menos, dez dias consecutivos.

2.1- Os restantes dias de férias são gozados em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extra turnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.2- Podem ser efectuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomam as suas refeições no local de trabalho, não podem abandonar as instalações respectivas e asseguram o normal funcionamento do serviço.

4- Até noventa dias antes de concluído o período dos cinco anos previstos no número dois a empresa e os representantes dos trabalhadores podem reunir para analisar eventuais propostas de alteração aos horários de trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Troca de turnos**

1- As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa, por períodos de 2 horas, 4 horas ou 8 horas.

3- As trocas de turno não podem determinar:

a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;

b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;

c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4- As trocas de turno deverão ser «destrocadas» num prazo máximo de 30 dias. Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» logo que possível, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja rapidamente recuperado.

5- Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6- O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Regime de prevenção**

1- A empresa pode instituir um sistema de prevenção, remunerado, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer às instalações a que pertence em caso de necessidade. A disponibilidade traduz-se na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3- A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar mensalmente.

4- O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deve restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6- O trabalhador procede ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronuncia de imediato.

7- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2- O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- Considera-se igualmente nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3- Para efeitos do número anterior considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas con-

secutivas entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;

b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar é prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4- Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.

5- A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 37.<sup>a</sup> e 38.<sup>a</sup>

6- No caso de prestação de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, descanso ou feriado, os trabalhadores terão direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

1- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço onze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar, ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

2- O trabalhador tem direito ao fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço ou jantar, nas condições previstas na cláusula 67.<sup>a</sup>, quando o período normal destas estejam intercalados no período de trabalho suplementar.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

a) Almoço - das 12 às 14 horas;

b) Jantar - das 19 às 21 horas.

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup> nos casos de prestação de quatro ou mais horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

5- A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não disponha do seu transporte habitual.

6- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em que o trabalhador não disponha do seu transporte habitual, a empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por km quando deslocados em viatura própria.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal dá direito a descanso nos termos da lei.

2- O trabalho prestado em regime de turnos, em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga, dá direito a descanso compensatório desde que o período de prolongamento seja igual ou superior a quatro horas.

3- A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

4- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação, nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup>, nos casos de prestação de quatro ou mais horas consecutivas de trabalho suplementar.

5- A empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por km quando deslocados em automóvel próprio.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Trabalho em tempo parcial

Sem prejuízo de condições mais favoráveis estabelecidas em contrato individual, os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial têm direito à retribuição base e demais prestações complementares, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho de maior duração praticado na empresa para trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, com exceção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 4 horas diárias.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

3- Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, ou haja acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferente do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir, periodicamente, com o domingo.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios os que se encontram previstos na lei.

2- Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval, e o feriado municipal onde se situa o local de trabalho.

3- Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços, que prestem serviço nesse dia, podem optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de retribuição correspondente a um dia de salário normal na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 22 dias úteis.

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

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

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de Janeiro deste último ano.

5- 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.

6- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início ou termo em dia de descanso semanal do trabalhador.

7- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2- Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de Janeiro e 15 de Março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas pretendidas.

3- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias, nos termos e períodos previstos na lei.

4- Aos trabalhadores da empresa pertencendo ao mesmo

agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

5- Os dias de férias são marcados em dias completos, mas podem ser gozados em meios-dias, num máximo de quatro meios-dias por ano, por iniciativa do trabalhador, mediante acordo entre este e a empresa.

6- O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo no disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do novo período de férias.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1- Em caso de doença do trabalhador, de parto ocorrido durante o período de férias ou das ausências previstas no regime legal de parentalidade, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto ou licenças do regime de parentalidade, após o termo do período da licença, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe à empresa. No



caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de Abril do ano subsequente.

3- A prova da situação de doença pode ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa, e do acompanhamento por médico indicado pela empresa.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Férias e impedimentos prolongados**

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho nesse ano, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de trabalho.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no número 1, pode a empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

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

Cláusula 49.<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 viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Faltas**

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

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

b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrasta e enteados, até 5 dias consecutivos;

c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, de acordo com a lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença e consulta ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos e limites legais e conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;

g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas por trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;

i) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, socorros a naufragos e as resultantes da doação de sangue, a título gracioso, nos termos da legislação em vigor;

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Participação e justificação de faltas**

1- As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3- O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.



#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição;

d) As previstas na alínea f) da cláusula 51.<sup>a</sup>

3- Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 51.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas justificadas que determinam perda de retribuição, é calculado pela fórmula da cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 51.<sup>a</sup>, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 52.<sup>a</sup>

2- Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3- Terminado o impedimento que deu origem à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador apresentar-se na empresa para retomar o serviço, no dia útil de trabalho imediato, sob pena de perda de direito ao lugar.

4- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

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

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Retribuição base

As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as definidas nas bandas salariais constantes do anexo II ao presente AE.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado por meio de transferência bancária até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, expressamente o solicitar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição horária

1- O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, é calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{R_m \times 12}{52 \times n}$$

onde Rm é o valor da retribuição base mensal, acrescida do subsídio de turno e da retribuição por isenção de horário de trabalho, quando a eles houver lugar e n é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado nos seguintes termos:

- a) Regime de dois turnos com folga fixa - 10 % da retribuição base;
- b) Regime de dois turnos com folga variável - 15 % da retribuição base;
- c) Regime de três turnos sem laboração contínua - 20 % da retribuição base;
- d) Regime de três turnos com laboração contínua - 25 % da retribuição base.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a retribuição por trabalho nocturno.

3- Estes subsídios são devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês, bem como proporcionalmente ao tempo trabalhado nesse regime durante o ano, no caso do subsídio de Natal.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, caso em que será pago por inteiro.

4- Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera retribuição superior à sua retribuição normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua retribuição normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas retribuições quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a superior, até 31 de Dezembro.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho nocturno**

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho suplementar**

O trabalho suplementar é pago de acordo com os coeficientes indicados no quadro abaixo:

Tipo das horas em trabalho suplementar		Coeficiente
Dia útil - Diurno	1.ª hora e seguintes	1,375
Dia útil - Nocturno	1.ª hora e seguintes	1,75 a)
Dia - Feriado/Folga / Descanso	Diurna	2,25
	Nocturna	2,375 a)

a) Incui sub. trabalho nocturno.

2- O trabalho nprestado em dia feriado, pelos trabalhadores de laboração contínua será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tf) = Rh \times T(tf) \times 2,4$$

Sendo:

R(tf) = Remuneração do trabalho prestado em dia feriado

Rh = Retribuição horária

T(tf) = Tempo de trabalho prestado em dia feriado

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 55,45 €.

2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que, nos termos do número 1, movimente verba inferior a 558,82 € mensais, em média anual.

3- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Retribuição e subsídio de férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição, calculado nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup>, que será pago no mês de Junho; o subsídio de férias será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco ou quatro dias úteis, se estiver integrado em horário geral ou turnos de laboração contínua, respectivamente.

3- No ano da admissão, da cessação do contrato ou da sua interrupção por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de férias corresponderá aos dias de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

a) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2- As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 7,10 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Às situações decorrentes da prestação de trabalho suplementar, que confirmam direito à atribuição do subsídio de alimentação é, também, aplicável o disposto no número 3.

5- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta nem ao subsídio respectivo.

6- Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro ou mais horas entre as 0 e as 8 horas.

## CAPÍTULO VIII

### Disciplina

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2- A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador mediante delegação daquele.

3- A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Infracção, procedimento e prescrição

1- Considera-se «infracção disciplinar» a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4- Com excepção do previsto no número 3 desta cláusula o procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder trinta dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.

2- A empresa deve comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

3- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;

b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;

c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias úteis a contar da recepção da nota de culpa;

e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;

f) Após a recepção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, será apresentada cópia do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) O conselho de administração, ou em quem ele delegar, deve ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado, devendo proferir decisão no prazo de 30 dias após a conclusão das diligências probatórias;

h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

5- A decisão de despedimento é comunicada ao trabalhador e, por cópia ou transcrição, à comissão de trabalhadores ou ao sindicato respectivo.

6- A execução da sanção disciplinar caduca decorridos três meses após a decisão ou decorridos três meses de trabalho, no caso de impedimento prolongado por facto imputável ao trabalhador.

7- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

8- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea h) do número 3.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Parentalidade

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Regime da parentalidade

O regime de protecção da parentalidade é o previsto na lei.

## SECÇÃO II

### Trabalhadores estudantes

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

O regime de protecção do trabalhador-estudante é o previsto na lei.

## CAPÍTULO X

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Segurança no trabalho

A empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições mínimas de segurança, higiene e saúde no trabalho aos seus trabalhadores.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Obrigações da empresa

1- A empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na legislação nacional sobre esta matéria.

3- Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4- Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na empresa.

5- A empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (RT-SHST) e das comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST) na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, de acordo com a lei.

6- Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.



7- A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário licença sem retribuição.

8- A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9- Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as actividades dos representantes dos trabalhadores.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador.

2- É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3- Os trabalhadores deverão cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 78.<sup>a</sup> e 80.<sup>a</sup>, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Equipamento de protecção

1- A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2- Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição, ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3- Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

4- A empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Comissões de higiene e segurança no trabalho

1- Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas as CHST, em cada estabelecimento fabril.

2- As CHST são comissões de composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da empresa, e com acção exclusiva no interior do respectivo estabelecimento.

3- São constituídas pelos RT-SHST referidos no artigo anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da entidade patronal, a indicar por esta.

4- A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões, a localização da sua sede e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade, deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5- O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes de acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Atribuições das comissões de higiene e segurança

As comissões de higiene e segurança têm, entre outras as seguintes atribuições:

a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

b) Apreçar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

c) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam formação, a instrução e os conselhos necessários em matéria de higiene, segurança e salubridade e comodidade no trabalho;

d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados da direcção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;

e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;

f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

g) Informar periodicamente os trabalhadores da actividade desenvolvida;



h) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

**Cláusula 80.<sup>a</sup>**

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

1- Os trabalhadores têm direito nos termos da lei, a elegerem e a ser eleitos RT-SHST.

2- É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3- A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores ou outro que por lei vier a ser previsto.

4- As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5- O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

**Cláusula 81.<sup>a</sup>**

**Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança**

Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afectados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

**Cláusula 82.<sup>a</sup>**

**Funcionamento da actividade de segurança**

Em cada estabelecimento fabril a empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento desta actividade de segurança.

**Cláusula 83.<sup>a</sup>**

**Medicina no trabalho**

1- A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3- São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;

c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;

d) Exame médico de admissão e exames periódicos espe-

ciais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

**CAPÍTULO XI**

**Disposições globais e finais**

**Cláusula 84.<sup>a</sup>**

**Comissão paritária**

1- Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes.

2- A comissão paritária tem competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente AE.

3- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como integrando o presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4- As deliberações deverão constar de ata lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6- A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas.

**Cláusula 85.<sup>a</sup>**

**Convenção globalmente mais favorável**

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, os quais, consequentemente, ficam integralmente revogados.

2- A partir da data da entrada em vigor deste acordo, o regime nele previsto aplica-se a todos os trabalhadores integráveis no respectivo âmbito, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis.

3- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria profissional.

**Cláusula 86.<sup>a</sup>**

**Regime transitório**

Aos trabalhadores admitidos ao serviço da Portucel anteriormente à data da entrada em vigor do presente AE, continuará a aplicar-se o disposto nas cláusulas e condições do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2010, em que intervieram como outorgantes as estruturas sindicais ora signatárias, e que se encontram taxativamente enunciadas, identificadas e transcritas no infra

anexo III, as quais prevalecerão sobre o disposto nas cláusulas do presente AE.

ANEXO I

A - Carreiras profissionais de executantes

O modelo de gestão de carreiras executantes considera três carreiras globais dentro das quais são constituídos os percursos naturais de evolução profissional dos trabalhadores, designadamente:

- Carreira industrial
- Carreira corporativa
- Carreira comercial

1- Evolução profissional

A evolução profissional dos trabalhadores dentro de cada carreira será efectuada mediante:

- Promoção de nível: corresponde à evolução profissional do trabalhador por níveis funcionais da empresa, de acordo com a experiência profissional, o desempenho demonstrado, a aquisição de conhecimentos e/ou valências no âmbito da actividade e as oportunidades organizacionais.
- Progressão na banda: corresponde à evolução salarial do trabalhador dentro de cada nível funcional da empresa, de acordo com o desempenho demonstrado na execução das suas funções, experiência profissional e a dotação atribuída para o efeito. Os trabalhadores passarão a evoluir dentro da respectiva banda.

1.1- Níveis de evolução profissional

Promoção de nível: os níveis funcionais são os seguintes:

Níveis funcionais		Descrição
C	2	O nível C pressupõe que o trabalhador não só domina perfeitamente uma das áreas do processo em que está inserido, como também detém conhecimentos sobre a totalidade dos postos de trabalho da sua área, demonstrando polivalência de conhecimentos. Deste modo, a inserção neste nível pressupõe que o processo de aprendizagem contínua do trabalhador passou não só pelo acumular de conhecimentos relacionados, mas também pela aprendizagem de postos de trabalho de outras áreas específicas.
	1	Dentro do nível C estão incluídos dois níveis, que permitem uma evolução vertical. O nível C2 corresponde ao topo de evolução de carreira do trabalhador enquanto executante, pressupondo não só o domínio de conhecimentos e polivalência, como igualmente capacidade de coordenação de equipas. A passagem a este nível está condicionada por dotações específicas.
B	2	O nível de enquadramento B é um nível intermédio que requer um domínio significativo de áreas de conhecimento com complexidade, assumindo-se como um nível de preparação para maior polivalência dos trabalhadores.
	1	A existência de dois níveis permite distinguir as diferenças entre conhecimento acumulado, sendo que são já introduzidos requisitos ao nível da polivalência no nível B2, visando preparar o trabalhador para a passagem para o nível de enquadramento seguinte (nível C).
A	2	Nível de aquisição de conhecimentos, em que o trabalhador desenvolve a sua actividade profissional em postos de trabalho ou valências de menor complexidade, classificadas em «A» em termos de grau de dificuldade. A permanência neste nível de enquadramento tem como principal objectivo dotar os trabalhadores nele enquadrados dos conhecimentos básicos à progressão na carreira. Como requisito de entrada neste nível exige-se que o trabalhador tenha completado um ano de estágio na zona de admissão do nível.
	1	O nível A1 é o nível de início de carreira para os trabalhadores pertencentes a alguns percursos profissionais da carreira de produção que, pelo seu nível de complexidade, serão menos exigentes nos critérios de admissão, nomeadamente com níveis de escolaridade equivalente ao 9.º ano. Como requisito de entrada exige-se que o trabalhador tenha completado um ano de estágio profissional enquadrado na zona de admissão deste nível.

Progressão na banda: a evolução dentro de cada nível funcional assentará numa banda salarial.

2- Evolução profissional

Entendem-se como critérios de evolução profissional os requisitos mínimos para a evolução profissional do trabalhador, em termos de promoção de nível e progressão na banda.

Neste sentido, o cumprimento destes critérios deve ser entendido com uma condição mínima de elegibilidade para promoção ou progressão. Isto significa que o facto do trabalhador cumprir os critérios dá-lhe oportunidade de progredir ou ser promovido, mas não lhe confere automaticamente direito a promoção ou progressão.

Estes critérios incluem requisitos mínimos de admissão na carreira, experiência profissional, avaliação do desempenho e aquisição de conhecimentos e valências.

√

3- Critérios de evolução profissional

Tendo em consideração o exposto, a elegibilidade para promoção de nível assentará em quatro critérios como requisito mínimo: critérios de admissão, experiência, desempenho e aquisição de conhecimentos. A elegibilidade para progressão na banda salarial assentará em dois critérios como requisito mínimo: desempenho e experiência profissional (tempo mínimo de um ano).

Critérios de promoções/progressões		Mecanismos de avaliação	Progressões	Promoções
1.	Critério de admissão	São os requisitos mínimos gerais de entrada em cada uma das carreiras. Estes requisitos são definidos para cada um dos níveis e aplicam-se no caso de entrada directa para o nível.		√
2.	Experiência profissional	Tempo mínimo de permanência. O tempo mínimo de permanência é um critério de cumprimento obrigatório. Uma vez atingido o tempo mínimo, este requisito deixa de ser factor de ponderação na evolução profissional.		√
3.	Desempenho	Avaliação de desempenho, que consiste na análise dos resultados obtidos pelo trabalhador no sistema de avaliação de desempenho de executantes. Os requisitos deste vector variam de acordo com a fase da carreira em que se encontra o Trabalhador, aumentando o grau de exigência ao longo do percurso.	√	√
4.	Potencial/aquisição de conhecimentos	Avaliação de conhecimentos, que reflecte a aprendizagem de diferentes postos de trabalho. De modo a progredir na carreira, o trabalhador terá de dominar novos postos de trabalho e/ou valências. Cada novo posto de trabalho/valência tem associado um processo de formação, experiência profissional e avaliação de conhecimento. Para evoluir, o trabalhador terá de ter um resultado positivo nesta avaliação.		√

3.1- Critérios de admissão

Os critérios de admissão para funções executantes são os seguintes:

- Idade mínima legal;
- Habilitações académicas: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente (9.º ano para condutores de MAET);
- Conhecimentos de inglês falado e escrito;
- Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico;
- Aprovação em processo de recrutamento específico.

3.2- Experiência profissional

A elegibilidade do trabalhador para promoção será condicionada pela experiência profissional, medida no modelo de carreiras, como o tempo mínimo de permanência em cada nível.

Como tempo mínimo entende-se o número de anos mínimo para o trabalhador adquirir experiência profissional em cada nível funcional e a partir do qual, cumprindo os restantes requisitos, estará elegível para ser promovido.

Os tempos mínimos não devem ser confundidos com tempos médios de permanência no nível, dado que estes dependem também do cumprimento de outros critérios em simultâneo com a existência de oportunidades organizacionais.

Tendo em consideração o exposto, a tabela de tempos mínimos a aplicar é a seguinte:

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	-
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3*
A1	3*

Nota: \* O ingresso nas diversas carreiras pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

3.3- Desempenho profissional

A elegibilidade do trabalhador para promoção de nível e progressão na banda será condicionada pelo desempenho demonstrado, de acordo com os resultados da avaliação de desempenho anual.

A gestão de progressões e promoções será baseada na avaliação de desempenho individual (ADI), de acordo com o atual sistema de avaliação de desempenho em vigor para executantes.

Neste sentido, considera-se como desempenho mínimo para o trabalhador ser elegível para promoção ou progressão:

Promoção	Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores ao período da promoção; Obtenção de uma avaliação média de 2,25 nos últimos 2 anos anteriores à proposta de promoção.
Progressão	Obtenção de avaliação mínima de 2 nos dois últimos anos.

3.4- Aquisição de conhecimentos

O sistema de carreiras visa fomentar a aprendizagem contínua dos trabalhadores, promovendo a aquisição permanente de conhecimentos. Assim, a evolução profissional deverá ter em conta a necessidade de aquisição de conhecimentos múltiplos, assumindo a polivalência como um factor relevante no enriquecimento de competências profissionais e, consequentemente, com impacto no desempenho actual e desempenhos futuros do trabalhador.

Pretende-se desta forma alinhar a evolução profissional com o potencial demonstrado, desenvolvendo de forma adequada planos de formação que permitam aos trabalhadores adquirir novas competências e conhecimentos necessários para o desempenho de funções mais complexas.

Neste sentido, para o percurso profissional dentro de cada carreira, foram definidos domínios de postos de trabalho ou valências, nos quais o trabalhador vai adquirindo conhecimento ou experiência e consequentemente ganhando «créditos» que o tornam elegível para futuras promoções.

A elegibilidade do trabalhador para promoção assumirá como requisito mínimo um conjunto de conhecimentos e experiências em valências ou postos de trabalho específicos para cada nível funcional.

Equivalências entre carreiras:

Para garantir e facilitar a mobilidade entre carreiras ou famílias funcionais, assume-se que o trabalhador adquire au-

tomaticamente a equivalência ao nível da carreira onde se encontra. Relativamente à aquisição de conhecimentos, as valências requeridas para a promoção são as apresentadas ou superiores.

Carreira industrial

1- Descrição da carreira

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores com funções que implicam a execução de processos e actividades de natureza industrial, incluindo as áreas de produção, produção florestal, manutenção e laboratório.

Nas áreas de produção são enquadrados os trabalhadores que, conduzindo ou utilizando o equipamento instalado, realizam transformações físico-químicas ou físicas ou movimentação de materiais.

Nas áreas de manutenção e projectos são enquadrados todos os trabalhadores que desenvolvam acções de manutenção, nomeadamente nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, metalúrgica, óleo-hidráulica e telecomunicações e os trabalhadores responsáveis por desenho de projectos.

Nas áreas de laboratório são enquadrados todos os trabalhadores que executam análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos.

Área de produção

Nas áreas de produção são enquadrados todos os trabalhadores que, conduzindo ou utilizando o equipamento instalado, máquinas ou conjuntos de maquinismos, ou máquinas de colheita florestal, realizam transformações físico-químicas ou físicas, optimizando a sua execução com vista a obter a melhor eficiência das acções, em função de valores analíticos e da leitura de instrumentos de medida diversos. Procedem ao controlo de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias verificadas. Compete-lhes zelar pelo comportamento do equipamento e seu estado geral de conservação, sendo responsáveis por acções de manutenção primária, verificação dos níveis de controlo de lubrificantes e respectivos ajustes de acordo com instruções, e limpeza da área de trabalho. Devem utilizar os meios móveis necessários ao completo desempenho da sua função e controlo da actividade, e elaborar relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento. Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança) ou do sistema de gestão florestal.

Área de produção: enquadramento das categorias ou funções

Actuais		Futuras
Operador de processo Operador qualificado - Fogueiro Fogueiro Operador industrial Operador de transformação	}	Operador de processo
Operador de preparação de madeira Recepcionista de materiais Medidor recepcionista de madeiras	}	Operador de preparação madeira Recepcionista de materiais
Condutor de MAET Condutor de empilhador Condutor manobrador	}	Condutor de MAET
Operador de máquinas especiais (Colheita florestal)	}	Operador de máquinas especiais (Colheita florestal)
Operador de expedição	}	Operador de armazém e expedição

Área de manutenção e projectos

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores que desenvolvam acções de manutenção, nomeadamente nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, metalúrgica, óleo-hidráulica e telecomunicações e os trabalhadores responsáveis por desenho de projectos. São responsáveis por inspecionar as condições da instalação ou equipamento e fazer uma avaliação sobre o seu estado, reportando à chefia as constatações da inspecção. São enquadrados os trabalhadores que executam peças, fazem montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Sempre que necessário, colaboram com os trabalhos da produção, asseguram funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas

no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança).

São ainda enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores que executam desenhos-projecto de instalações e equipamento fabril de acordo com definições da chefia, normas técnicas da profissão e de engenharia estabelecidas na empresa. Executam tarefas de apoio à preparação de orçamentos. Fazem a manutenção do arquivo de desenhos técnicos, catálogos e manuais e sua disponibilização. Executam, quando necessário, o acompanhamento e fiscalização de obras de projectos, enquadrando empreiteiros. Procedem à consulta e disponibilização de documentação técnica, bem como verificação, levantamentos e medições locais necessárias ao desenvolvimento de desenhos e projectos. Executam outras tarefas da mesma natureza, no âmbito da área a que pertencem.

Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança).



Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
(2) Técnico de conservação mecânica (1) Técnico de controlo e potência (1) Técnico de conservação eléctrica (2) Técnico de manutenção (2) Oficial de conservação (1) Técnico de instrumentação Oficial (1) Técnico de electrónica Oficial metalúrgico (1) Técnico de instrumentação e controlo industrial (2) Técnico de conservação civil (2) Lubrificador (1) Electricista (1) Técnico de energia e controlo (1) Técnico de telecomunicações (2) Oficial de conservação civil (2) Verificador de equipamentos (1 e 2) Preparador de trabalho (3) Técnicos de desenho (3) Desenhadores projectistas (2) Serralheiro de conservação (2) Agente de conservação preventiva (3) Arquivista técnico (2) Tirocinantes de manutenção (3) Desenhador	(1) Técnico de controlo e potência (2) Técnico de manutenção mecânica (3) Técnico projecto industrial

Área de laboratório

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores que executam análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente executar tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como

a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções com reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoiam tecnicamente os postos de controlo fabris. Executam ensaios nas áreas do controlo dos processos, controlo da qualidade dos produtos e controlo de matérias-primas e subsidiárias. Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança).

Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
Técnico analista de laboratório Analista de laboratório Operador de máquina offset	Analista de laboratório

2- Requisitos mínimos de evolução profissional

Apresentam-se de seguida os requisitos mínimos de evolução profissional:

2.1- Experiência (Tempos mínimos)

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	–
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3 *
A1	3 *

Nota- O nível A1 está apenas destinado para percursos de parque de madeiras, rececionista de materiais e condução de máquinas de elevação e transporte.

2.2- Critérios de admissão

Idade mínima legal.  Habilitações académicas: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente (9.º ano para condutores de MAET).	Conhecimentos de inglês falado e escrito.  Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico.  Aprovação em processo de recrutamento específico.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.3- Avaliação de desempenho individual

Para promoção de nível:  Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção;  Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Para progressão na banda:  Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nota: \* O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

**3- Aquisição de conhecimentos e valências**

Domínio de postos de trabalho ou valências de acordo com a matriz de valorização e requisitos apresentados:

**Área de produção**

**Preparação madeiras, florestais e gerais**

Nível	Preparação madeiras	Condução MAET/Colheita florestal
	Cacia/Setúbal	Setúbal/Cacia
C	Coordenação de madeiras	
B	Preparação de madeiras - 1.º operador Recepção de madeiras e outros materiais - 1.º operador	Gruas móveis Gruas manutenção Pás carregadoras Camião porta máquinas
A	Preparação de madeiras - 2.º operador Recepção de madeiras e outros materiais - 2.º operador Afição de navalhas	Gruas fixas Gruas semi-fixas Empilhadores Forwarders - Máquinas de rechega Harvesters - Máquinas de corte
Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais		
C2	-	-
C1	1C + 2B + 3A	-
B2	2B + 2A	3B + 2A
B1	1B + 2A	1B + 2A
A2	2A	2A
A1	1A	1A

**Pasta e recuperação de energia**

Nível	Pasta	Recuperação de energia
	Cacia/Setúbal	Cacia/Setúbal
C	Digestor, lavagem e crivagem (S e C) Branqueamento Máquina de pasta e depuração - Condutor	Caldeira de recuperação e evaporadores, caustificação e fornos da cal - 1.º operador Produção e distribuição de energia - 1.º operador
B	Digestor, lavagem e crivagem - 2.º operador (S e C) Branqueamento - 2.º operador (S e C) Depuração/Transferência de pasta Produtos químicos Máquina de pasta e depuração	Caldeira de recuperação e evaporadores - 2.º operador Produção e distribuição de energia - 2.º operador Fornos e caustificação ( C) Central de ciclo combinado (S) Central termoelétrica biomassa (S e C) Tratamento de água e de efluentes
A	Digestor, lavagem e crivagem - 3.º operador (S e C) Secador/Linhas de acabamento Descarga de produtos químicos	Recuperação e energia - 3.º operador (S e C) Abastecimento de águas e desmineralização (S e C) Tratamento de efluentes

Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais	
C2	2C + 3B + 1A
C1	1C + 3B + 1A
B2	3B + 1A
B1	2B + 1A
A2	1A
A1	-

Papel e área de bobines

Nível	Máquina papel	Área de bobinas
	F. P. Setúbal	F. P. Setúbal
C	Coordenação de máquina de papel	Coordenação da área de bobinas
	Zona húmida	
B	Aditivos químicos	Bobinadoras
	Preparação de pastas	Rebobinadoras
A	Zona seca - 1.º operador	Embaladoras
	Zona seca - 2.º operador	Auxiliar de bobinagem
A	Desintegração	
Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais		
C2	2C + 2B + 1A	-
C1	1C + 2B + 1A	1C + 2B + 1A
B2	2B + 1A	2B + 1A
B1	1B + 1A	1B + 1A
A2	1A	1A
A1	-	-

Transformação e armazéns e expedição

Nível	Transformação	Armazéns e expedição
	Setúbal	Setúbal/Cacia
C	Coordenação de cut-size	
	Coordenação folio	
B	Cortadoras de cut-size - 1.º operador	Despacho
	Cortadoras folio - 1.º operador	Fiel armazém
	Cortadoras formatos especiais - 1.º operador	Porta-contentores
	Embalagem resmas - 1.º operador	
	Embalagem paletes - 1.º operador	
A	Movimentação de papel	Movimentação interna papel
	Cortadoras cut-size - 2.º operador	Movimentação embalagem
	Cortadoras folio - 2.º operador	Expedição pasta/Papel
	Cortadoras formatos especiais - 2.º operador	
	Embalagem resmas - 2.º operador	
	Embalagem paletes - 2.º operador	
	Guilhotina	

Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais		
C2	2C + 5B + 7A	-
C1	1C + 3B + 5A	-
B2	3B + 5A	2B + 2A
B1	1B + 5A	1B + 2A
A2	1A	2A
A1	-	1A

Área de manutenção

	Técnico de controlo e potência	Técnico de manutenção mecânica	Técnico de projecto industrial	
Área	Oficina Recuperação de energia Linha de pasta Máquina de papel 1 Máquina de papel 2 Máquina de papel 3 Máquina de papel 4 Transformação Armazéns e expedição Parque de madeiras Eng.ª de manutenção		Oficina Recuperação de energia Linha de pasta Parque madeiras  Papel Transformação	
Especialidade	Electricidade Instrumentação Electrónica Sistemas de controlo Óleo-hidráulica Accionamento Robótica Inspeção e controlo condição	Mecânica Lubrificação Serralharia civil Soldadura Máquina e ferramentas Plástico e/ou vulcanização Insp. e controlo condição Electromecânica Manutenção de rolos	Civil Estruturas Arquitectura Mecânica Tubagens plásticos e compósitos Aquecimento, ventilação e ar condicionado  Diagramas de processo	Electricidade Iluminação Quadros eléctricos  Distribuição de energia Instrumentos  Sistemas de controlo Óleo hidráulica Arquivo técnico
C2	5 especialidades + 2 áreas	5 especialidades + 2 áreas	5 especialidades + 2 áreas	
C1	4 especialidades + 2 áreas	4 especialidades + 2 áreas	4 especialidades + 2 áreas	
B2	3 especialidades + 2 áreas	3 especialidades + 2 áreas	3 especialidades + 2 áreas	
B1	2 especialidades + 1 área	2 especialidades + 1 área	2 especialidade + 1 área	
A2	1 especialidade + 1 área	1 especialidades + 1 área	1 especialidade + 1 área	

Área de laboratório

Níveis	Setúbal/Cacia
C	Apoio ao desenvolvimento de novos métodos Capacidade de coordenação de tarefas Ensaio especiais e estudos de processo/produto
B	Apoio aos laboratórios das áreas Auditorias e inspecções ao produto Controlo da qualidade de impressão offset Manutenção e calibração de equipamentos laboratoriais Gestão e preparação de amostras para mercado Elaboração de modelos, métodos de ensaio e procedimentos Controlo e verificação de equipamentos em linha críticos



A	Controlo da qualidade ambiental Controlo da qualidade papel - Ensaios condicionados Controlo da qualidade das águas Controlo de efluentes Controlo de materiais de embalagem Controlo do processo de produção de pasta - Linha de pasta Controlo do processo - Produtos químicos Controlo do processo - Recuperação e energia Controlo do processo - Produção de papel Controlo imediato da qualidade do produto - Papel Controlo imediato da qualidade do produto - Pasta Controlo processo preparação madeiras/biomassa Ensaios qualidade impressão electrofotográfica e janto de tinta Controlo e verificação de equipamentos em linha não críticos Controlo da qualidade de matérias-primas e subsidiárias fibrosas Ensaios de matérias-primas e subsidiárias - Não fibrosas Ensaios do controlo da qualidade pasta Preparação de soluções/gestão stocks Recepção qualitativa de materiais de embalagem Verificação operacional de equipamentos laboratoriais
C2	8A + 2B + 3C
C1	6A + 2B ou 6A + 1B + 1C
B2	5A + 1B ou 6A
B1	4A
A2	1A
A1	-

**Carreira corporativa**

1- Descrição da carreira

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores com funções de apoio a determinada área funcional ou unidade de negócio, que implica a execução de técnicas, actividades ou programas de suporte de natureza predominantemente corporativa.

Utilizam conhecimentos associados à função, com determinada área de especialização técnica e regem-se por rotinas e procedimentos predefinidos ou normalizados, estando sujeitos a instruções gerais superiores.

A carreira assume uma natureza transversal aos processos de suporte corporativo da empresa, incluindo-se neste gru-

po os trabalhadores que executam os processos de recursos humanos, contabilidade e fiscalidade, finanças, aprovisionamento, estatística técnica, apoio administrativo, assim como todas as tarefas associadas à área de sistemas de informação.

Nos níveis superiores podem realizar estudos e análises técnicas sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior.

Podem coordenar equipas de pessoal administrativo, com grau de autonomia relativo, identificando, sugerindo e propondo a resolução de problemas, podendo ser necessária a orientação de um superior para a sua resolução.

Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança) ou do sistema de gestão florestal.

Enquadramento das categorias ou funções

Actuais		Futuras
Assistente administrativo	}	Assistente administrativo
Escriturário		
Fiel de armazém	}	Fiel de armazém
Recepcionista de materiais	}	Recepcionista de materiais
Programador de aplicações	}	Técnico de informática
Programador de sistemas		
Programador informático		
Operador informático		

Nota- Os trabalhadores com a categoria de secretária poderão aceder ao nível imediatamente superior ao actual, mediante o preenchimento dos requisitos mínimos de evolução profissional da carreira corporativa;

Os trabalhadores com as categorias de auxiliar administrativo, bombeiro, capataz florestal, supervisor florestal, motorista, guarda de propriedade e trabalhador agrícola especializado só poderão ascender ao nível A2, mediante o preenchimento dos requisitos mínimos de evolução profissional da carreira corporativa.

2- Requisitos mínimos de evolução profissional

Apresentam-se de seguida os requisitos mínimos de evolução profissional:

2.1- Experiência (Tempos mínimos)

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	–
C1	5

B2	4
B1	4

A2	3*
A1	Não aplicável

2.2- Critérios de admissão

Idade mínima legal.	Conhecimentos de inglês falado e escrito.
Habilitações académicas: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.	Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico;
	Aprovação em processo de recrutamento específico.

2.3- Avaliação de desempenho individual

Para promoção de nível:
Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção;
Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.

Para progressão na banda:
Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.

\* O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

3- Aquisição de conhecimentos e valências

Domínio de postos de trabalho ou valências de acordo com a matriz de valorização e requisitos apresentados:

Nível	Recursos humanos	Contabilidade e fiscalidade	Compras, armazém e gestão de stocks
C	Serviços administrativos III Pessoal III Desenvolvimento e formação III	Contabilidade financeira nível III (CA e F) Contabilidade analítica nível II (CA e CF) Preparação de informação de gestão (CA) Preparação de informação financeira II (CA) Fiscalidade nível II (CF) Fiscalidade nível III (F) Preparação de informação financeira I (F)	Gestão de compras e fornecedores III Organização e armazenamento materiais III Gestão de stocks III
	Pasta	Recuperação de energia	
	Cacia/Setúbal	Cacia/Setúbal	
	Digestor, lavagem e crivagem (S e C)	Caldeira de recuperação, evaporadores, caustificação e fornos da cal - 1.º operador	
	Branqueamento	Produção e distribuição de energia - 1.º operador	
	Máquina de pasta e depuração - Condutor		
B	Serviços administrativos II Pessoal II Posto médico II Desenvolvimento e formação II	Contabilidade financeira nível II (CA, CF e F) Contabilidade analítica nível I (CA e CF) Preparação de informação financeira I (CA) Conferência de facturas estrangeiras (CF) Reconciliação de contas (CF) Fiscalidade nível II (F)	Gestão de compras e fornecedores II Organização e armazenamento materiais II Gestão de stocks II
	Serviços administrativos I Pessoal I Posto médico I Desenvolvimento e formação I	Contabilidade financeira nível I (CF, CA e F) Fiscalidade nível I (CF, CA e F) Reconciliação de contas (CA) Tratamento de documentação e arquivo (CF) Registo e tratamento de facturas (CF) Conferência de facturas nacionais (CF)	Gestão de compras e fornecedores I Organização e armazenamento materiais I Gestão de stocks I
Conhecimentos gerais	Domínio de língua estrangeira Elaboração de relatórios e mapas de actividade Informática na óptica do utilizador (office) Aplicação informática de suporte à actividade Arquivo e tratamento de documentação da actividade		
	C2	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100 % A; B e C) + coordenação + domínio dos conhecimentos gerais	
	C1	50 % C + 100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais	
	B2	100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais	
	B1	50 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais	
	A2	100 % A da área específica + 3 conhecimentos gerais	
	A1	-	

Níveis	Administrativa	Sistemas de informação	Financeira	Estatística técnica
C		Desenvolvimento de soluções Documentação de suporte à infraestrutura	Tesouraria III	Estatística III
B	Preparação das fichas de formação Elaboração de pedidos de informação técnica Gestão do espaço de trabalho Elaboração de análises estatísticas Preparação de apresentações de suporte à direcção Elaboração/análise de indicadores de desempenho Preparação, análise e carregamento em sistema de contratos de arrendamento florestal	Instalação e manutenção de infraestrutura II Formação a utilizadores	Tesouraria II	Estatística II
A	Preparação de reuniões Requisições diversas Tratamento do processo de deslocações Suporte administrativo Atendimento telefónico Tratamento de correspondência Economato Acompanhamento de contratos de arrendamento florestal	Instalação e manutenção de infraestrutura I Inventário de equipamentos Arquivo de documentação Suporte simples aos utilizadores Conhecimentos avançados office	Tesouraria I	Estatística I
Conhecimentos Gerais	Domínio de língua estrangeira Elaboração de relatórios e mapas de actividade Informática na óptica do utilizador (office) Aplicação informática de suporte à actividade Arquivo e tratamento de documentação da actividade			
C2	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100 % A; B e C) + coordenação + domínio dos conhecimentos gerais			
C1	50 % C + 100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais			
B2	100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais			
B1	50 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais			
A2	100 % A da área específica + 3 conhecimentos gerais			
A1	-			

**Carreira comercial**

1- Descrição da carreira

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores com funções de suporte directo ao desenvolvimento de toda a actividade comercial, que implicam a execução de processos e actividades de natureza comercial.

Utilizam conhecimentos associados à função, com determinada área de especialização técnica e regem-se por rotinas e procedimentos predefinidos ou normalizados, estando sujeitos a instruções gerais superiores.

A carreira assume uma natureza transversal aos proces-

sos comerciais da empresa, incluindo-se neste grupo os trabalhadores que executam os processos comerciais.

Nos níveis superiores podem assegurar o desenvolvimento de actividades de carácter mais analítico que suportam directamente os processos de negócio.

Podem coordenar equipas de executantes, com um grau de autonomia relativo, identificando, sugerindo e propondo a resolução de problemas, podendo ser necessária a orientação de um superior para a sua resolução.

Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança).

Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
Assistente administrativo Profissional construção civil Fiel de armazém	Assistente comercial

2- Requisitos mínimos de evolução profissional  
Apresentam-se de seguida os requisitos mínimos de evolução profissional:

2.1- Experiência (Tempos mínimos)

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	—
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3*
A1	Não aplicável

2.2- Critérios de admissão

Idade mínima legal;  Habilitações académicas: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.	Conhecimentos de inglês falado e escrito;  Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico;  Aprovação em processo de recrutamento específico.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.3- Avaliação de desempenho individual

Para promoção de nível:  Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção;  Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.
Para progressão na banda:  Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.

Nota- \* O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.



3- Aquisição de conhecimentos e valências

Domínio de postos de trabalho ou valências de acordo com a matriz de valorização e requisitos apresentados:

Níveis	Operações	Marketing	Assistência técnica, desenvolvimento e qualidade do produto
C	Gestão planeamento de produção III	Relatórios e estatísticas	Aprovisionamento materiais embalagem III
	Gestão do processo expedição III	Consultas de mercado	Controlo qualidade materiais embalagem III
	Customer service III	Suporte à gestão do orçamento da área	Desenvolvimento materiais embalagem III
B	Gestão planeamento de produção II	Gestão e organização de visitas à fábrica	Aprovisionamento materiais embalagem II
	Gestão do processo expedição II	Gestão de merchandising	Controlo qualidade materiais embalagem II
	Customer service II	Conferência de facturas	Desenvolvimento materiais embalagem II
A	Gestão planeamento de produção I	Elaboração de mapas de actividade	Aprovisionamento materiais embalagem I
	Gestão do processo expedição I	Gestão do arquivo documental	Controlo qualidade materiais embalagem I
	Customer service I	Gestão de processos administrativos	Desenvolvimento materiais embalagem I
Conhecimentos gerais	Conhecimento de estatística básica Conhecimento da cadeia de valor - Áreas adjacentes Domínio de línguas estrangeiras Aplicação informática de suporte à actividade Informática na óptica do utilizador (office)		
C2	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100 % A; B e C) + coordenação + domínio dos conhecimentos gerais		
C1	100 % C + 100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais		
B2	100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais		
B1	50 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais		
A2	100 % A da área específica + 3 conhecimentos gerais		
A1	-		

Áreas de conhecimento específicas

Carreira corporativa

Conhecimentos específicos das áreas de recursos humanos

	I	II	III
Serviços administrativos e de apoio	Aquisição, distribuição e controlo de águas e cafés Assegurar a manutenção de equipamento de escritório Fatos de trabalho	Serviços de telecomunicações (fixo e móvel) Gestão do arquivo inactivo Gestão do economato (Figueira)	Supervisão e acompanhamento de contratos de prestação de serviço Marcação de viagens, transportes e alojamentos (excepto Cacia) Secretaria e apoio administrativo Gestão da frota de viaturas
Pessoal	Processos de selecção e recrutamento Contratos de trabalho e trabalho temporário Tratamento de seguros	Gestão de cadastro Tratamento de ausências Tratamento de trabalho suplementar Relacionamento com entidades oficiais Conhecimentos de legislação fiscal e segurança social Despesas de deslocação em serviço	Tratamento de remunerações Tratamento de baixas Gestão de horários e tempos de trabalho Conhecimentos de legislação laboral

Posto médico	Marcação de consultas e auxiliar de diagnóstico (M. trabalho e curativa) Testes de alcoolemia e toxicodependência Apoio administrativo a médicos e enfermeiros Relacionamento com entidades externas	Acidentes de trabalho Exames médicos (convocatórias, exames, tratamento estatístico) Compras e gestão de stocks de medicamentos e outros materiais Seguro de saúde	
Desenvolvimento e formação	Convocatórias e preparação dos dossiers técnico-pedagógicos Acompanhamento e suporte logístico às acções de formação Avaliação da formação níveis 1 e 2	Levantamento de necessidades de formação Regularização e «fecho» das acções de formação Avaliação da formação nível 3	Elaboração do plano de formação Planeamento e organização da formação externa Planeamento e organização da formação interna

Conhecimentos específicos das áreas de sistemas de informação

	I	II
Desenvolvimento de soluções	Desenvolvimento de soluções de apoio à infraestrutura Desenvolvimento de soluções colaborativas Programação de sistemas Programação aplicacional	
Instalação e manutenção de infraestrutura	Instalações simples de equipamento e software Pacotes de software genéricos Cablagem de rede Periféricos Procedimentos de operação Aplicações de negócio básico	Instalações complexas de hardware e software Pacotes de software específicos Instalação e configuração simples de rede Processos de aquisição de bens informáticos Operação de servidores Periféricos fabris Monitorização da infraestrutura Aplicações de negócio avançado

Conhecimentos específicos das áreas de compras, armazém e gestão de stocks

	I	II	III
Gestão de compras e fornecedores	Controlo do estado das encomendas Elaboração de encomendas Consultas ao mercado via SAP	Controlo de qualidade dos fornecedores Gestão de reclamações e prazos de entrega Elaboração de mapas de controlo de gestão Conferência de facturas de fornecedores Gestão BD fornecedores Execução de mapas comparativos de propostas de fornecedores	Negociação com fornecedores (preços, prazos, condições de pagamentos) Execução do Intrastat
Organização e armazenamento de materiais	Descarga e movimentação de materiais Condução de MAET Aviamento de materiais	Inventário físico dos materiais (contagens, inventário permanente e global) Gestão física dos materiais (conservação) Recepção, identificação e verificação dos materiais Organização dos materiais em armazém Gestão do espaço e distribuição do material entre armazéns Armazenamento de materiais, equipamentos e produtos químicos	Reclamações e devoluções de materiais aos fornecedores Processo administrativo de inventários (contagens; análise de diferenças e acertos)

Gestão de stocks	Criação de artigos em armazém (identificação e codificação) Gestão de contratos (criação de encomendas) Análise de propostas de fornecedores	Realização de processo MRP, gráfico dente de serra e análise ABC Gestão de resíduos e ecoparque Elaboração e controlo do mapa de reservas Preparação de mapas e lançamento de notas de entrada	Planeamento e previsões de reposicionamento (análise de tendências, ciclos, sazonalidades) Análise de indicadores de gestão (taxa de rotação, cobertura, nível de serviço, custos de stock)
------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Conhecimentos específicos das áreas de contabilidade e fiscalidade**

	I	II	III
Contabilidade financeira	Noções de contabilidade Componentes das demonstrações financeiras Contabilização de gastos e ganhos Contabilização de imobilizado I	Contabilização de imobilizado II Ajustamentos e provisões Especialização dos exercícios	Análise do balanço Análise da demonstração dos resultados Impostos Existências
Contabilidade analítica	Noções básicas Centros de custo e de lucro Divisões Alocação de operações aos centros de custo ou a áreas de resultados	Ordens Valorimtria de existências Processo de valorização de existências	
Fiscalidade	IVA - tratamento nos documentos nacionais IVA - códigos de IVA e impactos declarativos Declarações/guias mensais de retenções	IVA - tratamento nos documentos estrangeiros IVA - preparação de declarações IRC - noções base (artigo 1.º a 2X) Declaração Mod. 10	IRC - Preparação e análise de estimativa IRC IRC - Preparação e análise de Mod. 22 IES - Preparação IVA - preparação de declarações dos registos de IVA Auxílio para preparação dos dossiers de preços de transferência e dossier fiscal Declarações Mod.30/34
Preparação de informação financeira	Preparação de contas mensais para distribuição interna Análise da coerência das contas mensais preparadas	Preparação de notas para ABDR Preparação de detalhes sobre contas mensais	
Preparação de informação de gestão	Preparação e análise de mapas para resposta a pedidos específicos e não recorrentes		

**Conhecimentos específicos da área de estatística técnica**

	I	II	III
Estatística técnica	Preparação/Edição relatórios estatísticos diários da produção pasta Preparação/Edição relatórios estatísticos diários de paragens Preparação/Edição relatórios estatísticos diários ambiente	Preparação/Edição relatórios estatísticos mensais da produção pasta Preparação/Edição relatórios estatísticos mensais de paragens Preparação inquéritos oficiais	Elaboração de relatórios estatísticos diários e mensais da produção papel e reclamações Sistema de gestão de resíduos: - Elaboração de relatórios - Manutenção tabelas Análise de variáveis/Query base dados para resposta solicitações internas e externas Preparação de apresentações

**Conhecimentos específicos da área financeira**

	I	II	III
Tesouraria	Noções de contabilidade Processos de contabilização de transações financeiras (pagamentos, recebimentos, compensações) Noções básicas de cálculo financeiro	Conhecimento do sistema bancário Conhecimento dos sistemas de pagamento nacionais e internacionais Análise e controlo de custos associados às movimentações bancárias Cálculo financeiro intermédio	Conhecimento de produtos financeiros especializados (garantias, créditos documentários, confirming) Controlo e análise de crédito Controlo e análise de fornecedores Orçamentação de tesouraria

Carreira comercial

Conhecimentos específicos das áreas de operações

	I	II	III
Planeamento de produção	Inserção de encomendas de stock Verificação e acerto das ordens de fabrico	Gestão e optimização de PRS Elaboração de transformation orders Verificação do status das encomendas e replaneamento	Elaboração e optimização de ordens de fabrico Diagnóstico de necessidades de makings Importação das SRO Elaboração da manf. order/RW orders Optimização da sequência dos grupos de máquinas Verificação das optimizações
Customer service support	Atribuição de produtos a clientes e consignatários Gestão e manutenção da base de dados de produtos Libertação de encomendas Pedidos de cativação	Gestão e manutenção da base de dados de produtos Pedidos de cativação de matérias Gestão e reposição de stock de plataformas Gestão de encomendas de fornecedores externos Criação de product items Controlo do cumprimento dos requisitos da product offer	Gestão e reposição de stocks de plataformas Gestão de encomendas de fornecedores externos
Customer service assistant	Registo de encomendas Envio de confirmação de encomendas Envio de facturas, notas de débito e crédito Envio de packing lists Gestão e manutenção da base de dados de consignatários Gestão e manutenção da base de dados de article numbers	Call-offs das plataformas Elaboração de planos de cargas Inserção e análise de reclamações Follow up de encomendas e informação do estado da encomenda Informação de pagamento e envio de documentação bancária	Tramitação documental de trade finance Tramitação documental de documentos de exportação
Processo expedição	Booking de espaços Controlo das necessidades e planos de carga Análise de late orders Planeamento de encomendas Planeamento e acompanhamento de cargas por rodovia	Optimização de cargas Alocação de custos e serviços por carga efectuada Planeamento e conferência de custos de transporte Análise do plano de cargas e monitorização de atrasos Acompanhamento da carga até ao cliente Escalonamento das cargas de acordo com as disponibilidades do armazém Gestão do parque de contentores Assegurar a elaboração do plano de cargas Contacto com fornecedores para resolução de problemas	Planeamento e acompanhamento de cargas marítimas Tramitações documentais de transporte Definição e controle de objectivos de curto e médio prazo Assegurar a elaboração do plano de cargas Definição de acções de optimização do processo

Conhecimentos específicos das áreas de assistência técnica e desenvolvimento do produto

	I	II	III
Aprovisionamento materiais embalagem	Inserir pedidos de gestão Inserir não conformidades Inserir de pedidos de compra Determinar necessidades de ME com necessidade a pedido Determinar necessidades de ME com ponto de encomenda	Inserir parâmetros de stock Criar aprocodes de ME Controlo e conferência de facturas Participar na reunião diária transformação Alterar estatutos de gestão Determinar necessidade de ME com procura dependente Inserir dados para reporting a entidades externas	Verificar disponibilidade de materiais para SC (material check) Acompanhar processos de transição de ME Determinar necessidades de ME com estatuto não corrente Seguimento de cotas de fornecedores Balancear entregas com capacidade de recepção de materiais
Controlo qualidade materiais Embalagem	Cumprir PIE de ME Inserir não conformidades Manter arquivo de padrões de ME	Recolher dados de não conformidades de ME na produção Inserir dados para reporting a entidades externas Controlo de material não conforme	Acompanhar testes industriais de ME Validar não conformidades de ME

Desenvolvimento materiais embalagem	Inserir pedidos de gestão Inserir não conformidades Inserir de pedidos de compra Preparar processo de desenvolvimento	Elaborar relatório desenvolvimento ME Alterar estatutos de gestão Seguir processos de desenvolvimento Verificar parâmetros técnicos das FEME Conferência de facturas Inserir dados para reporting a entidades externas	Seleccção da tecnologia a utilizar num determinado trabalho Aprovação no fornecedor das primeiras provas em máquina
-------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

B- Carreiras profissionais de quadros médios e superiores

O modelo de carreiras de quadros considera todos os quadros pertencentes à Portucel abrangidos nas categorias de quadros superiores e quadros médios/intermédios.

Quadro superior	Categorias actuais	Quadro médio
	Chefe departamento 0 Chefe departamento 1 Chefe departamento 2 Técnico superior Analista de sistemas Técnico de sistemas Chefe de serviço Analista de aplicações	Chefe de sector industrial Chefe sector administrativo Encarregado geral fabril Encarregado turno fabril Encarregado fabril Técnico administrativo Técnico comercial Técnico industrial Chefe de turno fabril

Níveis de evolução profissional

Carreira de gestão		Carreira técnica	
Quadro superior	5	Responsável 5	Técnico 5
	4	Responsável 4	Técnico 4
	3	Responsável 3	Técnico 3
	2		Técnico 2
	1		Técnico 1
		Quadros médios	D2 D1
		Carreiras: Industrial, comercial e administrativa	

A promoção de nível corresponde à evolução profissional do trabalhador por níveis funcionais.

A promoção de nível é sujeita ao cumprimento dos requisitos (abaixo definidos) e a necessidade organizacional.

A progressão salarial corresponde à evolução salarial do trabalhador dentro de cada nível funcional, de acordo com a banda salarial definida para o nível respectivo.

Carreiras quadros superiores

I- Definição

Neste grupo funcional estão enquadradas as funções de natureza técnica ou de gestão com responsabilidades de implementação ao nível estratégico e tático, no plano operacional e/ou conceptual.

São funções que exigem um elevado grau de autonomia

e de tomada de decisão, estando o nível de iniciativa destas funções balizado por princípios e políticas funcionais da organização.

A tipologia de problemas que estas funções enfrentam assume um carácter diversificado em que a solução é obtida por extrapolação de soluções prévias ou por um pensamento analítico sobre problemas pouco definidos que requerem um elevado grau de elaboração.

Estas funções assumem uma forte orientação para o cliente, interno ou externo, e têm um impacto significativo nos resultados do negócio e no seu desenvolvimento regular.

II- Âmbito

Tendo em conta a estrutura funcional existente na empresa o modelo de carreiras dos quadros superiores incidirá sobre duas carreiras: gestão e técnica, de acordo com a actividade desempenhada:



Gestão	Funções que assumem responsabilidades de chefia/coordenação de um departamento ou serviço, assegurando a implementação dos objectivos estratégicos através do planeamento, coordenação e controlo da actividade e dos recursos afectos. Estas funções, embora limitadas por uma ou mais políticas funcionais gerais, situam-se claramente entre a direcção e a execução de tarefas, cabendo-lhes a proposição de políticas funcionais, a definição dos standards, normas e procedimentos, bem como o controlo, de forma mais ou menos próxima, quanto à consecução dos objectivos. As competências mais valorizadas nesta carreira passam pela capacidade de liderança e gestão de equipas, iniciativa, inovação, visão estratégica e orientação para o cliente e para resultados, em complemento dos conhecimentos técnicos adquiridos.
Técnica	Inclui funções, que requerem um conhecimento técnico ou especializado, adquirido através de formação específica, qualificações profissionais e/ou experiência profissional. No seu nível máximo de proficiência traduz-se no domínio de competências numa área de conhecimentos específica; As respectivas responsabilidades implicam a concepção e/ou o domínio de procedimentos e com frequência a coordenação, supervisão e controlo funcional de processos, projectos e sistemas complexos. As competências mais valorizadas nesta carreira passam pela capacidade técnica, capacidade de resolução de problemas, iniciativa, inovação e orientação para o cliente e para os resultados.

III- Níveis de evolução profissional

A carreira dos quadros superiores foi delimitada em cinco níveis de evolução profissional, tal como apresentado:

		Carreira de gestão	Carreira técnica
Quadro superior	5	Responsável 5	
	4	Responsável 4	Técnico 4
	3	Responsável 3	Técnico 3
	2		Técnico 2
	1		Técnico 1

IV- Descrição da carreira

Requisitos mínimos de entrada	
Habilitações literárias: licenciatura ou superior. Línguas: domínio de inglês. Conhecimentos técnicos específicos adequados à respectiva área funcional. Competências comportamentais valorizadas: resolução de problemas, iniciativa, inovação, ambição profissional, flexibilidade, orientação para resultados e trabalho em equipa. Potencial ao nível de liderança e gestão de pessoas.	Exp. profissional. Entrada estágio profissional com duração mínima de 12 meses (no caso de recrutamento externo em início de carreira). Aprovação em processo de recrutamento específico. Disponibilidade para trabalhar em turnos (quando a natureza das funções o requeira).

IV- a) Descrição carreira de gestão

Descrição dos níveis		
	Definição	Âmbito de responsabilidade
Responsável nível 5	São as funções que asseguram a definição, coordenação e monitorização dos objectivos e do desempenho de um departamento, actuando com elevada autonomia. Detêm responsabilidades sobre equipas de grande dimensão e/ou processos muito complexos e heterogéneos, com impacto estratégico na organização.	Incidência no plano estratégico com elevado impacto nos resultados da organização; Actuação de acordo com políticas funcionais gerais, assumindo um papel importante na definição de standards, normas e procedimentos para consecução de objectivos; Âmbito de actuação heterogéneo e complexo; Exigência de liderança de equipas, com visão estratégica do negócio; Elevada autonomia na tomada de decisões.
Responsável nível 4	São as funções que asseguram os objectivos de um departamento ou serviço e coordenam o seu desempenho, cabendo-lhes a definição e controlo dos standards, normas e procedimentos. O âmbito de intervenção é heterogéneo e complexo, requerendo nível de autonomia na tomada de decisões sob sua responsabilidade.	Incidência no plano tático/estratégico, com impacto significativo nos resultados da direcção; Âmbito de actuação heterogéneo e complexo; Actuação de acordo com normas e políticas claramente definidas, contribuindo para a sua definição; Exigência de liderança e gestão de equipas; Autonomia na tomada de decisões.
Responsável nível 3	São as funções que asseguram os objectivos de um serviço ou área especializada/funcional, com algum nível de autonomia de decisão. Estas funções planeiam e coordenam o trabalho de uma equipa de técnicos superiores ou quadros médios, cabendo-lhes a supervisão dos standards, normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais definidas.	Incidência no plano tático/operacional, com coordenação operacional das actividades; Actuação de acordo com normas e políticas definidas, Âmbito de actuação homogéneo e complexo; Capacidade de coordenação e supervisão de equipas; Exigência de coordenação de equipas e influência sobre os outros; Autonomia relativa na tomada de decisões.

IV- a) Descrição carreira de gestão

Requisitos		Requisitos de evolução profissional - Carreira de gestão		
		Área industrial	Área comercial	Área corporativa
Avaliação de desempenho*		Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos		
Nível				
Experiência profissional/ competências e conhecimentos	5	Comprovados conhecimentos de duas áreas fabris (preferencialmente conhecimentos de pasta e papel)	Conhecimentos comprovados em duas áreas comerciais (preferencialmente entre marketing, comercial e logística)	Conhecimentos comprovados em duas áreas de suporte (preferencialmente transversal à direcção)
		Experiência relevante em função de gestão de nível 4 (ou equivalente no exterior) Demonstração de competências de liderança, visão estratégica do negócio, iniciativa e assertividade Requisito preferencial: chefia/ participação de projecto transversal de natureza estratégica no GPS*		
	4	Experiência relevante em função de nível 3, de gestão ou técnica (ou equivalente no exterior) Demonstração de competências de coordenação de equipas, iniciativa e visão estratégica Requisitos preferenciais: Experiência em 2 sub áreas/ processos da área de responsabilidade Chefia/ participação em projectos transversais à direcção*		
	3	Domínio técnico da área funcional correspondente Demonstração de competências de orientação para os resultados e para o cliente, flexibilidade, ambição profissional, resolução de problemas e iniciativa Capacidade de gestão de equipas		

\* Não aplicável a processos de recrutamento externo.

IV- b) Descrição carreira técnica

Descrição - Carreira técnica		
Níveis	Definição	Âmbito de responsabilidade
Técnico nível 4	São funções que requerem um domínio técnico integral de competências numa área de conhecimento. Pressupõe a existência de funções com elevado grau de autonomia e de tomada de decisão de âmbito técnico. Funções que se dedicam ao estudo de questões muito complexas, apresentando soluções inovadoras de elevado âmbito técnico ou estratégico e com impacto significativo na organização. Poderá incluir a gestão/supervisão de projectos.	Incidência no plano estratégico com impacto significativo ao nível da tomada de decisões do grupo; Responsabilidade sobre processos heterogéneos e muito complexos; Domínio integral de competências numa área de conhecimento com elevado nível de complexidade.
Técnico nível 3	São funções que requerem um domínio técnico ou especializado de uma área de conhecimento. A sua execução implica o domínio de procedimentos e, frequentemente, a supervisão/controlo funcional de processos ou sistemas complexos. São funções que apresentam soluções técnicas inovadoras com impacto económico-estratégico no grupo.	Incidência no plano estratégico/tático com impacto nos resultados da direcção ou organização; Responsabilidade sobre processos heterogéneos e complexos; Domínio de competências numa área de conhecimento complexa.
Técnico nível 2	São funções que requerem um conhecimento técnico ou especializado, adquirido através de formação específica, qualificações profissionais ou através de experiência profissional. A sua execução implica o domínio de procedimentos, processos ou sistemas com algum nível de complexidade	Incidência no plano tático com impacto nos resultados da direcção; Responsabilidade sobre processos complexos; Elaboração de pareceres que sustentem a tomada de decisões.
Técnico nível 1 (Entrada)	São funções de suporte técnico/operacional à consecução da actividade regular da organização. Pressupõem o tratamento de situações e/ou problemas com algum grau de complexidade técnica. São funções que contemplam a execução de um conjunto de actividades predominantemente orientadas por procedimentos predefinidos e/ou estandardizados e sujeitas a supervisão.	Incidência no plano operacional, sujeito normalmente a coordenação superior estreita; Domínio de procedimentos e normas diversificados face a problemas relativamente complexos.

V- b) Descrição carreira técnica

Requisitos de acesso		Carreira técnica		
		Área industrial	Área comercial	Área corporativa
Avaliação de desempenho		Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos		
Nível				
Experiência profissional/ Competências e conhecimentos	4	Domínio integral de competências técnicas na sua área de responsabilidade Conhecimentos comprovados de 2 áreas de conhecimento dentro da área funcional (industrial, comercial ou corporativa) Demonstração de competências de resolução de problemas, orientação para resultados, iniciativa e visão estratégica Requisito preferencial: gestão de projectos transversais de natureza estratégico no GPS (*)		
	3	Domínio do conhecimento técnico específico requerido para o desempenho da função Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa e pensamento conceptual Requisitos preferenciais: Experiência relevante em duas áreas de responsabilidade Participação em projectos transversais à direcção a que pertence (*)		
	2	Domínio do conhecimento técnico específico, procedimentos e sistemas da função Formação profissional ou experiência profissional no domínio técnico Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa, flexibilidade e orientação para resultados		
	1	Requisitos mínimos de entrada para quadro superior		

(\*) Não aplicável a processos de recrutamento externo.

Carreiras quadros médios

I- Definição

Neste grupo funcional estão enquadrados os trabalhadores que:

1- Desempenham funções de chefia operacional nomeadamente na coordenação, distribuição e orientação do trabalho de funções executantes, segundo directrizes superiores. A estas funções cabe o controlo e supervisão de standards, normas e procedimentos, actuando com algum nível de autonomia, no âmbito das políticas e procedimentos previamente definidos.

2- Inclui ainda funções que requerem um nível de conhecimento especializado e que normalmente incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos. Estas funções são desempenhadas num âmbito de actuação com algum nível de autonomia, de acordo com políticas e procedimentos previamente definidos.

II- Âmbito

Carreira industrial

Supervisor

Funções responsáveis pela supervisão de uma equipa de executantes e pelo controlo dos standards, normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais previamente definidas. Estas funções incluem:

- Supervisores (manutenção, produção, armazém) - correspondem a funções responsáveis pela gestão de uma equipa de executantes para as áreas de manutenção, produção e armazém.
- Supervisores de turno - correspondem a funções responsáveis pelos turnos e gestão da respectiva equipa de executantes.

- Supervisores de equipa - correspondem a funções responsáveis pelos turnos e/ou coordenação de equipa de executantes para o parque de madeiras, manutenção, armazéns de pasta e papel e transformação/acabamento.

Técnico industrial

Funções de tipologia técnico-prática que exigem conhecimento profundo no domínio da aplicação dos processos na área industrial, adquirido através de formação técnica ou experiência profissional, operando processos de complexidade determinada. Detém algum nível de autonomia no que se refere à realização de tarefas, actuando de acordo com coordenação superior. Incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos.

Carreira comercial

Técnico comercial

Funções de natureza técnico-prática que apoiam a implementação dos processos de negócio e que actuam no âmbito da área comercial. São funções que requerem um profundo conhecimento dos processos comerciais, exigindo orientação para o cliente externo, capacidade de relacionamento interpessoal e o domínio de processos de complexidade determinada. Detém algum nível de autonomia no que se refere à realização de tarefas, actuando segundo coordenação superior. Incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos.

Carreira administrativa

Técnico administrativo

Funções de natureza técnico-prática de suporte às actividades regulares de negócio, actuando no âmbito das áreas corporativas do grupo. São funções que requerem um pro-

fundo conhecimento dos processos administrativos, exigindo eficácia em procedimentos numa secção especializada e o domínio de processos de complexidade determinada. Detém algum nível de autonomia no que se refere à realização de tarefas, actuando segundo coordenação superior. Incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos.

III- Níveis de evolução profissional

Para efeitos de desenvolvimento e gestão de carreiras os quadros médios são enquadrados em 2 níveis (D1 e D2), na sequência das carreiras desenhadas para os executantes:

D	2	O nível D2 corresponde ao topo de evolução de carreira do trabalhador enquanto quadro médio, pressupondo domínio técnico-operacional de uma área especializada. Implica maior autonomia e responsabilidades acrescidas relativamente aos processos/procedimentos, requerendo uma ampla formação e experiência profissional. A inserção neste nível pressupõe que o processo de aprendizagem continua do trabalhador passou não só pelo acumular de conhecimentos técnico-operacionais mas também pela aprendizagem de postos de trabalho/valências de outras áreas, revelando polivalência e flexibilidade.
	1	O nível D1 pressupõe o desempenho de funções que requerem conhecimentos técnicos, teóricos e práticos, específicos bem como algum nível de polivalência. Incluem funções com algum nível de autonomia, que actuam de acordo com políticas e procedimentos definidos. Incluem funções com responsabilidade de supervisão ou coordenação funcional de uma equipa de executantes. É o nível máximo para funções de supervisão de equipa.

IV- Descrição da carreira

Requisitos mínimos de entrada	
Habilitações literárias: 12.º ano ou curso técnico-profissional (ou experiência profissional equivalente) Línguas: Bons conhecimentos de inglês (falado e escrito) Conhecimentos técnicos específicos adequados à respectiva área funcional Competências comportamentais valorizadas: resolução de problemas, orientação para resultados, flexibilidade e trabalho em equipa Potencial ao nível de coordenação de pessoas	Cumprimento do plano de formação específico Avaliação de desempenho média de 2,25 nos 3 anos anteriores (não aplicável a processos de recrutamento externo) Aprovação em processo de recrutamento específico Disponibilidade para trabalhar em turnos (quando a natureza das funções o requeira) Estágio profissional com duração mínima de 12 meses (no caso de recrutamento externo em início de carreira)

Requisitos de evolução profissional

	Carreira industrial	Carreira comercial	Carreira administrativa
D2	Com origem em D1 (SGD quadros): avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos. Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos*		
	Com origem em C2 (SGD executantes): avaliação de desempenho média de 2,25 ou superior durante últimos 3 anos. Nenhuma avaliação abaixo de 2 nos últimos três anos*		
	Permanência mínima no nível D1 (2 anos) ou C2 (4 anos)* Domínio de conhecimentos dos requisitos C2 (carreira de executantes)* Nível não acessível aos supervisores de equipa Requisito preferencial: desempenho anterior de funções nível D1		
D1	Capacidade de coordenação/chefia de equipas, resolução de problemas, iniciativa e flexibilidade.	Domínio de 2/3 línguas estrangeiras Orientação para o cliente, flexibilidade, iniciativa e relacionamento inter-pessoal	Resolução de problemas, iniciativa, rigor e flexibilidade.
	Avaliação de desempenho média de 2,25 ou superior durante últimos 3 anos (SGD Executantes). Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos*		
	Permanência mínima no nível C2 (2 anos) ou C1 (4 anos)* Domínio de conhecimentos de acordo com os requisitos C2 definidos em carreiras de executantes (C1 no caso de supervisor de equipa)*		
D1	Capacidade de coordenação/chefia de equipas, resolução de problemas, iniciativa e flexibilidade.	Domínio de 2/3 línguas estrangeiras Orientação para o cliente, flexibilidade, iniciativa e relacionamento inter-pessoal	Resolução de problemas, iniciativa, rigor e flexibilidade.

\* Não aplicável a processos de recrutamento externo.



C- Enquadramento dos trabalhadores

Critério de conversão

O enquadramento dos trabalhadores nos níveis de carreira será efectuado de acordo com a seguinte matriz de conversão:

		Executantes
		Níveis anteriores
NOVOS NÍVEIS	C2	6
	C1	7
	B2	8 e 9
	B1	10 e 11
	A2	12
	A1	13

		Quadros Superiores
		Níveis anteriores
NOVOS NÍVEIS	5	0 e 1
	4	2
	3	3 e 4
	2	5
	1	6

Quadros Médios		
Níveis anteriores		
NOVOS NÍVEIS	D2	4 e 5
	D1	6 e 7

ANEXO II

**Bandas salariais**  
**Quadros Superiores**

Níveis	Bandas Salariais ( € / Ano )		
5	64.408 €	-	97.726 €
4	54.157 €	-	82.461 €
3	39.002 €	-	63.516 €
2	30.532 €	-	46.245 €
1	23.625 €	-	36.104 €

**Quadros Médios**

Níveis	Bandas Salariais ( € / Mês )		
D2	1.571 €	-	3.278 €
D1	1.282 €	-	2.431 €

**Executantes**

Nível	Zona de Admissão	Banda Salarial ( € / mês )		
C2		1.337 €	-	2.362 €
C1		1.177 €	-	2.149 €
B2		1.072 €	-	1.951 €
B1		966 €	-	1.489 €
A2	771 €	879 €	-	1.364 €
A1	702 €	804 €	-	1.087 €

### ANEXO III

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

Nos termos e para efeitos do previsto na cláusula 86.<sup>a</sup> do presente AE, procede-se à seguinte enunciação taxativa:

A- Cláusulas e condições do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2010, que continuarão a aplicar-se aos trabalhadores da Portucel admitidos anteriormente à entrada em vigor do presente AE:

A.1- Cláusulas:

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na empresa.

2- A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo os trabalhadores em regimes de turno que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, aos quais a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Turnos

1- O horário de trabalho de laboração contínua é anual e corresponde em média a 39 horas de trabalho semanal.

18- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua recebem o mínimo de onze feriados anuais, sendo pago um feriado em cada mês, excepto no mês de Novembro. Os feriados trabalhados que excedam os onze, são pagos no final de cada ano.

19- As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem, aos onze dias indicados no número anterior.

20- Noventa dias antes de concluído o período dos cinco anos previstos no número 17 a empresa e os representantes dos trabalhadores podem apresentar propostas de alteração aos horários de trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis.

##### Determinação da retribuição horária

1- O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

(Remuneração base + diuturnidades + subsídio de turno + I. H. T.) x 12/Período normal de trabalho semanal x 52

2- Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88 % da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 65.<sup>a</sup>

2- As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respetiva antiguidade.

3- Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de Maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á, apenas a partir de 1 de Janeiro de 2001, ou seja, sem qualquer retroatividade.

4- Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da empresa em 31 de Maio de 1994 aplica-se o regime constante da cláusula 62.<sup>a</sup> do AE Portucel, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990.

5- As diuturnidades vencidas, até 28 de Fevereiro de 2015, foram extintas por incorporação na retribuição mensal. Os trabalhadores que até àquela data ainda não tivessem atingido o limite máximo, de diuturnidades, previsto nos números 2 e 4 da presente cláusula, ser-lhe-á incorporado anualmente as diuturnidades vincendas até que perfaçam o limite acima referido.

6- Mantem-se para as diuturnidades vincendas a actual forma de cálculo de acordo com a base de indexação.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores no regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte:

a) 9,52 % da referida base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga fixa;

b) 10,96 % da base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga variável;

c) 12,38 % da base de indexação, quando no regime de três turnos sem laboração contínua;

d) 20 % da base de indexação, quando no regime de três turnos com laboração contínua.

1.1- No regime de três turnos de laboração contínua ou regime de dois turnos equiparável a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do número 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>, aos valores do subsídio de turno referidos, acrescem, respectivamente, 10 % e 7 % da remuneração base individual.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3- Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Base de indexação

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, do anexo A, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = R / n$$

sendo:

M = média simples das remunerações;

R = soma das remunerações de todos os grupos salariais;

n = número de grupos salariais.

2- Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turno e diuturnidades serão arredondados para a dezena ou meia dezena de centimos imediatamente superior.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Subsídio de bombeiro

(Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal).

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Retribuição da prevenção

1- A todos os trabalhadores que realizam prevenção serão-lhes-á assegurado o valor que recebiam a este título em 31 de Dezembro de 2014. Este valor será actualizado sempre que a remuneração base do trabalhador seja actualizada ou quando for alterada por motivos de promoção, progressão ou reclassificação profissional; Nestas situações será calculado 20 % da diferença entre a nova e a anterior remuneração e o montante apurado será acrescido ao valor fixo da prevenção.

2- O valor referido no número anterior será pago 12 vezes por ano, sem prejuízo do seu pagamento proporcional, nos termos dos números seguintes. Esta compensação inclui o tempo de deslocação.

3- Nos anos incompletos de integração no regime de prevenção, o pagamento referido no número 1 anterior será proporcional ao número de meses de efectiva integração neste regime.

4- As ausências prolongadas, por períodos superiores a 15 dias, determinam o pagamento proporcional da compensação, nos termos do número anterior.

5- Não é permitida a marcação de férias coincidentes com o período de prevenção previsto na respectiva escala.

6- Um trabalhador que realiza prevenção pela primeira vez não poderá receber a título de prevenção uma retribuição fixa superior a 20 % da sua retribuição base.

7- A compensação referida no número 1, não inclui o pagamento pelo trabalho suplementar prestado, que será remunerado, nos termos previstos neste AE.

8- Sempre que o regime de prevenção implique deslocação à fábrica, a empresa garantirá transporte ao trabalhador, ou, em alternativa, o seu pagamento, nos termos em vigor na empresa, à data da deslocação.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Subsídio de infantário

1- A empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário, no valor mensal de 64,33 €.

2- Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário.

3- O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

4- O direito ao subsídio de infantário cessa logo que o beneficiário possa utilizar serviços adequados ao dispor da empresa ou logo que o filho perfaça 7 anos de idade.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de transporte**

(Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal).

Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### **Regalias sociais**

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
- c) Subsídio especial a deficientes: 89,47 €;
- d) Complemento de reforma.

A.2- Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor

(Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal).

A.3- Outras condições

- a) Extinção do regime de dispensas de 48 horas/ano remuneradas

Extinção do regime de faltas dadas até 48 horas em cada ano civil, com integração na remuneração base/subsídio de turno do valor correspondente a 16 horas, calculado com base na taxa horária de cada trabalhador.

Instituição de um regime de horário que possibilite a justificação de eventuais ausências a cada início do horário normal de trabalho.

Este regime assenta nos seguintes princípios:

- Período máximo de 30 minutos;
- Utilização até 2 situações por mês.

Na situação dos trabalhadores de horário geral (administrativo e industrial) o período de ausência tem de ser compensado no próprio dia. No caso dos trabalhadores em regime de turnos a utilização dos períodos acima referidos obriga ao prolongamento do tempo de trabalho do trabalhador a substituir, não podendo este abandonar o posto de trabalho até estar assegurada a sua substituição.

Este prolongamento do período de trabalho não confere direito a pagamento de trabalho suplementar.

b) Prémio chamada

O prémio de chamada é substituído pelo pagamento da deslocação em viatura própria, pelo valor estabelecido no número 6 da cláusula 37.<sup>a</sup> deste AE.

c) Trabalho suplementar

(Alínea eliminada).

#### **A.4- Previsão comum**

Todas as matérias que não se encontrem reproduzidas neste documento, incluindo remissões constantes nas cláusulas e condições transcritas em A.1, A.2 e A.3, serão interpretadas e aplicadas de acordo com o texto do AE publicado no presente *Boletim do Trabalho e Emprego*.



ANEXO A

TABELA DE REMUNERAÇÕES  
2016

GRUPOS		TAB. I	%	TAB. II	%	TAB. III	%	TAB. IV	%	TAB. V	%
1		2.225,00	0,7%	2.477,00	0,7%	2.612,00	0,7%	2.736,00	0,7%	2.921,00	0,7%
2		2.057,00	0,7%	2.301,00	0,7%	2.426,00	0,7%	2.537,00	0,7%	2.612,00	0,7%
3		1.742,00	0,7%	1.966,00	0,7%	2.064,00	0,7%	2.164,00	0,7%	2.301,00	0,7%
4		1.499,00	0,7%	1.696,00	0,7%	1.774,00	0,7%	1.857,00	0,7%	1.966,00	0,7%
5		1.375,00	0,7%	1.564,00	0,7%	1.636,00	0,7%	1.707,00	0,7%	1.782,00	0,7%
6		1.221,00	0,7%	1.400,00	0,7%	1.456,00	0,7%	1.525,00	0,7%	1.564,00	0,7%
7		1.063,00	0,7%	1.234,00	0,7%	1.283,00	0,7%	1.342,00	0,7%	1.400,00	0,7%
8		1.005,00	10%	1.192,00	10%	1.237,00	10%	1.291,00	10%	1.302,00	10%
9		943,00	1,1%	1.126,00	10%	1.164,00	10%	1.219,00	10%	1.237,00	10%
10		907,00	1,1%	1.069,00	1,1%	1.109,00	1,1%	1.147,00	1,1%	1.170,00	1,1%
11		853,00	1,1%	1.018,00	1,1%	1.049,00	1,1%	1.092,00	1,1%	1.109,00	1,1%
12		806,00	1,3%	964,00	1,2%	997,00	1,2%	1.036,00	1,2%	1.052,00	1,2%
13		747,00	1,2%	907,00	1,2%	932,00	1,2%	968,00	1,1%	998,00	1,2%

BASE INDEXAÇÃO 1.264,85

DIUTURNIDADES 11,16

SUBSIDIO DE TURNO

2 TUR.FOLGA FIXA	121,00
2 TUR.FOLGA VAR.	139,00
3 TUR.S/LAB.CONT.	157,00
3 TUR.C/LAB.CONT.	254,00

Lisboa, 23 de Março de 2016.

Pela Portucel, SA:

*João António Xavier da Costa Ventura*, na qualidade de mandatário.

*João Paulo de Carvalho Luiz*, na qualidade de mandatário.

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

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

Pela FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

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

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário:

*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

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

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

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

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;  
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;  
SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes Sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;  
STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;  
SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;  
SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;  
OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;  
STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;  
STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;  
SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;  
SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

#### **Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCEs:**

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

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

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

A FESAHT outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

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

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Depositado em 5 de abril de 2016, a fl. 187 do livro n.º 11, com o n.º 40/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos Boletins do Trabalho e Emprego, n.ºs 25, de 8 de Julho de 2009 e 19, de 22 de Maio de 2015.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional na indústria de fabricação e comercialização de cimento e obriga, de um lado, a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e, por outro, os trabalhadores, que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais ou profissões previstas nesta convenção, representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 591 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá uma vigência de um ano.

2- A tabela salarial (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016.

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

3.1- Em vez da denúncia, as partes poderão propor revisões parciais da convenção, devendo nesse caso indicar na proposta negocial quais as cláusulas que pretendem que sejam revistas, alteradas ou revogadas.

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

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

ANEXO II

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas (2016)

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
1	Aprendiz	761,00	
2	Aprendiz praticante A	827,00	
3	Aprendiz praticante B	867,00	

4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2.ª Operador de pedreira de 2.ª Telefonista (*)	941,00	961,00
5	Condutor de veículos industriais de 2.ª Desenhador de 2.ª Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2.ª Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2.ª Motorista de 2.ª Oficial (conservação e laboratório) de 2.ª Oficial de fabricação de 2.ª (FCH) Oficial de fabricação de 2.ª (cimento) Operador de embalagem de 2.ª (cimento) Operador de instalação de moagem de 1.ª Operador de pedreira de 1.ª	976,00	991,00
6	Condutor de veículos industriais de 1.ª Desenhador de 1.ª Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Motorista de 1.ª Oficial (conservação e laboratório) de 1.ª Oficial de fabricação de 1.ª (FCH) Oficial de fabricação de 1.ª (cimento) Operador de embalagem de 1.ª (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospector de vendas	1 005,00	1 038,00
7	Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**) Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospector de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I	1 068,00	1 099,00
8	Assistente operacional I Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**)	1 126,00	1 156,00

8	Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospector de vendas principal II (**) Secretário de direcção Técnico de electrónica Visitador/preparador de trabalho II	1 126,00	1 156,00
9	Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I -A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projectista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de electrónica principal I (**)	1 183,00	1 238,00
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I -B Técnico de electrónica principal II (**)	1 295,00	1 417,00
11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I	1 540,00	1 728,00
12	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III Programador informático II	1 916,00	1 916,00
13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV	2 345,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V	2 805,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	3 272,00	-

(\*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.  
(\*\*) A classe «Principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respectiva categoria profissional.

ANEXO III

Tabela das cláusulas de expressão pecuniária  
(2016)

Cláusula 18.<sup>a</sup>

Trabalho nocturno

Trabalho este quando prestado entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, será remunerado com um acréscimo de 40 % sobre o valor da hora em período normal de trabalho.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

Trabalho suplementar

7- Lanche: 2,20 €

8- Jantar: 8,96 €  
Pequeno almoço: 2,20 €  
9- Jantar no local de trabalho: 8,96 €  
Jantar fora do local de trabalho: 9,50 €

Cláusula 27.<sup>a</sup>

Retribuição do trabalho suplementar

- 1- Trabalho diurno, em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 1,75.  
Trabalho nocturno, em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 2.  
Trabalho diurno, em dias de descanso semanal ou feriados: retribuição normal multiplicada por 2,25.  
Trabalho nocturno, em dias de descanso semanal ou feriados: retribuição normal multiplicada por 2,50.
- 4- Trabalho diurno: retribuição normal multiplicada por 2,25.  
Trabalho nocturno: retribuição normal multiplicada por 2,50.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

- 1- 9,75 €.
- 2- 9,75 €.
- 3- 2,20 €.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

Retribuição do trabalho por turnos

- 1- 1.1- 29 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.  
1.2- 22,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.  
1.3- 17,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.
- 4- 42,15 €.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

Subsídio de prevenção

Níveis salariais 14 e 15: 379,32 €.  
Níveis salariais 12 e 13: 303,17 €.  
Níveis salariais 9 a 11: 227,59 €.  
Níveis salariais 7 e 8: 189,60 €.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

Anuidades

- 1- Por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos: 13,46 €.  
Por cada ano completo subsequente: 1,69 €.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

Trabalhador-estudante

- 14- Ensino básico (1.º e 2.º ciclos - até 6.º ano): 63,62 €.



Ensino básico (3.º ciclo - 7.º a 9.º anos): 93,06 €.  
Ensino secundário (10.º a 12.º anos): 139,36 €.  
Ensino politécnico e superior: 214,82 €.

Lisboa, 10 de Março de 2016.

Pela CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA:

*Luís Miguel da Ponte Alves Fernandes*, na qualidade de mandatário.

*Luís António Cunha das Neves Gomes*, na qualidade de mandatário.

*Maria Eduarda Ribeiro Rosa*, na qualidade de mandatária.

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE:

*Agostinho Soares Sequeira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 31 de março de 2016, a fl. 187 do livro n.º 11, com o n.º 36/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média e outros - Alteração salarial e outras**

Acordo de empresa entre:

CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta, e

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média;

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações;

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal;

SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações;

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas;

SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual;

CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

Considerando a valorização de um clima de estabilidade e paz social na empresa que constituem objetivos dos CTT e das associações sindicais outorgantes, é celebrado hoje,

dia 23 de março de 2016, o presente acordo de empresa que vem rever, em matéria salarial, o acordo de empresa entre as partes celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015 (AE CTT 2015), nos seguintes termos:

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito e produção de efeitos**

1- O presente acordo obriga, por uma parte, a empresa CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente acordo constitui parte integrante do acordo de empresa outorgado pelas partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015, adiante referido por AE CTT 2015.

3- Os aumentos remuneratórios decorrentes do presente acordo retroagem os seus efeitos a 1 de janeiro de 2016 e vigoram nos termos previstos nas cláusulas 2.ª e 3.ª do AE CTT 2015.

4- O acordo de empresa dos CTT abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e as categorias profissionais constantes do anexo I do AE CTT 2015.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Aumentos remuneratórios**

1- As remunerações base mensais auferidas pelos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são aumentadas nos seguintes termos, sem prejuízo de ser garantido um aumento mínimo de 10,00 € aos trabalhadores com remunerações base mensais até 1000,00 €:

a) Remunerações base mensais até 1250,90 €: aumento de 1,30 %;

b) Remunerações base mensais compreendidas entre 1250,91 € e 1872,70 €: aumento de 0,9 %;

c) Remunerações base mensais compreendidas entre 1872,71 € e 2753,00 €: aumento de 0,7 %.

2- Os valores dos limites salariais de referência, previstos no anexo III do AE CTT 2015 e os valores das posições de referência previstos no quadro 1 e no quadro 2 (colunas 4 e 5) do anexo IV do AE CTT 2015 são aumentados de acordo com as percentagens previstas no número 1, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Os valores respeitantes aos limites mínimos dos graus de qualificação I, II e III do anexo III do AE 2015, bem como o valor da posição inicial dos graus de qualificação I, II e III do quadro 1 do anexo IV do AE CTT 2015 são aumentados em 10,00 €, incidindo este aumento, no caso do limite mínimo constante do grau de qualificação I do anexo III do AE CTT 2015 e no caso da posição inicial do grau de qualificação I do quadro 1 do anexo IV sobre o valor de 530,00 €.

4- Os valores resultantes do disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula são os que constam dos anexos III e IV do presente acordo, os quais substituem os correspondentes anexos previstos no AE CTT 2015, com efeitos a 1 de janeiro de 2016.

ANEXO III

**Limites salariais de referência**  
**(Cláusula 66.ª número 1)**

Grau de qualificação	Limite mínimo	Limite máximo
I	540,00	950,40
II	576,90	1 267,20
III	628,00	1 577,80
IV	698,60	1 889,60
V	897,60	1 930,90
VI	1 430,60	2 341,60
VII	2 205,30	2 772,30

ANEXO IV

**Progressão salarial garantida**  
**Quadro 1**  
**(Cláusula 68.ª números 5 e 6)**

Grau de qualificação	Posição inicial	Posições de referência							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
I	540,00	552,10	574,30	626,00	664,50	693,90	729,40	774,90	826,60
II	576,90	626,00	664,50	693,90	744,60	800,80	862,80	935,10	1 033,30
III	628,00	664,50	729,40	831,80	935,10	1 059,10	1 172,80	1 296,80	1 399,70
IV	698,60	800,80	935,10	1 059,10	1 172,80	1 296,80	1 399,70	1 492,30	1 590,10

**Quadro 2**  
**(Cláusula 113.ª)**

1	2	3	4	5	6	
Grupo profissional em 19/4/2008	«Letra» em 19/4/2008	Nova categoria profissional	Posição de referência inicial	Próxima posição de referência	Grau de qualificação	Posição de referência seguinte no quadro 1
CRT, MOT (residual)	E	CRT, MOT (residual)	664,50	695,20	II	P4
	F		695,20	752,30	II	P5
	G		752,30	808,40	II	P6
	H		808,40	888,90	II	P7
	I		888,90	993,40	II	P8
	J		993,40	-	II	P8
TAC	H	OAN	808,40	888,90	II	P7
	I		888,90	993,40	II	P8
TRA	I	TNG	888,90	993,40	III	P5
	J		993,40	1 123,10	III	P6
	K		1 123,10	1 257,50	III	P7
	L		1 257,50	-	III	P7
	L1		1 331,00	-	III	P8

TPG, OSI, TEP	G	TNG, OSI (residual), TEP (residual)	752,30	808,40	III	P3
	H		808,40	888,90	III	P4
	I		888,90	993,40	III	P5
	J		993,40	1 123,10	III	P6
	K		1 123,10	1 257,50	III	P7
	L		1 257,50	1 331,00	III	P8
	L1		1 331,00	-	III	P8
EDC, TCF	K	TSR	1 123,10	1 .257,50	IV	P5
	L		1 257,50	1 .331,00	IV	P6
	L1		1 331,00	-	IV	P6
	L2		1 416,60	-	IV	P7
	M1		1 509,20	-	IV	P8
ASG, TDG	J	TSR, TDG (residual)	993,40	1 123,10	IV	P4
	K		1 123,10	1 .257,50	IV	P5
	L		1 257,50	1 .331,00	IV	P6
	L1		1 331,00	1 416,60	IV	P7
	L2		1 416,60	1 509,20	IV	P8
	M1		1 509,20	-	IV	P8

**Declaração**

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais que estimam ser potencialmente abrangidos pelo presente AE cerca de 6200 trabalhadores.

Lisboa, 23 de março de 2016.

CTT - Correios de Portugal, SA - Sociedade Aberta:

*Ana Maria de Carvalho Jordão Ribeiro Monteiro de Macedo*, na qualidade de membro da comissão executiva e vogal do conselho de administração.

*André Manuel Pereira Gorjão de Andrade Costa*, na qualidade de membro da comissão executiva e vogal do conselho de administração.

SINETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média:

*José António de Jesus Arsénio*, na qualidade de mandatário.  
*Vítor Manuel Leal Pereira*, na qualidade de mandatário.

SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações:

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, na qualidade de mandatário.

*Rui Alexandre Silva Miranda Carvalho Feixeira*, na qualidade de mandatário.

*Sónia Paula Rocha Santana*, na qualidade de mandatária.

SINCOR - Sindicato Independente dos Correios de Portugal:

*José Manuel Alves Jorge*, na qualidade de mandatário.  
*Paulo Fernando Leal Vilarico*, na qualidade de mandatário.

SINQUADROS - Sindicato de Quadros das Comunicações:

*Antonino Manuel Henriques Simões*, na qualidade de mandatário.

*Eurico Domingos Pereira Lourenço*, na qualidade de mandatário.

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Vítor Manuel Martins*, na qualidade de mandatário.

*Maria João de Noronha e Almeida Antunes Serro*, na qualidade de mandatária.

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*Manuel Prates*, na qualidade de mandatário.

SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual:

*Américo Paulo Mendonça da Silva*, na qualidade de mandatário.

*Maurício Pinheiro Vieira*, na qualidade de mandatário.

CGSI - Confederação Geral dos Sindicatos Independentes:

*Amândio Cerdeira Madaleno*, na qualidade de mandatário.

SERS - Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos:

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 1 de abril de 2016, a fl. 187 do livro n.º 11, com o n.º 37/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre o CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE**

O CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, acordam na adesão desta organização sindical ao acordo de empresa entre o CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º conjugado com o artigo 496.º ambos do

Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo de adesão, uma empresa e 12 trabalhadores.

Lisboa, 17 de março de 2016.

Pelo CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional:

*Vítor Hugo dos Santos Coelho*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

*Mário Henriques dos Santos*, na qualidade de mandatário - membro do secretariado nacional.

Depositado em 1 de abril de 2016, a fl. 187 do livro n.º 11, com o n.º 38/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP - Constituição**

Constituição aprovada em assembleia geral no dia 7 de Março de 2016.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Princípios fundamentais**

#### **Declaração de princípios**

##### **I**

O Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP, prossegue os princípios da liberdade sindical do reconhecimento dos direitos de negociação coletiva, da participação do pessoal da polícia em funções, para consecução da paz social, da segurança, dos direitos, liberdades e garantias.

##### **II**

O Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP, tem como princípio a defesa dos direitos e garantias constitucionais dos seus filiados.

##### **III**

O Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP, prossegue os princípios do direito de estabelecimento de relações com organizações nacionais e/ou internacionais que prossigam objectivos análogos.

#### **CAPÍTULO II**

#### **Da designação do âmbito e da sede**

##### **Artigo 1.º**

##### **Designação, âmbito e sede**

1- É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato Independente Livre da Polícia, adiante designado de SILP.

2- O SILP é uma organização sindical que representa as classes de agentes, chefes e oficiais de polícia no ativo.

3- O SILP exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede Quinta da Fonte, Rua dos Malhões, Paço D'Arcos Edifício D. Pedro I, 2770-071 Oeiras.

a) A sede pode ser transferida para qualquer ponto do território nacional mediante deliberação da assembleia geral.

4- O SILP pode estabelecer formas de representação descentralizada a nível regional ou local podendo, para o efeito, criar delegações regionais:

a) Compete à assembleia geral criar, suprimir, fundir ou subdividir as delegações regionais.

##### **Artigo 2.º**

##### **Sigla e símbolo**

1- O Sindicato Independente Livre da Polícia adopta a sigla SILP.

2- O símbolo do sindicato é composto por um cravo de cor vermelha, que representa a união das classes de agentes, chefes e oficiais, na luta sindical pelos seus direitos.

##### **Artigo 3.º**

##### **Bandeira**

A bandeira do SILP é formada por um rectângulo, de cor branca, tendo ao centro a sigla e símbolo no número 2 do artigo 2.º dos estatutos.

#### **CAPÍTULO III**

#### **Objecto**

##### **Artigo 4.º**

##### **Fins**

1- O SILP tem por fim promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos dos profissionais de polícia bem como a dignificação, social, económica e profissional de todos os seus filiados.

2- Promover a valorização profissional dos seus associados e, consequentemente, a melhoria dos serviços prestados.

3- Fomentar a análise crítica e a discussão coletiva de assuntos de interesse geral dos polícias.



4- Contribuir para a dignificação da imagem da polícia portuguesa.

5- Desenvolver os contactos e ou cooperação com as organizações sindicais internacionais que sigam objectivos análogos e, consequentemente, a solidariedade entre todos os polícias do mundo na base do respeito pelo princípio de independência de cada organização.

#### Artigo 5.º

##### Competência

1- O SILP tem competência para:

a) Promover a defesa dos direitos e interesses coletivos, para além da defesa dos direitos individuais legalmente protegidos dos seus associados.

b) Prestar toda a assistência sindical e jurídica que os filiados necessitem no âmbito das suas relações profissionais.

c) Promover a valorização profissional e cultural dos filiados através da edição de publicações, apoio à realização de cursos bem como noutras iniciativas por si ou em colaboração com outros organismos.

d) Propor, negociar e outorgar livremente convenções coletivas nos termos permitidos e definidos pela Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro.

e) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos termos deste estatuto e na estrita observância do disposto na Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro.

2- O SILP tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

#### Artigo 6.º

##### (Meios)

Para prossecução dos objectivos definidos no artigo precedente, o SILP deve:

a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objectivos definidos nestes estatutos;

b) Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;

c) Promover análises críticas e debates colectivos das questões que se lhe apresentem e justifiquem, tornando-os tão abertos quanto possível;

d) Criar condições e incentivar a sindicalização das classes de agentes, chefes e oficiais da Polícia de Segurança Pública que nele se possam inscrever;

e) Fomentar e desenvolver a actividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos e com a lei em vigor;

f) Assegurar aos associados uma informação persistente da sua actividade e das organizações em que se encontra integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;

g) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;

h) Promover, apoiar e/ou cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados;

i) Fomentar a constituição e o desenvolvimento de cooperativas, instituições de carácter social, bem como outras que

possam melhorar as condições de vida dos agentes, chefes e oficiais da Polícia de Segurança Pública, seus associados;

j) Fomentar a participação no controlo dos planos económico-sociais, nomeadamente nos organismos oficiais, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;

k) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica; na estrita observância da Lei n.º 14/2002, de 19 de Fevereiro.

## CAPÍTULO IV

### Dos sócios

#### Artigo 7.º

##### (Admissão)

1- Podem ser sócios do SILP todos os elementos com funções de polícia das classes de agentes, chefes e oficiais da Polícia de Segurança Pública no ativo que aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

2- A proposta de filiação deverá ser dirigida à direcção nacional, em impresso tipo fornecido para esse efeito pelo sindicato e apresentada, salvo quando não exista, ao delegado sindical da esquadra onde o respectivo agente exerce a sua actividade e às delegações regionais ou à sede do sindicato.

3- O delegado sindical, após ter apostado o seu parecer na proposta, enviá-la-á à respectiva direcção nacional, no prazo máximo de cinco dias.

4- A direcção nacional comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas existentes no local de trabalho a que o novo associado pertença, devendo decidir no prazo máximo de oito dias após a apresentação do pedido. A aceitação da filiação obriga à entrega de cartão de sócio e de um exemplar dos estatutos do SILP.

5- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que a apreciará na sua primeira reunião, excepto se tratar de assembleia eleitoral.

6- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 8.º

##### (Direitos)

1- São direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleias-gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

c) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato nos termos dos respectivos estatutos;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais

comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;

- e) Informar-se de toda a actividade do sindicato;
- f) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no número seguinte.

#### Artigo 8.º-A

##### Direito de tendência e regulamentação

É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

##### a) Direito de organização

Aos polícias abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SILP é reconhecido o direito de se organizarem em tendências sócio-sindicais.

O reconhecimento de qualquer tendência sócio-sindical é da competência exclusiva da assembleia-geral.

##### b) Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada.

Conceção social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SILP.

##### c) Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante do SILP, de acordo com o princípio da representatividade, sendo por isso, os seus poderes e competência exercidos tendo em vista a realização de alguns fins estatutários desta.

##### d) Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento.

##### e) Constituição

A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia-geral e assinada por todos os associados que a integram, com a indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

##### f) Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos 5 % dos membros da assembleia-geral.

##### g) Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

#### Artigo 8.º-B

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os profissionais.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem nomeadamente as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do SILP.

b) Desenvolver, junto dos profissionais que representam ações de formação sócio sindical, de esclarecimentos dos princípios ao sindicalismo democrático.

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos.

d) Evitar quaisquer ações que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical democrático.

#### Artigo 9.º

##### (Deveres do associado)

São deveres do associado:

a) Cumprir os estatutos;

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

c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia-geral e dos corpos sociais tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

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

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

f) Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e objectivos do sindicato, com vista ao alargamento da influência unitária do sindicato;

g) Contribuir para a sua educação sindical e cultural;

h) Divulgar as edições do sindicato;

i) Pagar mensalmente a sua quota;

j) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a transferência, a reforma, a incapacidade por doença ou qualquer impedimento bem como a suspensão temporária da atividade profissional ou de remuneração.

#### Artigo 10.º

##### (Perda da qualidade de sócio)

Perdem a qualidade de sócios os elementos policiais que:

1- Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional.

2- Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção.

3- Deixarem de pagar quotas sem motivo justificado há mais de três meses e, se depois de avisados por escrito pela direcção do sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês após a data da receção do aviso.

4- Hjam sido punidos com a pena de expulsão.

#### Artigo 11.º

##### (Readmissão)

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No caso do associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no número 2, no número 3 e no número 4 do artigo anterior, a sua readmissão, implica, salvo decisão em contrário da direcção devidamente fundamentada, o pagamento de todas as quotas em atraso e até ao máximo de três anos de quotização.

## CAPÍTULO V

### Das quotas

## Artigo 12.º

### (Quotizações)

1- A quotização dos associados para o sindicato é de 6,00 € (seis euros).

2- O valor da quota poderá ser alterado por deliberação da assembleia-geral.

## Artigo 13.º

### (Não pagamento das quotas)

Os sócios que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de três meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *e)* do artigo 8.º dos presentes estatutos.

## CAPÍTULO VI

### Regime disciplinar

## Artigo 14.º

### (Das sanções)

1- Podem ser aplicadas aos associados as penas de:

- a)* Repreensão;
- b)* Suspensão até 3 meses;
- c)* Expulsão.

2- Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º dos estatutos.

3- Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

- a)* Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b)* Não acatem as deliberações e resoluções da assembleia-geral;
- d)* Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos sócios.

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

## Artigo 15.º

### (Do processo disciplinar)

1- O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao associado, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será feita por meio de carta registada com aviso de receção.

3- O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da receção do respetivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30

dias a contar da apresentação da defesa.

## Artigo 16.º

### (Poder disciplinar)

1- O poder disciplinar será exercido pela direção nacional o qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito.

2- Da deliberação da direção nacional cabe recurso para a assembleia geral que decidirá em última instância.

3- O recurso implica a suspensão da aplicação da pena.

4- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral, exceto no caso de se tratar de assembleia eleitoral que tiver lugar depois da sua interposição.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com pena de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger e ser eleito.

6- É nula toda e qualquer sanção disciplinar aplicada sem a prévia audiência do presumível infrator.

## Artigo 17.º

### (Concessão dos meios de defesa)

Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respectivo procedimento disciplinar e sejam concedidos ao acusado todos os meios de defesa.

## CAPÍTULO VII

### Processo eleitoral

## Artigo 18.º

### Do processo eleitoral

1- Os corpos gerentes do SILP serão eleitos por uma assembleia-geral eleitoral, constituída por todos os sócios que estejam em pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham no mínimo um ano de inscrição sindical.

2- Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior e os interditos ou inabilitados judicialmente.

3- O exercício do direito de voto é garantido pela exposição de cadernos eleitorais na sede e delegações do SILP bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de entenderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

## Artigo 19.º

### Convocatória da assembleia geral eleitoral

1- Compete à mesa da assembleia-geral convocar a assembleia-geral eleitoral nos prazos estatutários.

2- A convocatória deverá ser divulgada nos locais de trabalho e em um jornal mais lido com a antecedência de 3 dias.

3- O aviso convocatório deve especificar o prazo de apresentação de listas e o dia, hora e principais locais onde funcionarão as mesas de voto.

4- A assembleia-geral eleitoral reúne de quatro em quatro anos nos termos dos estatutos.

5- A direcção fixa a duração do mandato por 4 anos, sendo reeleita para mandatos sucessivos.

#### Artigo 20.º

##### (Organização do processo eleitoral)

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia-geral, coadjuvado pelos restantes elementos deste órgão:

a) A mesa da assembleia-geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

b) Verificar a regularidade das candidaturas;

c) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de ação na sede e delegações;

d) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

e) Promover com a mesa da assembleia-geral eleitoral, a constituição das mesas de voto;

f) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para a mesa de voto;

g) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;

h) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais bem como das referentes ao acto eleitoral, no prazo de setenta e duas horas.

3- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão fiscalizadora eleitoral formada pelo presidente da mesa da assembleia-geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Compete à comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Dar parecer sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a recepção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Dar parecer sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

4- A elaboração e a fixação dos cadernos eleitorais compete à direcção, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados:

a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede e delegações do SILP durante, pelo menos, 10 dias;

b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos eleitorais durante o tempo de exposição daqueles.

#### Artigo 21.º

##### (Processo de candidatura)

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, bem como o número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação

das mesmas e a indicação da residência, idade, categoria profissional, e local de trabalho, até 10 dias antes do acto eleitoral:

a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de acção cumprindo os preceitos do número 1 deste mesmo artigo, bem como a indicação do presidente de cada órgão, o qual será sempre o primeiro proposto do órgão respetivo;

b) As candidaturas só podem ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício ou por 10 % dos sócios, nunca sendo exigidas menos de 100 assinaturas, caso o número de associados em pleno gozo dos seus direitos o permita;

c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura;

e) As candidaturas deverão ser apresentadas até 10 dias antes do acto eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três dias úteis subsequentes ao da sua entrega:

a) Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de dois dias úteis após notificação;

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá, no prazo de 24 horas e em definitivo, pela aceitação ou rejeição das candidaturas.

3- As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

4- As listas de candidatos e respectivos programas de ação serão afixados na sede do sindicato e em todas as delegações com 8 dias de antecedência sobre a realização do acto eleitoral.

5- A mesa da assembleia eleitoral fixará a quantidade de exemplares das listas de candidatos e respectivos programas de acção a serem fornecidos pelas listas para afixação.

6- Os boletins de voto serão editados pelo SILP sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, de cor diferente para cada órgão, sem qualquer marca, anotação ou sinal exterior, e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral;

b) São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos.

#### Artigo 22.º

##### (Mesas de voto)

1- Podem funcionar, sempre que possível, assembleias de voto em cada esquadra ou comando onde exerçam a sua actividade mais de 15 sócios eleitores e nas delegações e sede do sindicato ou em locais considerados mais convenientes:

a) Quando no local de trabalho não funcionar nenhuma assembleia de voto, deverão os sócios votar na secção local mais próxima;

b) As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fecharão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento, sempre que possível, ou funcionarão das 8 às 19 horas no caso da sede e delegações.

2- Cada lista poderá credenciar um elemento para cada



uma das mesas de voto até 5 dias antes das eleições.

3- O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá.

4- A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas nos números 1 e 3 até 3 dias antes das eleições.

#### Artigo 23.º

##### (Voto)

1- O voto é secreto.

2- Os membros dos corpos sociais são submetidos a voto direto universal e secreto através das listas candidatas considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

#### Artigo 24.º

##### (Ata da assembleia eleitoral e recursos)

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia eleitoral a elaboração da ata que deverá ser assinada pela maioria dos membros da mesa e a sua posterior afixação após o apuramento final, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto.

2- Poderão ser interpostos recursos com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo dois dias úteis, para o presidente da mesa, após o dia do encerramento da assembleia eleitoral.

3- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de dois dias úteis, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através de afixação na sede do SILP.

### CAPÍTULO VIII

#### SECÇÃO A

##### **Da forma de obrigar e dos órgãos sociais**

#### Artigo 25.º

##### (Forma de obrigar)

O SIAP obriga-se com duas assinaturas, sendo a do presidente da direcção, e uma do vice-presidente.

#### Artigo 26.º

##### (Órgãos)

1- São órgãos do SILP:

- a) A assembleia-geral;
- b) A direcção nacional;
- c) O conselho fiscal;
- d) A mesa da assembleia-geral;
- e) Delegações regionais.

2- Constituem corpos gerentes do SILP a direcção nacional, o conselho fiscal e a mesa da assembleia-geral.

#### Artigo 27.º

##### (Eleição dos corpos gerentes)

1- Os membros dos corpos gerentes definidos no núme-

ro 2 do artigo 26.º, são submetidos a voto direto, universal e secreto, através das listas candidatas, considerando-se automaticamente eleita a que obtenha a maioria absoluta dos votos expressos.

#### SECÇÃO B

#### Artigo 28º

##### (Composição da assembleia geral e da mesa da assembleia-geral)

1- A assembleia-geral é o órgão deliberativo máximo do SILP:

a) A assembleia-geral é constituída pelos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

b) A mesa da assembleia-geral é constituída por 4 membros para o desempenho, designadamente, do cargo de um presidente, um vice-presidente, um secretário, um vogal e um suplente.

#### Artigo 29.º

##### (Mesa da assembleia-geral - Competências)

1- Compete à mesa da assembleia-geral:

- a) Convocar a assembleia-geral;
- b) Presidir à assembleia-geral;
- c) Elaborar atas da assembleia-geral;
- d) Despachar o expediente da assembleia-geral;
- e) Organizar e dirigir o processo eleitoral constituindo-se, para o efeito, como mesa eleitoral.

2- Compete ao presidente da mesa da assembleia-geral assinar as convocatórias das reuniões a que a mesa presida e dar posse aos órgãos do SILP.

3- O presidente da mesa pode ser substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente ou pelo secretário.

#### Artigo 30.º

##### (Competência da assembleia geral)

1- Compete à assembleia-geral deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos órgãos diretivos e necessariamente:

- a) Definir as linhas fundamentais de actuação do sindicato;
- b) Eleger e destituir, por votação secreta, os membros da respetiva mesa e os membros dos órgãos da direcção e do conselho fiscal;
- c) Apreciar e votar anualmente o orçamento e o programa de acção para o exercício seguinte, bem como o relatório e contas da gerência;
- d) Deliberar sobre a aquisição onerosa e a alienação, a qualquer título, de bens imóveis;
- e) Deliberar sobre a alteração do estatuto e sobre a cisão ou fusão do sindicato;
- f) Autorizar o SILP a demandar os membros dos órgãos directivos por factos praticados no exercício das suas funções;
- g) Aprovar a adesão a uniões, federações ou confederações com outras associações sindicais exclusivamente compostas por pessoal com funções policiais em serviço efectivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública;
- h) Definir anualmente o valor da quota mensal a pagar pe-

los associados;

i) Deliberar a extinção do SILP.

2- As deliberações sobre o constante nas alíneas do número anterior exigem o voto favorável de três quartos de todos os associados.

3- Em caso de destituição dos órgãos sociais, a assembleia-geral elegerá uma comissão de gestão, que será presidida pelo presidente da mesa da assembleia-geral, que terá poderes de gestão corrente e procederá à instrução de novo processo eleitoral tendente à nova eleição dos corpos gerentes no prazo de 30 dias.

#### Artigo 31.º

##### (Convocação da assembleia-geral)

1- A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, para discutir e votar o relatório de contas da direcção e aprovação do orçamento, e extraordinariamente nos termos do estatuto.

2- A assembleia-geral deverá ser convocada com, pelo menos, três dias de antecedência, pelo presidente da mesa ou pelo seu substituto.

3- A convocação ordinária e extraordinária da assembleia-geral é publicada em pelo menos um jornal de grande tiragem, indicando a hora, local e objecto.

4- A convocatória da assembleia-geral extraordinária, a pedido da direcção ou do conselho fiscal, ou a requerimento de, pelo menos 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos, deve ser feita no prazo de 15 dias após o pedido ou requerimento, devendo a reunião realizar-se no prazo máximo de trinta dias, a contar da data da receção do pedido ou requerimento.

5- As assembleias-gerais para alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes devem ser e mostrar-se convocadas com menção do dia, hora, local e objecto e antecedência mínima de 15 dias.

#### Artigo 32.º

##### (Funcionamento da assembleia-geral)

1- A assembleia-geral reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente, pelo menos metade do número total de sócios com direito a voto, ou trinta minutos depois com qualquer número de sócios.

2- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia-geral, competirá a esta designar os respetivos substitutos de entre os associados presentes, por proposta da direcção.

3- A assembleia-geral extraordinária que seja convocada a requerimento dos sócios só poderá reunir se estiverem presentes três quartos dos requerentes.

### SECÇÃO C

#### Da direcção nacional

#### Artigo 33.º

##### (Constituição)

1- A direcção nacional é um órgão colegial de administra-

ção do sindicato é constituída sessenta e cinco membros: 1 presidente, 7 vice-presidentes, 1 tesoureiro, 35 secretários, 21 vogais.

2- Se algum dos membros da direcção nacional estiver impedido do exercício das suas funções a direcção designará qual dos membros o substitui.

#### Artigo 34.º

##### Competência da direcção

1- Compete à direcção nacional gerir o sindicato e representá-lo, incumbindo-lhe:

a) Garantir a efectivação dos direitos dos associados;

b) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de Março do ano seguinte, à assembleia-geral, o relatório e contas do ano anterior e, até 30 de Novembro, o plano e orçamento para o ano seguinte;

c) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do sindicato de acordo com as normas legais e regulamentos internos, nos termos da lei;

d) Organizar o quadro do pessoal e contratar e gerir pessoal do sindicato;

e) Representar o sindicato em juízo ou fora dele;

f) Zelar pelo cumprimento das leis, do estatuto e das deliberações dos órgãos do sindicato;

g) Deliberar sobre a admissão, demissão, exclusão e readmissão dos associados;

h) Requerer a convocação da assembleia-geral extraordinária;

i) Submeter à apreciação e aprovação da assembleia-geral, os assuntos sobre que, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente queira apresentar;

j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SILP;

k) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho, e consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os elementos policiais por elas abrangidos;

l) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais;

m) Regulamentar as atribuições dos delegados sindicais que julgue conveniente, em conformidade com a lei;

n) Criar a comissões assessoras que considere necessárias;

o) Elaborar as atas das suas reuniões;

p) Dar execução às deliberações da assembleia-geral;

q) Propor delegados e a criação de delegações regionais.

2- A direcção nacional reúne, ordinariamente, uma vez por mês e extraordinariamente por convocação do presidente ou por maioria dos seus membros.

#### Artigo 35.º

##### (Reuniões da direcção e competência do presidente da direcção)

1- A direcção reúne, sempre que necessário e obrigatoriamente, uma vez por mês.

2- As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

3- A direcção poderá fazer-se representar, assistir e participar por direito próprio em todas as reuniões que se realizem no âmbito do SILP.



- 4- Compete ao presidente da direcção, em especial:
- a) Coordenar o funcionamento da direcção;
  - b) Representar a direcção ou fazer-se representar por outro membro da mesma;
  - c) Despachar os assuntos correntes ou diligência e submeter-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direcção.
- 5- Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 36.º

(Responsabilidade dos membros da direcção)

- 1- Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.
- 2- As atas das reuniões considerar-se-ão subscritas por todos os membros presentes e delas deverá constar a rubrica dos ausentes, quando delas tomarem conhecimento, podendo na reunião seguinte apresentar declaração de voto sobre as decisões com as quais não estejam de acordo, mantendo-se embora solidários na execução de harmonia com o número 1 deste artigo.
- 3- A direcção poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO D

**Do conselho fiscal**

Artigo 37.º

(Constituição)

- 1- O conselho fiscal é o órgão ao qual compete a fiscalização do exercício da administração do sindicato e é constituído por 4 membros: Um presidente; um vice-presidente, um secretário; um vogal; e um suplente.

Artigo 38.º

(Convocação)

O conselho fiscal reúne por convocação do seu presidente e por convocação da direcção.

Artigo 39.º

(Competência do conselho fiscal)

- Ao órgão de fiscalização compete vigiar pelo cumprimento da lei e do estatuto, incumbindo-lhe designadamente:
- a) Exercer a fiscalização sobre a escrituração e documentos da associação, sempre que o julgue conveniente;
  - b) Assistir ou fazer-se representar por um dos seus membros às reuniões da direcção, sempre que o considere conveniente, sem direito a voto;
  - c) Dar parecer sobre o relatório, contas e orçamento e sobre todos os assuntos que a direcção submeta à sua apreciação;
  - d) Verificar, sempre que o entender, a documentação da te-

- souraria do SILP e das delegações;
- e) Elaborar as actas das suas reuniões;
  - f) Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o SILP e que estejam no seu âmbito;
  - g) As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

CAPÍTULO IX

**Organização regional e delegados sindicais**

SECÇÃO A

**Delegações regionais**

Artigo 40.º

(Descentralização regional)

- 1- Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o sindicato poderá compreender delegações regionais.
- 2- As delegações regionais são constituídas pelos sócios do SILP, por proposta da direcção nacional.
- 3- As delegações regionais têm funções consultivas e de apoio à direcção, no âmbito da dinamização sindical e da respectiva negociação colectiva.

Artigo 41.º

(Critérios de implantação das delegações regionais)

- 1- As delegações regionais estão sediadas em cada sede de distrito no Continente e nos municípios nas Regiões Autónomas, podendo também, ter âmbito concelhio ou inter-concelhio.
- 2- A constituição, extinção ou modificação do âmbito das delegações será da competência da assembleia-geral, sob proposta da direcção ou da maioria dos sócios.

Artigo 42.º

(Fins das delegações regionais)

- As delegações têm por finalidade:
- a) Constituírem, no seu âmbito, pólos de dinamização sindical, em coordenação com os órgãos gerentes do sindicato e na observância dos princípios estatutários;
  - b) Detetar e transmitir aos órgãos gerentes do sindicato as aspirações dos seus associados, contribuindo, pelo debate interno e ação sindical, para o seu aprofundamento e resolução;
  - c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos gerentes do sindicato proferida no âmbito da sua competência;
  - d) Pronunciar-se sobre questões ou assuntos que lhe sejam presentes pelo secretariado;
  - e) Acompanhar a atuação dos delegados sindicais facilitando a coordenação entre eles e a articulação com o secretariado.

Artigo 43.º

(Órgãos da delegação regionais)

São órgãos da delegação:

- a) A assembleia de delegação;
- b) O secretariado de delegação;
- c) A reunião de delegados.

Artigo 44.º

(Composição da assembleia de delegação)

A assembleia de delegação é constituída pelos sócios que integram a delegação no âmbito respetivo.

Artigo 45.º

(Competência da assembleia de delegação)

Compete à assembleia de delegação:

- a) Eleger o secretariado da delegação e destituí-lo, quando convocada expressamente para o efeito;
- b) Deliberar sobre assuntos de interesse directo específico dos seus associados.

Artigo 46.º

(Convocação da assembleia de delegação regional)

1- A assembleia de delegação regional reúne por convocação do presidente da delegação regional, nos seguintes casos:

- a) O requerimento da direcção nacional do sindicato;
- b) A requerimento do secretariado da delegação.

2- No restante, a convocação seguirá os termos do regulamento eleitoral.

Artigo 47.º

(Funcionamento da assembleia de delegação)

1- O secretariado da delegação constitui a mesa da assembleia da delegação e coordenará o funcionamento desta sob a presidência do presidente da delegação regional.

2- A assembleia da delegação reunirá à hora marcada na convocatória, se estiver presente, pelo menos metade do número de sócios da respetiva delegação regional, ou trinta minutos depois com qualquer número de associados.

3- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia da delegação, competirá a esta designar os respectivos substitutos de entre os associados presentes.

Artigo 48.º

(Secretariado da delegação regional)

1- O órgão executivo da delegação é o secretariado composto por cinco membros, o presidente da delegação regional, o vice-presidente da delegação, dois secretários e um suplente.

2- O secretariado da delegação é eleito pela assembleia do respetivo órgão de base por maioria simples por sufrágio directo, secreto e universal de listas completas.

3- O presidente da delegação regional será o primeiro elemento da lista mais votada.

4- Na sua primeira reunião os membros do secretariado distribuirão entre si as respectivas funções.

5- O presidente da delegação regional será substituído nas suas ausências e impedimentos pelo vice-presidente ou pelo secretário por sua designação.

6- Os membros dos corpos gerentes do SILP, bem como os delegados sindicais, podem exercer, acumular e assumir funções no secretariado da delegação regional.

Artigo 49.º

(Competência do secretariado da delegação)

Compete ao secretariado da delegação:

a) Aplicar no respetivo âmbito as decisões e orientações dos órgãos gerentes, bem como as da assembleia da delegação que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;

b) Enviar à direcção nacional a proposta de novos associados;

c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhe sejam reconhecidas;

d) Coordenar os trabalhos da assembleia da delegação sob a presidência do respetivo secretário coordenador, e das reuniões de delegados sindicais da delegação;

e) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sindicais da delegação;

f) Apreciar a situação sindical no respetivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da delegação tenha entendido por convenientes;

g) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do sindicato e os sócios abrangidos pela delegação directamente e através dos delegados sindicais;

h) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com estes estatutos;

i) Gerir com eficiência os fundos da delegação postos à sua disposição pelo orçamento do sindicato;

j) Organizar, no respetivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios, bem como promover a distribuição e divulgação, através dos delegados sindicais, de comunicação e demais publicações do sindicato;

l) Apreciar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo, nos cinco dias subsequentes, à direcção nacional do sindicato;

m) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais no âmbito da delegação bem como definir a sua área de representação, ouvida a reunião de delegados sindicais;

n) Representar a delegação ou o sindicato, quando tenha recebido delegação da direcção nacional, em reuniões sindicais de âmbito local.

Artigo 49.º-A

(Competência do secretariado da delegação)

Compete ao secretariado da delegação:

a) Aplicar no respetivo âmbito as decisões e orientações dos órgãos gerentes, bem como as da assembleia da delegação que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;

b) Enviar à direcção nacional a proposta de novos associados;

c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhe sejam reconhecidas;

d) Coordenar os trabalhos da assembleia da delegação sob a presidência do respectivo presidente da delegação regional, e das reuniões de delegados sindicais da delegação;

e) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sindicais da delegação;

f) Apreçar a situação sindical no respectivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da delegação tenha entendido por convenientes;

g) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do sindicato e os sócios abrangidos pela delegação directamente e através dos delegados sindicais;

h) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com estes estatutos;

i) Gerir com eficiência os fundos da delegação postos à sua disposição pelo orçamento do sindicato;

j) Organizar, no respectivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios, bem como promover a distribuição e divulgação, através dos delegados sindicais, de comunicação e demais publicações do sindicato;

l) Apreçar a regularidade do processo de eleição dos delegados sindicais e enviá-lo, nos cinco dias subsequentes, à direcção nacional do sindicato;

m) Coordenar e dinamizar a actividade dos delegados sindicais no âmbito da delegação bem como definir a sua área de representação, ouvida a reunião de delegados sindicais;

n) Representar a delegação ou o sindicato, quando tenha recebido delegação da direcção nacional, em reuniões sindicais de âmbito local.

#### Artigo 50.º

##### (Das despesas da delegações regionais)

As despesas com o funcionamento das delegações regionais serão suportadas pelo sindicato, de acordo com o orçamento anual aprovado.

#### Artigo 51.º

##### (Comissões provisórias)

1- Quando o secretariado de uma delegação tenha sido destituído, no todo ou maioritariamente, nos termos destes estatutos, será eleita na mesma sessão da assembleia da delegação uma comissão provisória constituída por cinco associados, cujo mandato não poderá exceder quarenta e cinco dias.

2- As listas para eleição da comissão referida no número anterior serão subscritas e propostas por um mínimo de vinte associados da delegação.

3- A eleição será feita por maioria simples por sufrágio directo e secreto.

4- No caso de graves irregularidades poderá a direcção nacional proceder á demissão do secretariado de delegação.

5- No caso do disposto no número anterior ou encontrando-se o secretariado impossibilitado de actuar sem que tenha sido accionado o mecanismo de substituição previsto no número 1, a direcção nacional nomeará provisoriamente o secretariado da delegação, que se manterá em funções até á designação de novo secretariado, nos termos estatutários,

ou de qualquer modo por período não superior a seis meses.

6- Quando os corpos sociais forem destituídos, será nomeada uma comissão provisória, constituída por 8 associados, cujo mandato não poderá exceder sessenta dias.

## SECÇÃO B

### Delegados sindicais

#### Artigo 52.º

##### (Eleição, mandato e exoneração de delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais são sócios do SILP que, em colaboração com a direcção, fazem a dinamização sindical no local de trabalho, e na zona geográfica pelas quais foram eleitos.

2- O número de delegados sindicais será estabelecido pela direcção, de acordo com a lei vigente.

3- A eleição de delegados sindicais far-se-á no local de trabalho, ou na zona geográfica, por sufrágio directo e secreto, sendo eleito(s) o(s) que obtiver(em) maior número de votos.

4- Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral, na lei sindical e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

5- Os delegados sindicais são eleitos pelo período de dois anos, sendo permitida a sua reeleição:

a) O seu mandato, de todos ou algum, pode ser revogado em qualquer momento;

b) Durante o mandato, os delegados sindicais estão sujeitos, tal como qualquer sócio, ao regulamento disciplinar previsto nestes estatutos, implicando a anulação do mandato a aplicação de qualquer das penas previstas.

6- O resultado da eleição será comunicado à direcção através da acta que deverá ser assinada, pelo menos, por 50 % do número de votantes.

7- A direcção deverá comunicar, à respectiva unidade orgânica a identificação dos delegados sindicais, e dos suplentes, bem como a sua exoneração, de acordo com a decisão da assembleia sindical que os elegeu.

#### Artigo 53.º

##### (Funções dos delegados sindicais)

1- São funções dos delegados sindicais:

a) Representar na zona geográfica a direcção do SILP;

b) Ser elo permanente de ligação entre o SILP e os sócios e entre estes e aquele;

c) Zelar pelo cumprimento da legislação devendo informar o SILP das irregularidades verificadas;

d) Informar da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do SILP, cheguem a todos os elementos policiais da respectiva zona geográfica;

d) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos seus representados;

e) Estimular a participação ativa dos elementos policiais na vida sindical;

f) Fiscalizar as estruturas de assistência social, higiene e

segurança existentes na área da sua competência;

g) Fiscalizar na respetiva empresa as fases de instrução dos processos disciplinares e acompanhá-los;

h) Cumprir o determinado pela direção e demais obrigações legais.

#### Artigo 54.º

##### (Reunião de delegados sindicais)

Os delegados sindicais poderão reunir no âmbito da delegação, a solicitação quer da direção quer do secretariado ou por iniciativa própria, quer para conselho do secretariado, quer para apreciação de questões relacionadas com o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 55.º

##### (Suspensão de delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais podem ser suspensos da sua actividade pela direção, até conclusão de qualquer processo que lhes tenha sido instaurado, nos termos do regime disciplinar dos presentes estatutos.

2- Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados sindicais compete à direção promover a eleição dos respectivos substitutos.

### CAPÍTULO X

#### Do regime financeiro

#### Artigo 56.º

##### (Constituição de fundos, aplicação e controlo)

1- Constituem fundos do sindicato:

a) As quotas dos seus associados;

b) As receitas extraordinárias;

c) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;

d) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;

e) Outras receitas e serviços de bens próprios.

2- Para além do pagamento das despesas normais do SILP será constituído um fundo de reserva, por inclusão nesta rubrica de 10 % do saldo de cada exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevisíveis e de que a direção poderá dispor depois de autorizadas pela assembleia-geral.

3- O saldo de cada exercício, depois de retirados os 10 % para o fundo de reserva, será aplicado para qualquer fim dentro do âmbito estatutário, depois de autorizado pela assembleia-geral.

### CAPÍTULO XI

#### Da extinção e dissolução do sindicato

#### Artigo 57.º

##### (Integração, fusão, extinção, dissolução e liquidação)

1- Só é possível a integração ou fusão do SILP com outras

associações sindicais desde que estas sejam compostas exclusivamente por pessoal com funções policiais em serviço efetivo nos quadros da Polícia de Segurança Pública:

a) A aceitação ou recusa de integração ou fusão é da estrita competência da assembleia-geral.

1- A extinção ou dissolução do SILP só poderá ser decidida pela assembleia-geral, desde que votada por mais de três quartos dos associados em exercício.

2- No caso de dissolução a assembleia-geral definirá os precisos termos em que a mesma se processará não podendo em caso algum ser os bens distribuídos pelos sócios.

a) Para o efeito, a assembleia-geral elegerá, por escrutínio secreto, uma comissão liquidatária;

b) A comissão liquidatária, procederá à respetiva liquidação de todos os bens, no prazo máximo de um ano, nos termos gerais da lei e notificará os sócios do resultado da mesma.

### CAPÍTULO XII

#### Revisão, revogação e entrada em vigor

#### Artigo 58.º

##### (Revisão e revogação dos estatutos)

Os estatutos podem ser revistos em qualquer altura, pela assembleia-geral, de acordo com a legislação em vigor e o estipulado nos presentes estatutos.

#### Artigo 59.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após a sua aprovação.

#### Artigo 60.º

##### Disposições finais e transitórias

Os casos omissos nestes estatutos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

Registado em 28 de março de 2016, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 173 do livro n.º 2.

#### **Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro - STCDE - Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral no dia 28 de outubro de 2015, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de março de 2011.

### CAPÍTULO I

#### Denominação, âmbito e sede



## Artigo 1.º

### Denominação

O Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro - STCDE é uma associação constituída por tempo ilimitado pelos trabalhadores não pertencentes ao quadro diplomático ou equiparado do Ministério dos Negócios Estrangeiros que exerçam profissão técnica, administrativa ou auxiliar nos consulados, missões diplomáticas e organismos portugueses dependentes do Ministério dos Negócios Estrangeiros no estrangeiro.

## Artigo 2.º

### Âmbito

O sindicato exerce a sua atividade nos consulados, missões diplomáticas e outros organismos portugueses dependentes do Ministério dos Negócios Estrangeiros no estrangeiro.

## Artigo 3.º

### Sede

A sede do sindicato é em Lisboa, podendo ser transferida para qualquer outra localidade em Portugal, por decisão da assembleia geral.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais

## Artigo 4.º

### Princípios fundamentais

1- O sindicato orienta a sua ação dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores por uma organização sindical unitária e independente.

2- A democracia sindical rege toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição de todos os seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões sindicais.

3- O sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela emancipação da classe trabalhadora e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

## CAPÍTULO III

### Objetivos e meios de ação

## Artigo 5.º

### Objetivos

O sindicato prosseguirá os seguintes objetivos:

a) Defesa dos direitos e interesses dos sócios, no âmbito profissional, utilizando todos os meios de atuação permitidos;

b) Representação dos sócios em quaisquer instâncias, nomeadamente junto dos órgãos do poder político e das estruturas do Ministério dos Negócios Estrangeiros, na defesa dos seus interesses profissionais coletivos e individuais;

c) Intervenção na elaboração de leis ou atos de outra natureza que digam respeito aos interesses da classe, através do exercício dos direitos de negociação e participação;

d) Fomento do aperfeiçoamento técnico e cultural dos sócios;

e) Promoção da solidariedade entre os sócios e entre estes e as demais classes trabalhadoras, pelo estabelecimento de relações com outras associações sindicais, nacionais e estrangeiras. E, geralmente, por todos os meios legais, procurar a melhoria das condições de vida dos trabalhadores aderentes;

f) Luta pela dignificação profissional dos trabalhadores que estatutariamente representa;

g) Promoção da organização, participação e intervenção dos sócios aposentados e reformados na vida sindical, bem como da defesa dos seus direitos e interesses específicos.

## Artigo 6.º

### Meios de ação

Para realizar estes objetivos, o sindicato poderá, nomeadamente:

a) Criar instrumentos de informação e de estudo, designadamente editando comunicados, boletins e folhetos ou promovendo a auscultação dos sócios através de inquéritos;

b) Criar ações de formação profissional ou participar na sua criação;

c) Exercer todos os meios de luta sindical para defesa dos interesses profissionais;

d) Desenvolver apoio jurídico e contencioso aos sócios;

e) E, geralmente, utilizar todos os meios não interditos por lei e regulamentos para desenvolver a profissão e assegurar o bem-estar dos trabalhadores, por si próprio ou em colaboração com outros organismos sindicais.

## CAPÍTULO IV

### Dos sócios

## Artigo 7.º

### Admissões

1- Podem aderir ao sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2- Todo o pedido de admissão deve ser formulado por escrito à comissão executiva, através dos delegados sindicais, quando existam.

3- Das recusas de admissão como sócio cabe recurso para a assembleia geral.

## Artigo 8.º

### Direitos e deveres dos sócios

1- São direitos dos sócios:

a) Participar nas assembleias e reuniões do sindicato;

b) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do sindicato, quando no pleno uso dos seus direitos;

c) Apresentar propostas e formular requerimentos;

d) Recorrer para a assembleia geral dos atos da comissão executiva, nos termos dos presentes estatutos;

e) Usufruir de todas as vantagens que resultem da atividade do sindicato.

2- É garantido a todos os associados o direito de tendência, previsto nas seguintes alíneas:

a) Como sindicato livre e democrático, o STCDE está sempre aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual ou coletiva dos associados;

b) As diversas correntes de opinião podem, no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, intervir e participar na vida do STCDE, nomeadamente nas suas assembleias gerais, mas sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.

3- São deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;

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

e) Exercer gratuitamente os cargos para que forem eleitos;

f) Pagar pontualmente as quotas.

#### Artigo 9.º

##### Sócios aposentados e reformados

Os trabalhadores que, por motivo de aposentação ou reforma, cessem a sua atividade profissional podem manter a sua qualidade de sócios, mediante comunicação escrita dirigida à comissão executiva.

#### Artigo 10.º

##### Quotização

1- Todo o sócio do sindicato deverá pagar uma quota mensal, 12 vezes por ano, correspondente a 0,6 % do seu vencimento líquido total ou sobre o salário acrescido de prémio de antiguidade.

2- A quota é paga mensalmente por retenção na fonte ou, excecionalmente, à delegação sindical respetiva, quando exista, a qual remeterá, trimestralmente, o montante apurado à comissão executiva, ou, ainda, quando não haja delegação sindical, diretamente à comissão executiva através da sede ou para a conta bancária indicada.

3- A delegação sindical poderá deduzir nas receitas a remeter à comissão executiva, nos termos do número anterior, o correspondente às despesas efetuadas, desde que devidamente autorizadas e documentadas.

4- Os sócios aposentados e reformados ficam obrigados ao pagamento, diretamente à sede, de uma quota mensal, correspondente a 0,15 % do valor das respetivas pensões de aposentação e ou de reforma.

5- O pagamento da quota referida no número anterior, a efetuar em junho e dezembro de cada ano, é devido desde a data da comunicação prevista no artigo 9.º, sem prejuízo do pagamento da quotização que for devida desde a data da passagem à situação de aposentação ou reforma.

6- Os sócios aposentados e reformados que beneficiem de apoio jurídico no âmbito de processos judiciais pendentes ficam obrigados, porém, até ao trânsito em julgado da respetiva decisão judicial, ao pagamento de uma quota mensal correspondente a 0,6 % do valor da respectivas pensões de aposentação e ou de reforma, a efetuar nos termos previstos nos números 4 e 5.

7- Os sócios que, por via da celebração de protocolo, convenção ou outro instrumento análogo, outorgado entre o sindicato e outras associações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos termos do disposto na alínea e) do artigo 5.º, beneficiem de condições previstas naqueles instrumentos e que, voluntariamente adiram ao seu conteúdo, com possibilidade de desvinculação, ficam obrigados, sendo o caso, ao pagamento da quotização complementar nas condições nele prevista.

#### Artigo 11.º

##### Isenções

1- Estão isentos do pagamento de quotas os sócios honorários e os que deixem, por qualquer situação devidamente comprovada, de auferir as respetivas remunerações.

2- A comissão executiva poderá, mediante requerimento, isentar transitoriamente do pagamento de quota os sócios que se encontrem em comprovada situação de precariedade económica.

#### Artigo 12.º

##### Perda da qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

a) Cessem a atividade profissional, salvo se por efeito de reforma ou aposentação;

b) Deixem de proceder ao pagamento da sua quotização por período de três meses;

c) Apresentem, por escrito, à comissão executiva a sua demissão;

d) Sejam punidos com pena disciplinar de expulsão, nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Em caso de cessação da atividade profissional motivada por despedimento, a perda da qualidade de sócio só se verifica, se for caso disso, a partir do momento em que aquele se torne definitivo em resultado de sentença judicial transitada em julgado.

3- Os associados que, por força do disposto na alínea a) do número 1 e no número 2 do presente artigo, percam a qualidade de sócios podem, por deliberação da assembleia geral e mediante proposta da comissão executiva, ser admitidos como sócios honorários.

#### Artigo 13.º

##### Readmissão de sócio

1- Os sócios podem ser readmitidos, nos termos e condi-



ções previstos para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Aquele que perca a qualidade de sócio pelo motivo constante da alínea *b*) do artigo anterior só poderá ser readmitido mediante o pagamento da quotização em dívida, cujo montante em caso algum poderá ser superior a quatro meses de quotização, calculados com base no vencimento auferido à data em que o pedido de readmissão é formulado.

3- A readmissão do sócio que haja sido objeto da pena disciplinar de expulsão é da competência exclusiva da assembleia geral, a qual deverá votar favoravelmente o respetivo pedido de readmissão por maioria de dois terços dos sócios presentes ou representados.

## **CAPÍTULO V**

### **Regime disciplinar**

#### **Artigo 14.º**

##### **Das penas**

1- Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penas:

- a)* Repreensão;
- b)* Suspensão até seis meses;
- c)* Expulsão.

2- Incorrem na pena de repreensão os sócios que, de forma injustificada, não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º, número 3.

3- Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infração, os sócios que:

- a)* Reincidam na infração prevista no número anterior;
- b)* Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;
- c)* Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos associados.

#### **Artigo 15.º**

##### **Princípio de audiência prévia**

Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que ao sócio sejam facultadas todas as possibilidades de defesa, em adequação ao processo disciplinar.

#### **Artigo 16.º**

##### **Do processo disciplinar**

1- O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, cuja duração não poderá exceder 30 dias, a que se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com descrição completa e especificada dos factos de que é acusado.

2- A nota de culpa deverá ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, mediante notificação pessoal ou mediante carta registada.

3- O sócio apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo máximo de 20 dias contados da receção da nota de culpa, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa e notificada ao sócio nos termos constantes do número 2.

#### **Artigo 17.º**

##### **Competência disciplinar**

1- O poder disciplinar é exercido pela comissão executiva, podendo esta delegar no secretário-geral a aplicação das penas de repreensão e suspensão.

2- A aplicação da pena de expulsão deve ser votada favoravelmente pela comissão executiva, por maioria simples dos seus membros, sendo exigível maioria qualificada de dois terços sempre que a pena de expulsão seja aplicável a membro dos corpos gerentes.

## **CAPÍTULO VI**

### **Órgãos do sindicato**

#### **SECÇÃO I**

##### **Disposições gerais**

#### **Artigo 18.º**

##### **Órgãos e corpos gerentes**

1- Os órgãos do sindicato são:

- a)* A assembleia geral;
- b)* Os corpos gerentes;
- c)* As secções regionais.

2- Os corpos gerentes são:

- a)* A mesa da assembleia geral;
- b)* A direção nacional;
- c)* A comissão executiva;
- d)* O conselho fiscal;
- e)* As direções regionais.

#### **Artigo 19.º**

##### **Duração do mandato**

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

#### **Artigo 20.º**

##### **Gratuidade dos cargos**

O exercício dos cargos associativos é gratuito, sendo apenas reembolsáveis as despesas em serviço do sindicato, sob justificação, incluindo as resultantes da requisição nos termos da lei.

#### **Artigo 21.º**

##### **Eleição dos corpos gerentes**

1- A mesa da assembleia geral, a direção nacional - que integra os membros da comissão executiva - e o conselho fiscal são eleitos por escrutínio secreto em assembleia geral eleitoral constituída por todos os sócios que, à data da respetiva

realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais, devendo os respetivos candidatos a presidente, a secretário-geral e a integrarem a comissão executiva ser nominalmente indicados pela respetiva lista candidata.

2- A eleição da mesa da assembleia geral, da direção nacional e do conselho fiscal processar-se-á através dos meios estatutariamente admissíveis.

3- Os coordenadores das direções regionais são obrigatoriamente trabalhadores em serviço na área das respetivas secções regionais à data da sua eleição.

4- Em caso de cessação de funções de qualquer membro da comissão executiva, exceto o secretário-geral, a direção nacional pode cooptar para o seu lugar qualquer dos coordenadores regionais, exceto o presidente, até à assembleia geral seguinte.

5- Os dois membros das direções regionais que não integram a direção nacional deverão ser eleitos de acordo com os procedimentos consagrados nos artigos 21.º a 31.º, com as necessárias adaptações.

6- Cada lista apresenta o seu programa de candidatura, o qual, juntamente com aquela, deve ser enviado para todos os associados, através de correio eletrónico, quando exista, por fax para os locais de trabalho onde haja associados, ficando, ainda, um exemplar exposto em lugar bem visível na sede do sindicato durante o prazo mínimo de 15 dias.

7- Os sócios votarão nas listas candidatas, sendo a mais votada a eleita.

8- As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

9- Findos os respetivos mandatos, os membros dos corpos gerentes cessantes deverão conservar-se no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam eleitos e investidos.

#### Artigo 22.º

##### Processo de eleição

A organização do processo de eleição dos órgãos dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas compete a uma comissão eleitoral constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, o qual presidirá, e por um representante de cada lista concorrente.

#### Artigo 23.º

##### Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Fiscalizar o ato eleitoral.

#### Artigo 24.º

##### Candidaturas

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral da(s) lista(s) contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada(s) de:

a) Identificação dos seus componentes (nome, idade, estado civil, número e data do bilhete de identidade, categoria

e serviço onde trabalha, número de sócio) e do(s) órgão(s) a que se candidatam;

b) Declaração individual ou coletiva da aceitação da candidatura;

c) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;

d) Nome e assinatura dos subscritores da lista.

2- O prazo para apresentação de candidaturas termina 30 dias seguidos após a receção da convocatória.

#### Artigo 25.º

##### Regularidade das candidaturas

1- A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas até dois dias úteis após o encerramento do prazo de entrega das listas.

2- No caso de existirem irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao representante na comissão eleitoral, ao primeiro subscritor da lista ou a qualquer outro dos subscritores, que promoverá o suprimento dessas irregularidades ou deficiências no prazo de três dias úteis.

3- Findo o prazo do número anterior, a comissão eleitoral decidirá no dia útil subsequente pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 26.º

##### Identificação das listas

A cada uma das listas de candidatura definitivamente aceites será atribuída uma letra de acordo com a ordem de entrega do processo.

#### Artigo 27.º

##### Divulgação das listas

As listas de candidatura serão remetidas, no dia útil seguinte à aceitação, a todos os associados através de correio eletrónico, quando exista, por fax para os locais de trabalho onde haja associados, ficando, ainda, um exemplar exposto em lugar bem visível na sede do sindicato.

#### Artigo 28.º

##### Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão em papel liso, sem marcas ou sinais exteriores e com as dimensões apropriadas.

2- Cada boletim de voto conterá impressa a designação da assembleia geral, o ato a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas concorrentes, à frente das quais será impresso um quadrado.

#### Artigo 29.º

##### Votos

Serão considerados votos numa lista os que tiverem uma cruz no quadrado correspondente, nulos os que tiverem qualquer outro sinal e brancos os que não contiverem qualquer sinal.

#### Artigo 30.º

##### Exercício do direito de voto

1- O direito de voto pode ser exercido presencialmente ou

por procuração.

2- Na votação presencial, o eleitor identificar-se-á através da exibição de um cartão com fotografia, após o que lhe será entregue pela comissão eleitoral um boletim de voto.

3- Após a inscrição do voto, este será dobrado em quatro, introduzido na urna e descarregado no caderno eleitoral.

4- Na votação por procuração, o representante do sócio eleitor apresentará a respetiva procuração, procedendo à votação conforme referido no número anterior, sendo-lhe, para o efeito, entregues tantos boletins de voto quantas as procurações depositadas.

5- Nos cadernos eleitorais far-se-á menção da modalidade de votação seguida por cada sócio eleitor.

#### Artigo 31.º

##### Contagem dos votos

1- Terminada a votação proceder-se-á à contagem dos votos e à elaboração da ata de apuramento dos resultados pela comissão eleitoral.

2- O presidente da mesa da assembleia geral, com base na ata referida no número anterior, divulgará os resultados e proclamará a lista vencedora, à qual dará posse imediatamente a seguir.

#### Artigo 32.º

##### Destituição dos corpos gerentes

1- A mesa da assembleia geral, a direção nacional e o conselho fiscal podem ser destituídos pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, mediante deliberação tomada por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes ou representados.

2- A assembleia geral que destituir, pelo menos, metade dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória, em substituição de todos os membros dos respetivos órgãos.

3- Se os membros destituídos, nos termos dos números anteriores, não atingirem a percentagem exigida no número 2, a substituição só se verificará a solicitação dos restantes membros do órgão respetivo.

4- Nos casos previstos no número 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias no prazo máximo de 90 dias.

5- A destituição da direção nacional determina a exoneração dos cargos exercidos pelos membros da comissão executiva e do de coordenador das direções regionais.

## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### Artigo 33.º

##### Assembleia geral

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção nacional e o conselho fiscal;

b) Aprovar anualmente a proposta de relatório e contas da comissão executiva e respetivo parecer do conselho fiscal;

c) Apreciar e deliberar sobre o programa anual de ação e respetivo orçamento proposto pela comissão executiva;

d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

e) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da comissão executiva, em matéria disciplinar;

f) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes nos termos do disposto no artigo 32.º e aceitar ou recusar os pedidos de demissão dos seus membros;

g) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;

h) Deliberar sobre a fusão do sindicato ou a sua integração em organismos sindicais nacionais ou internacionais.

#### Artigo 34.º

##### Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária, anualmente, em dia, hora e lugar previamente fixados pelo presidente da mesa da assembleia geral, o qual enviará convocatória com a respetiva ordem de trabalhos, com a antecedência mínima de 60 dias. De três em três anos, a assembleia geral procederá à eleição dos corpos gerentes.

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;

b) Por solicitação da comissão executiva;

c) Por solicitação do conselho fiscal;

d) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados ou 200 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, no prazo máximo de 15 dias, após a receção do requerimento, sendo que a convocatória deve ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data da respetiva realização.

5- As convocatórias de assembleias gerais serão publicadas num dos jornais da localidade da sede do sindicato, além de remetidas a todos os associados, através de correio eletrónico ou por fax para os locais de trabalho.

#### Artigo 35.º

##### Quórum

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de sócios, salvo o disposto no número seguinte.

2- As reuniões extraordinárias da assembleia geral, requeridas pelos sócios nos termos do disposto na alínea d) do número 2 do artigo anterior, não se realizarão sem a presença efetiva de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3- Se a reunião não se efetuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos 12 meses sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 36.º

##### Funcionamento

1- A admissão nas assembleias gerais resulta da apresentação do cartão de membro do sindicato ou de qualquer documento justificativo do pagamento das quotas.

2- É permitida a representação por procuração, não podendo cada sócio ser portador de mais de 50 procurações.

3- As deliberações da assembleia geral são tomadas pela maioria dos membros presentes ou representados, de mão levantada, salvo o que dispõe o número seguinte.

4- São tomadas por escrutínio secreto as deliberações da assembleia geral nos casos seguintes:

- a) Eleição ou destituição dos corpos gerentes;
- b) Dissolução do sindicato;
- c) Integração e fusão do sindicato.

5- Nas assembleias gerais que tenham por objeto a eleição dos corpos gerentes é permitido o voto por correspondência.

#### Artigo 37.º

##### Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Na primeira reunião da mesa da assembleia geral, os seus membros escolherão entre si o vice-presidente e o secretário, devendo o cargo de presidente ser indicado nominalmente no ato da candidatura.

3- Compete à mesa, nomeadamente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral;
- b) Dirigir, orientar e executar todos os trabalhos das reuniões da assembleia geral;
- c) Organizar o processo eleitoral, executar todos os trabalhos dele decorrentes e dar posse aos corpos gerentes.

### SECÇÃO III

#### Direção nacional

#### Artigo 38.º

##### Composição e funcionamento

1- A direção nacional é dirigida por um presidente e é composta pelos membros da comissão executiva e pelo coordenador de cada uma das direções regionais existentes, tendo estes, exceto o presidente, o cargo de vogal.

2- Na sua primeira reunião, a direção nacional aprovará um regulamento interno de funcionamento.

#### Artigo 39.º

##### Competências da direção nacional

1- Compete à direção nacional definir as linhas gerais da ação sindical a executar pela comissão executiva, de acordo

com os princípios definidos nos presentes estatutos, devendo reunir, pelo menos, uma vez por ano, aquando da assembleia geral ordinária.

2- Compete em especial ao presidente da direção nacional acompanhar o trabalho da comissão executiva e, nomeadamente, participar nas suas reuniões.

### SECÇÃO IV

#### Comissão executiva

#### Artigo 40.º

##### Composição e funcionamento

1- A comissão executiva, constituída por sete membros, é composta por um secretário-geral, dois secretários-gerais adjuntos, um tesoureiro, um tesoureiro-adjunto e dois secretários.

2- Na primeira reunião da comissão executiva, os membros eleitos aprovarão um regulamento interno de funcionamento, que distribuirão, entre si, os respectivos cargos e definirão as funções de cada um, podendo rodar entre si, exceto o cargo de secretário-geral, o qual deverá ser indicado nominalmente no ato da candidatura.

#### Artigo 41.º

##### Competências da comissão executiva

A comissão executiva é o órgão administrativo e executivo do sindicato, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato, incluindo a ação das direções regionais, de acordo com as linhas gerais de ação sindical previamente definidas pela direção nacional;
- b) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas, bem como o programa de ação e a respetiva proposta de orçamento para o ano seguinte, após obtenção do parecer prévio favorável da direção nacional;
- c) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato, efetuar as despesas não previstas no orçamento anual desde, que devidamente autorizadas pela direção nacional, e elaborar e manter atualizado o inventário dos bens do sindicato;
- d) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;
- e) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a sua convocação extraordinária, sempre que o julgue conveniente, após consulta prévia à direção nacional;
- f) Decidir sobre a admissão e exclusão de sócios, bem como exercer o poder disciplinar, nos termos estatutários;
- g) Elaborar regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- h) Propor à assembleia geral deliberar sobre a constituição de secções regionais do sindicato, após obtenção do parecer favorável da direção nacional.

#### Artigo 42.º

##### Atribuições dos membros da comissão executiva

1- Compete, em especial, ao secretário-geral:

- a) Coordenar o trabalho da comissão executiva e organizar a atribuição de pelouros aos outros membros;



- b) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
  - c) Elaborar os relatórios anuais das atividades, em conjunto com os responsáveis pelos diversos pelouros atribuídos;
  - d) Abrir contas bancárias e proceder ao respetivo movimento;
  - e) Constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo, para tal, definir com precisão o âmbito dos poderes conferidos;
  - f) Assegurar-se do cabal desempenho das atribuições de cada pelouro, bem como das tarefas atribuídas.
- 2- Compete, em especial, aos secretários-gerais adjuntos:
- a) Substituírem o secretário-geral nos seus impedimentos;
  - b) Coadjuvarem o secretário-geral nas suas funções.
- 3- Compete especialmente ao tesoureiro:
- a) Zelar pelo património do sindicato;
  - b) Arrecadar e depositar receitas;
  - c) Providenciar o pagamento das despesas previstas no orçamento anual ou autorizadas pela comissão executiva e visar os respetivos documentos;
  - d) Coordenar todos os serviços de contabilidade, tesouraria e administração do sindicato;
  - e) Abrir contas bancárias e proceder ao respetivo movimento;
  - f) Organizar os balanços trimestrais a facultar ao conselho fiscal e o fecho de contas a submeter ao parecer do conselho fiscal e à aprovação da assembleia geral.
- 4- Compete especialmente ao tesoureiro-adjunto coadjuvar o tesoureiro.
- 5- Compete especialmente aos secretários:
- a) Secretariar as reuniões da comissão executiva e lavrar as respetivas atas;
  - b) Executar os serviços de secretariado, expediente e arquivo.

#### Artigo 43.º

##### Regime de administração financeira, orçamento e contas

- 1- Constituem fundos do sindicato:
- a) As quotas dos sócios;
  - b) As receitas extraordinárias;
  - c) As contribuições extraordinárias.
- 2- As receitas terão como aplicação obrigatória o pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato.
- 3- Apresentação e aprovação das contas e orçamento:
- a) A comissão executiva deverá submeter à aprovação da assembleia geral até 31 de maio de cada ano o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal.
  - b) A comissão executiva deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de maio de cada ano, o orçamento e plano para o ano em curso.
  - c) O relatório e contas estarão patentes aos sócios na sede do sindicato com a antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia geral ordinária.

#### Artigo 44.º

##### Reuniões da comissão executiva

- 1- A comissão executiva reúne todas as vezes que o inte-

resse do sindicato o exigir, mediante convocação do secretário-geral.

2- As reuniões são presididas pelo secretário-geral, por um dos secretários-gerais adjuntos ou por outro membro para tal designado.

3- Para deliberar validamente, a comissão executiva deve reunir, pelo menos, cinco membros.

4- As resoluções e decisões são tomadas à maioria simples dos membros presentes.

## SECÇÃO V

### Conselho fiscal

#### Artigo 45.º

##### Composição e funcionamento

- 1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, um relator e um secretário.
- 2- Os membros do conselho fiscal são eleitos nos termos do artigo 21.º dos presentes estatutos.
- 3- Na primeira reunião do conselho fiscal, os seus membros escolherão de entre si o secretário e o relator, devendo o cargo de presidente ser indicado nominalmente no ato da candidatura.
- 4- O conselho fiscal reúne todas as vezes que o interesse do sindicato o exigir, mediante convocação do seu presidente, por decisão própria, a pedido da maioria dos seus membros ou de qualquer dos corpos gerentes, de acordo com as competências previstas no presente estatuto.
- 5- O conselho fiscal só pode deliberar, validamente, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, prevalecendo, em caso de empate, o voto do presidente.
- 6- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples.

#### Artigo 46.º

##### Competências

- Compete ao conselho fiscal:
- a) Examinar trimestralmente a contabilidade do sindicato;
  - b) Dar parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o programa de ação e o orçamento apresentados pela comissão executiva;
  - c) Elaborar atas das suas reuniões;
  - d) Apresentar à comissão executiva as recomendações que entender de interesse para a vida do sindicato.

## SECÇÃO VI

### Secções regionais

#### Artigo 47.º

##### Objeto e âmbito

- 1- As secções regionais são órgãos descentralizados do sindicato, constituídas por todos os sócios de uma região concretamente demarcada no momento da respetiva constituição.

2- Poderão ser constituídas secções regionais sempre que as características dos países ou das regiões geográficas o justifiquem por deliberação da assembleia geral especialmente convocada para o efeito.

3- É desde já prevista a constituição das seguintes oito secções regionais: África 1, África 2, América 1, América 2, Ásia/Oceânia, Europa 1, Europa 2 e Europa 3.

4- A distribuição dos países pelas regiões é feita pela direcção nacional, levando em conta o respetivo número de sócios e locais de trabalho, aquando da convocação do ato eleitoral.

5- Norma transitória - Até à próxima eleição de corpos gerentes os países que integram as secções regionais são os que constam do anexo.

#### Artigo 48.º

##### Funcionamento das secções regionais

1- A secção regional é dirigida por uma direcção regional composta por três membros.

2- A direcção regional é dirigida por um coordenador, que integra a direcção nacional eleita em assembleia geral, sendo os outros dois membros eleitos pelos sócios das respetivas regiões, presentes ou representados em assembleia geral, de acordo com os procedimentos consagrados nos artigos 21.º a 31.º, com as necessárias adaptações.

3- A direcção regional reunirá sempre que as circunstâncias o exijam, ou a pedido da maioria dos seus membros, por convocação do coordenador.

4- Compete à direcção regional dinamizar a atividade do sindicato na região, coordenando a ação dos delegados sindicais e promovendo o estudo e a defesa das condições de trabalho nos locais de trabalho.

5- Os encargos resultantes da atividade das direcções regionais carecem de cabimentação orçamental.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, cada secção regional poderá elaborar um regulamento interno adaptado às circunstâncias o qual deverá ser submetido à apreciação da comissão executiva.

### CAPÍTULO VII

#### Delegados sindicais

##### Artigo 49.º

##### Delegados sindicais

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

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos por escrutínio direto e secreto pelos trabalhadores sindicalizados nos respetivos locais de trabalho, tendo o seu mandato a duração de um ano.

3- São funções dos delegados sindicais:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;

b) Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as circulares e a informação do sindicato cheguem

a todos os trabalhadores do local de trabalho;

c) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador;

d) Cobrar as quotas dos associados, salvo quando a cobrança se processar através de desconto direto no vencimento;

e) Colaborar estreitamente com a comissão executiva e com a respetiva comissão regional, caso esteja constituída, e assegurar a execução das suas resoluções;

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

g) Incentivar os trabalhadores não sócios do sindicato a procederem à sua inscrição;

h) Assegurar a sua substituição em casos de ausência ou demissão, comunicando-a à comissão executiva.

4- Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador que esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

### CAPÍTULO VIII

#### Alteração dos estatutos

##### Artigo 50.º

##### Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de dois terços do número dos sócios presentes ou representados, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 36.º, número 2, dos estatutos e ser dotada de poderes especiais.

### CAPÍTULO IX

#### Dissolução

##### Artigo 51.º

##### Dissolução e liquidação

1- A fusão e a dissolução do sindicato só poderão ocorrer por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número de sócios presentes ou representados.

2- A assembleia geral que tiver sido convocada para os efeitos do presente artigo só poderá deliberar validamente se estiverem presentes ou representados mais de metade do número de sócios existentes à data da sua realização, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 36.º, número 2, dos estatutos e ser dotada de poderes especiais.

3- Em caso de dissolução, a assembleia geral determinará, após regularização do passivo, o emprego ou a repartição do ativo líquido ou dos bens do sindicato.

4- Em nenhum caso o saldo de liquidação e os bens do sindicato poderão ser repartidos entre os sócios.

5- A comissão executiva em exercício será encarregue de



proceder à liquidação, em conformidade com os estatutos e com as decisões da assembleia geral, com os mais latos poderes para pagar o passivo, realizar o ativo e atribuir os bens, nos termos da lei.

Registado em 1 de abril de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 173 do livro n.º 2.

**Sindicato da Inovação Energética - SINOVAE -  
Alteração**

Alteração aprovada em 8 de março de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2015.

**CAPÍTULO I**

**Denominação, natureza, âmbito, sede e delegações**

**Artigo 1.º**

**(Denominação e natureza)**

(...)

**Artigo 2.º**

**(Âmbito)**

(...)

**Artigo 3.º**

**(Sede e delegações)**

1- O SINOVAE tem a sua sede em Lisboa, na Rua Diogo Couto, 37, 1.º Esq. - 1100-195 Lisboa.

2- (...)

**CAPÍTULO II**

**Princípios, objectivos e meios**

**Artigo 4.º**

**(Princípios)**

1- (...)

2- (...)

a) (...)

b) (...)

3- (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

1- (...)

2- (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) (...)

j) (...)

k) (...)

**Artigo 5.º**

**(Objectivos)**

**Artigo 6.º**

**(Meios)**

1- (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...)

i) (...)

j) (...)

2- (...)

3- (...)

**CAPÍTULO III**

**Dos sócios - Inscrição, readmissão, direitos,  
deveres, quota**

**Artigo 7.º**

**(Inscrição)**

(...)

a) (...)

b) (...)

**Artigo 8.º**

**(Readmissão de sócios)**

1- (...)

2- (...)

**Artigo 9.º**

**(Direitos)**

1- (...)

2- (...)

a) (...)

b) (...)  
c) (...)  
d) (...)  
e) (...)  
f) (...)  
g) (...)  
h) (...)  
i) (...)  
j) (...)

Artigo 10.º

(Deveres)

(...)  
a) (...)  
b) (...)  
c) (...)  
d) (...)  
e) (...)  
f) (...)  
g) (...)  
h) (...)  
i) (...)  
j) (...)

Artigo 11.º

(Valor da quotização)

(...)

Artigo 12.º

(Isenção do pagamento de quota)

1- (...)  
a) (...)  
b) (...)  
c) (...)  
d) (...)  
2- (...)

Artigo 13.º

(Perda de qualidade de sócio)

(...)  
a) (...)  
b) (...)  
c) (...)  
d) (...)

CAPÍTULO IV

**Regime disciplinar**

Artigo 14.º

(Sanções)

(...)  
a) (...)  
b) (...)  
c) (...)

d) (...)  
e) (...)

Artigo 15.º

(Competência e recurso)

a) (...)  
b) (...)  
c) (...)  
d) (...)

Artigo 16.º

(Audição do presumível infrator)

(...)

Artigo 17.º

(Concessão dos meios de defesa)

(...)

Artigo 18.º

(Processo disciplinar)

1- (...)  
2- (...)  
3- (...)  
4- (...)  
5- (...)  
6- (...)  
7- (...)  
8- (...)  
9- (...)  
10- (...)

CAPÍTULO V

**Dos órgãos do sindicato**

SECÇÃO A

**Órgãos, eleição, posse, mandato e demissão**

Artigo 19.º

(Órgãos do sindicato)

1- (...)  
a) (...)  
b) (...)  
c) (...)  
d) (...)

Artigo 20.º

(Eleição, posse, mandato e demissão dos órgãos do sindicato)

1- (...)  
2- (...)  
3- (...)  
4- (...)  
5- (...)

6- (...)  
7- (...)  
8- (...)  
9- (...)  
10- (...)  
11- (...)  
12- (...)

## SECÇÃO B

### Artigo 21.º

(Eleição dos órgãos)

1- (...)  
2- (...)

## SECÇÃO C

### Conselho geral

### Artigo 22.º

(Constituição do conselho geral)

1- (...)  
a) (...)  
b) (...)

### Artigo 23.º

(Conselho geral ordinário e conselho geral extraordinário)

1- (...)  
a) (...)  
b) (...)  
c) (...)  
2- (...)  
3- (...)  
4- (...)

### Artigo 24.º

(Competência do conselho geral)

(...)  
a) (...)  
b) (...)  
c) Deliberar e aprovar as alterações aos estatutos;  
d) (...)  
e) (...)  
f) (...)  
g) (...)  
h) (...)  
i) (...)  
j) (...)  
k) (...)  
l) (...)  
m) (...)

### Artigo 25.º

(Quórum do conselho geral)

1- (...)

2- (...)  
3- (...)

## SECÇÃO D

### Direção

### Artigo 26.º

(Constituição da direção)

1- (...)  
2- (...)  
3- (...)

### Artigo 27.º

(Atribuições da direção)

(...)  
1- (...)  
2- (...)  
3- (...)  
4- (...)  
5- (...)  
6- (...)  
7- (...)  
8- (...)  
9- (...)  
10- (...)  
11- (...)  
12- (...)  
13- (...)  
14- (...)  
15- (...)

### Artigo 28.º

(Reuniões da direção e competência do presidente da direção)

1- (...)  
2- (...)  
3- (...)  
4- (...)  
a) (...)  
b) (...)  
c) (...)  
5- (...)

### Artigo 29.º

(Responsabilidade dos membros da direção)

1- (...)  
2- (...)  
3- (...)  
4- (...)

## SECÇÃO E

### Conselho fiscal e de disciplina

### Artigo 30.º

(Constituição do conselho fiscal e de disciplina)

1- (...)

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

#### Artigo 31.º

(Competência ao conselho fiscal e de disciplina)

Compete ao conselho fiscal e de disciplina:

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

#### Artigo 32.º

Quórum do conselho fiscal e de disciplina

- 1- (...)
- 2- (...)

### CAPÍTULO VI

#### Delegados sindicais

##### Artigo 33.º

(Eleição, mandato e exoneração de delegados sindicais)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- a) (...)
- b) (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

##### Artigo 34.º

(Funções dos delegados sindicais)

- 1- (...)
- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)
- d) (...)
- e) (...)
- f) (...)
- g) (...)
- h) (...)
- i) (...)
- j) (...)
- k) (...)

##### Artigo 35.º

(Comissões sindicais)

(...)

##### Artigo 36.º

(Suspensão de delegados sindicais)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

##### Artigo 37.º

(Assembleia de delegados sindicais)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

### CAPÍTULO VII

#### Fundos

##### Artigo 38.º

(Constituição de fundos, aplicação e controlo)

- 1- (...)
- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)
- d) (...)
- e) (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

### CAPÍTULO VIII

#### Eleições

##### Artigo 39.º

(Eleição dos órgãos e capacidade eleitoral)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

##### Artigo 40.º

(Convocatória da assembleia geral eleitoral)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

##### Artigo 41.º

(Organização do processo eleitoral)

- 1- (...)
- a) (...)
- b) (...)
- 2- (...)

a) (...)  
b) (...)  
c) (...)  
d) (...)  
e) (...)  
f) (...)  
g) (...)  
h) (...)  
i) (...)  
3- (...)  
a) (...)  
b) (...)  
c) (...)  
d) (...)  
e) (...)  
4- (...)  
a) (...)  
b) (...)

Artigo 42.º

(Processo de candidatura)

1- (...)  
a) (...)  
b) (...)  
c) (...)  
d) (...)  
e) (...)  
2- (...)  
a) (...)  
b) (...)  
3- (...)  
4- (...)  
§ único. (...)  
5- (...)  
a) (...)  
b) (...)

Artigo 43.º

(Mesas de voto)

1- (...)  
a) (...)  
b) (...)  
c) (...)  
2- (...)  
3- (...)  
4- (...)

Artigo 44.º

(Voto)

1- (...)  
2- (...)  
a) (...)  
b) (...)  
c) (...)  
3- (...)  
4- (...)

5- (...)  
6- (...)

Artigo 45.º

(Ata da assembleia geral eleitoral e recursos)

1- (...)  
2- (...)  
3- (...)  
4- (...)

CAPÍTULO VIII

**Integração, fusão e dissolução**

Artigo 46.º

(Integração e fusão)

(...)

Artigo 47.º

(Extinção e dissolução)

1- (...)  
2- (...)

CAPÍTULO IX

**Revisão, revogação e entrada em vigor**

Artigo 48.º

(Revisão dos estatutos)

Os estatutos podem ser revistos em qualquer altura, de acordo com a legislação em vigor e o estipulado nos presentes estatutos.

Artigo 49.º

(Entrada em vigor)

Os presentes estatutos entrarão em vigor assim que publicados em órgão oficial e com os requisitos necessários.

CAPÍTULO X

**Disposições transitórias**

Artigo 50.º

(Comissão instaladora)

(...)  
1- (...)  
2- (...)  
3- (...)

Artigo 51.º

(Funções)

1- (...)  
2- (...)

## Artigo 52.º

(Extinção da comissão instaladora)

(...)

Registado em 4 de abril de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 173 do livro n.º 2.

## Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Alteração

Alteração aprovada em 3 de março de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2000.

### CAPÍTULO I

#### Denominação, âmbito, sede e fins

##### Artigo 1.º

(Denominação e âmbito)

1- O Sindicato dos Bancários do Norte, adiante designado por SBN, ou sindicato, é uma associação de classe que abrange todos os trabalhadores nele livremente inscritos e que na área da sua jurisdição (sem prejuízo do disposto no artigo 11.º) exerçam a sua atividade profissional para instituições de crédito, sociedades financeiras e similares, e rege-se pelos presentes estatutos.

2- A área de jurisdição do sindicato compreende os distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real.

##### Artigo 2.º

(Sede e regiões)

1- A sede do sindicato é no Porto.

2- O SBN organiza-se em delegações regionais que se regem por estes estatutos e por regulamentos próprios aprovados em conselho geral, sob proposta da direção.

3- O conselho geral pode aprovar a definição, extinção ou modificação do âmbito das delegações regionais, por proposta da direção.

##### Artigo 3.º

(Fins e competências)

1- O sindicato tem por fim, em geral, como associação de classe, o permanente desenvolvimento da consciência de classe dos trabalhadores, defender os seus interesses morais e materiais, económicos, profissionais, sociais e culturais, criar condições que levem à sua emancipação no contexto do movimento sindical e, em especial:

a) Lutar pelo direito ao trabalho e contra o desemprego, bem como pela realização solidária dos objetivos específicos da classe trabalhadora;

b) Lutar pela progressiva criação de condições para a in-

tervenção democrática dos trabalhadores, nos domínios político, económico, ecológico, social e cultural, intervindo nos locais próprios na defesa dos interesses dos trabalhadores nesses domínios;

c) Prestar assistência médica e medicamentosa através do Serviço de Assistência Médico Social (SAMS) nos termos do seu regulamento.

2- Para a realização dos seus fins e divulgação dos seus princípios, compete ao sindicato, em especial:

a) Celebrar protocolos e convenções coletivas de trabalho e exigir o seu cumprimento;

b) Declarar a greve e pôr-lhe termo;

c) Analisar e resolver todas as questões de interesse para os associados;

d) Desenvolver e reforçar a atividade da estrutura sindical;

e) Informar os associados da atividade, quer do sindicato, quer das organizações em que esteja integrado, bem como do mundo do trabalho, nomeadamente por meio de publicações e reuniões;

f) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações democraticamente expressas pela vontade coletiva;

g) Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos seus associados, nos conflitos decorrentes das relações de trabalho e/ou do exercício dos seus direitos e deveres sindicais;

h) Intervir na defesa dos associados em processos disciplinares instaurados pelas entidades patronais;

i) Fomentar realizações com vista à formação no campo sindical, profissional, social, cultural, ecológico, desportivo e cooperativo dos associados;

j) Promover e/ou participar em iniciativas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respetivos agregados familiares;

k) Participar, gerir e administrar instituições, nomeadamente de carácter social e/ou cooperativo, individualmente ou em colaboração com outras entidades;

l) Participar na elaboração das leis do trabalho e controlar a sua aplicação;

m) Dar pareceres sobre assuntos da sua especialidade a outras associações de trabalhadores, a organizações sindicais ou a organismos oficiais;

n) Intervir no movimento sindical por forma a que este responda à vontade e às aspirações da classe trabalhadora e encontradas no diálogo entre as tendências sindicais;

o) Assegurar a sua participação ativa em todas as organizações em que se tenha filiado e pôr em prática as suas deliberações, salvo quando colidam com estes estatutos, ou sejam contrárias ao definido nos órgãos deliberativos do sindicato;

p) Participar na planificação económico-social e intervir nos locais próprios na defesa dos interesses dos trabalhadores nesse domínio;

q) Defender a transformação gradual do sector, no sentido da democratização da sociedade portuguesa e intervir no aprofundamento e consolidação da democracia política, económica, cultural e social;

r) Receber a quotização dos associados e demais receitas, e assegurar a sua boa gestão;

s) Procurar resolver os conflitos surgidos entre os associa-



dos, quando para isso solicitado, e nos termos destes estatutos;

t) Pugar por um sistema de segurança social, justo e universal, que satisfaça os legítimos interesses da classe trabalhadora.

## **CAPÍTULO II**

### **Princípios fundamentais**

#### **Artigo 4.º**

##### **(Intervenção sindical democrática)**

1- O sindicato orienta a sua ação com base na democracia interna, na solidariedade entre todos os trabalhadores, na sua luta por uma organização sindical democrática, livre e independente, no respeito pelos princípios consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

2- O sindicato apoia a luta dos trabalhadores de outros sectores em tudo quanto não colida com as liberdades, a democracia, outros direitos dos trabalhadores ou com estes estatutos.

3- O sindicato defende e participa ativamente na consolidação da democracia e é solidário com todos os trabalhadores e suas organizações que, em qualquer parte do mundo, prossigam o mesmo objetivo.

#### **Artigo 5.º**

##### **(Democracia e independência)**

1- O sindicato reconhece a todos os associados o direito de livre participação e intervenção democrática na formação da sua vontade coletiva.

2- O sindicato fomenta a participação ativa de todos os associados na consolidação da sua unidade em torno dos objetivos concretos, assumindo a vontade democraticamente expressa pelos trabalhadores no respeito pelas opiniões das minorias.

3- O sindicato assegura o direito de tendência sindical como meio de garantir a livre expressão das diversas correntes político-sindicais.

4- O sindicato exerce a sua atividade com independência relativamente ao patronato, estado, poder político, partidos e outras organizações políticas, instituições religiosas e agrupamentos de carácter confessional.

#### **Artigo 6.º**

##### **(Organizações sindicais)**

O sindicato pode filiar-se e participar como membro de outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais, desde que os seus fins não se revelem contrários aos princípios consagrados nestes estatutos.

## **CAPÍTULO III**

### **Sócios**

#### **Artigo 7.º**

##### **(Sócios)**

1- Podem ser sócios do sindicato todos os trabalhadores que exerçam a sua atividade profissional para as entidades e na área de jurisdição definidas no artigo 1.º destes estatutos.

2- Podem ainda ser sócios os bancários na situação de invalidez ou invalidez presumível, adiante designados por reformados.

#### **Artigo 8.º**

##### **(Admissão de sócios)**

1- O pedido de admissão de sócio do sindicato faz-se mediante proposta apresentada à direção pelo trabalhador, autenticada pelo delegado sindical ou por dois associados, acompanhada de duas fotografias e da declaração de autorização de desconto da quota sindical, ou do compromisso do seu pagamento.

2- O pedido de admissão por parte de um trabalhador que comprove a qualidade e tempo de sindicalização de associado no outro sindicato do sector será imediatamente aceite com todos os direitos e deveres consignados nestes estatutos.

3- O pedido de admissão implica a aceitação expressa destes estatutos.

4- A direção deverá deliberar no prazo de trinta dias contados da data do pedido de admissão.

5- Em caso de recusa de admissão, as razões que a fundamentam devem ser comunicadas ao trabalhador e aos proponentes no prazo de cinco dias a contar da deliberação, através de carta registada com aviso de receção.

6- Da recusa da admissão, cabe recurso para o conselho geral que deliberará, em última instância, na primeira sessão que se realizar após a receção do recurso.

7- O recurso, dirigido à mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso, deverá dar entrada no sindicato, contra recibo, no prazo de dez dias a contar da data da receção da carta referida no número 5 e conter a alegação das razões tidas por convenientes, acompanhado de documentos e do rol de testemunhas até cinco.

#### **Artigo 9.º**

##### **(Demissão de sócios)**

1- O pedido de demissão de sócio faz-se mediante comunicação à direção através de carta registada com aviso de receção, sem prejuízo do disposto nas alíneas j) e k) do artigo 16.º destes estatutos.

2- No prazo de quinze dias após a receção do pedido de demissão, a direção deve comunicar ao demissionário e à instituição onde o mesmo exerce a sua atividade a data a partir da qual deve deixar de proceder ao desconto do valor da quotização sindical.

#### **Artigo 10.º**

##### **(Readmissão de sócio)**

1- O trabalhador que tenha perdido a qualidade de sócio pode ser readmitido nos termos e nas condições exigidas

para admissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- A readmissão do sócio, na situação prevista na alínea c) do artigo 12.º, fica pendente do pagamento de todas as quotas em dívida.

3- A readmissão do sócio, na situação prevista na alínea d) do artigo 12.º, não poderá ocorrer antes de um ano sobre a data da expulsão e carece sempre de deliberação favorável do conselho geral.

#### Artigo 11.º

##### (Manutenção da qualidade de sócio)

Mantêm a qualidade de sócio, com os inerentes direitos e obrigações, salvo os que respeitam ao exercício de representação sindical e desde que satisfaçam o disposto no artigo 13.º, os trabalhadores:

- a) Na situação de licença sem vencimento;
- b) A prestar serviço militar;
- c) No exercício, ainda que transitoriamente, de funções de presidente da república ou de membro do governo;
- d) Requisitados, para exercício de funções públicas ou privadas, por qualquer das entidades referidas na alínea anterior;
- e) Se encontrem no exercício de funções em conselhos de administração ou de gestão de qualquer instituição mencionada no número 1 do artigo 1.º destes estatutos;
- f) Que sejam membros de corpos gerentes de qualquer associação patronal;
- g) Que deixem de exercer a atividade bancária mas não passem a exercer outra atividade não representada pelo SBN, não percam a condição de assalariados e os órgãos respetivos deliberem nesse sentido.

#### Artigo 12.º

##### (Perda da qualidade de sócio)

Perde a qualidade de sócio o trabalhador que:

- a) Deixar de exercer a atividade profissional ou deixar de exercer na área do sindicato, exceto quando deslocado, ou reformado;
- b) Solicitar a sua demissão nos termos destes estatutos;
- c) Deixar de pagar quotas durante o período de três meses e, depois de avisado para proceder ao seu pagamento, o não faça no prazo de trinta dias após a receção do aviso;
- d) Ter sido objeto de sanção disciplinar de expulsão.

#### Artigo 13.º

##### (Quotização)

1- A quotização sindical mensal dos associados é de 1,5 % da retribuição ou pensão mensal efetiva, sendo:

- a) 1 % destinada ao sector sindical;
- b) 0,5 % destinada ao fundo sindical de assistência.

2- A quotização mensal dos associados abrangidos pelas alíneas a), c), d), e) e f) do artigo 11.º é de 1,5 % da retribuição mensal efetiva que aufeririam se continuassem no desempenho da sua atividade profissional.

3- A quotização mensal dos trabalhadores da Caixa Geral

de Depósitos, enquanto esta instituição mantiver a sua especificidade no campo da saúde, será de 1 % destinada ao sector sindical.

4- Ao completar os 65 anos de idade, o associado poderá requerer a redução de 50 % da quotização definida na alínea a) do número 1.

#### Artigo 14.º

##### (Isenção do pagamento de quotas)

1- Está isento do pagamento de quotas, sem prejuízo do pleno exercício dos seus direitos, o associado que se encontre:

- a) A prestar o serviço militar obrigatório;
- b) Desempregado compulsivamente, até à resolução do litígio judicial em última instância;
- c) Preso por motivo de atuação legítima como sócio do sindicato ou devido ao desempenho de qualquer cargo ou missão que lhe tenha sido cometida por aquele.

2- O associado, após o termo da situação referida na alínea b) do número anterior e caso a resolução do litígio lhe seja favorável, por acordo ou por decisão judicial, deverá pagar a quotização prevista no número 1 do artigo 13.º, calculada sobre a importância efetivamente recebida.

#### Artigo 15.º

##### (Direitos dos sócios)

São direitos dos sócios, com observância destes estatutos, na parte correspondente:

- a) Exigir a intervenção do sindicato para a correta aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva que lhes sejam aplicáveis;
- b) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato, por quaisquer organizações, instituições e cooperativas de que o sindicato seja membro;
- c) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pelo sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;
- d) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário do sindicato em tudo quanto seja relativo à sua condição de trabalhador;
- e) Ser informado de toda a atividade do sindicato;
- f) Participar e intervir em toda a atividade do sindicato;
- g) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do sindicato;
- h) Requerer a convocação da assembleia geral;
- i) Receber do sindicato um subsídio igual à quantia que mensalmente deixar de receber e ser reembolsado dos prejuízos económicos resultantes da sua ação ou atuação em defesa dos direitos dos associados do sindicato ou dos trabalhadores deste, ou do desempenho de qualquer cargo sindical para que tenha sido eleito ou designado, nos termos fixados em regulamento aprovado pelo conselho geral;
- j) Solicitar a sua demissão;
- k) Beneficiar do fundo de greve nos termos deliberados em cada caso pelo conselho geral;
- l) Receber, gratuitamente, o cartão de identidade de sócio e um exemplar dos estatutos, dos regulamentos internos, dos

protocolos ou convenções coletivas de trabalho celebradas pelo sindicato, bem como as respetivas alterações;

m) Assistir às reuniões do conselho geral ou do congresso nos termos dos respetivos regulamentos a aprovar por cada órgão.

#### Artigo 16.º

##### (Deveres dos sócios)

São deveres dos sócios:

- a) Pagar regularmente a quotização;
- b) Pagar a quotização conforme o previsto no número 2 do artigo 14.º;
- c) Participar e intervir nas atividades do sindicato e manter-se delas informados;
- d) Exercer o direito de voto e desempenhar com zelo e dignidade as funções para que for eleito ou designado nos termos destes estatutos;
- e) Respeitar e fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objetivos do sindicato, bem como lutar no sentido de reforçar a organização sindical nos locais de trabalho;
- f) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do sindicato de acordo com os estatutos, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica e agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos do sindicato;
- g) Cumprir e respeitar os estatutos e demais disposições regulamentares;
- h) Exigir e zelar pelo cumprimento integral dos instrumentos de regulamentação coletiva negociados pelo SBN;
- i) Comunicar ao sindicato, no prazo de 10 dias, a mudança de residência e outras mudanças de situação de interesse para o sindicato;
- j) *(Eliminada;)*
- k) Devolver, contra recibo, os cartões de sócio do sindicato e de beneficiário(s) do Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS) quando, por qualquer motivo, tenha perdido a qualidade de sócio;
- l) Ressarcir o sindicato dos valores que lhes tenham sido adiantados e das contribuições para os SAMS, no caso de litígio com a entidade patronal que termine por acordo ou decisão favorável ao trabalhador.

#### CAPÍTULO IV

### Poder disciplinar, processo e sanções disciplinares

#### Artigo 17.º

##### (Poder disciplinar)

O poder disciplinar é exercido pelo conselho disciplinar e pelo conselho geral.

#### Artigo 18.º

##### (Garantia de defesa)

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa do associado.

#### Artigo 19.º

##### (Processo disciplinar)

1- O processo disciplinar é antecedido por uma fase preliminar de averiguações, nunca superior a trinta dias contados a partir da data em que o conselho disciplinar tomar conhecimento da ocorrência, a que se segue, se a ele houver lugar, o processo propriamente dito que se inicia com a nota de culpa da qual constará a descrição completa e especificada dos factos imputados.

2- A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao sócio o respetivo duplicado, contra recibo, no prazo de oito dias contados a partir da data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega da nota de culpa, esta será remetida por correio registado, com aviso de receção.

3- O arguido apresentará a sua defesa, por escrito, dentro de vinte dias prorrogáveis por igual período, a seu requerimento, contados a partir da data do recibo ou do aviso de receção da nota de culpa, nela podendo requerer as diligências que repute necessárias à prova da verdade e apresentar testemunhas, no máximo de cinco, por cada facto.

4- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de trinta dias contados a partir da data de apresentação da defesa, prorrogáveis por igual período quando o conselho disciplinar justificadamente o considere necessário para melhor apuramento da verdade ou até noventa dias quando a sanção a aplicar for da competência do conselho geral.

5- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem que o sócio tenha sido notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinaram, contra recibo da respetiva notificação.

6- Das deliberações do conselho disciplinar cabe sempre recurso para o conselho geral a interpor no prazo de dez dias contados a partir da data da notificação.

7- O recurso tem efeitos suspensivos e a sua apreciação terá lugar, obrigatoriamente, na primeira reunião do conselho geral posterior à data da sua apresentação.

8- O conselho geral deliberará em última instância e a decisão deverá constar expressamente da ata da sessão em que o recurso for julgado.

#### Artigo 20.º

##### (Sanções disciplinares)

1- Aos associados que infringjam as normas dos estatutos e regulamentos, devidamente aprovados, podem ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até noventa dias dos direitos sindicais;
- c) Suspensão de noventa até cento e oitenta dias dos direitos sindicais;
- d) Expulsão.

2- As sanções disciplinares referidas nas alíneas a) e b) são da competência do conselho disciplinar e deverão ser aplicadas aos associados que infringjam os seus deveres consignados nos presentes estatutos.

3- As sanções disciplinares referidas nas alíneas c) e d) são

da competência do conselho geral, sob proposta do conselho disciplinar e poderão ser aplicadas aos associados que violem intencionalmente os estatutos, não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou atuem culposamente contra o sindicato, os seus órgãos ou associados.

4- A reincidência implica agravamento da sanção disciplinar em relação à anteriormente aplicada.

5- A readmissão dos associados expulsos é da competência exclusiva do conselho geral.

## CAPÍTULO V

### Órgãos do sindicato

#### Artigo 21.º

##### (Órgãos do sindicato)

Os órgãos do sindicato são:

- a) Assembleia geral;
- b) Conselho geral;
- c) Congresso;
- d) Mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso (MAGCGC);
- e) Direção;
- f) Conselho fiscalizador de contas;
- g) Conselho disciplinar.

#### Artigo 22.º

##### (Assembleia geral)

1- A assembleia geral é o órgão máximo do sindicato e é composta por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2- A assembleia geral é coordenada pela MAGCGC e presidida pelo seu presidente.

3- A assembleia geral, para exprimir efetivamente a vontade coletiva, deverá ser antecedida de reuniões gerais da trabalhadores.

4- A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas e decide por voto direto, secreto e universal.

5- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples, sempre que os estatutos não definam expressamente regime diferente.

#### Artigo 23.º

##### (Competência da assembleia geral)

1- Compete à assembleia geral eleger a MAGCGC, o conselho geral e a direção.

2- Compete, ainda, à assembleia geral deliberar sobre:

- a) A destituição, no todo ou em parte, dos membros da MAGCGC e ou da direção;
- b) Outras propostas apresentadas pelo conselho geral, pela direção ou pelos associados.

#### Artigo 24.º

##### (Local e horário de funcionamento da assembleia geral)

1- A assembleia geral funcionará obrigatoriamente na sede

e nas delegações do sindicato.

2- A assembleia geral funcionará ainda nas localidades e locais de trabalho com um mínimo de 6 associados onde seja possível constituir mesa de voto.

3- Para efeitos do disposto no número 1, a assembleia geral funcionará das 9 às 20 horas.

4- Para efeitos do disposto no número 2, a assembleia geral poderá funcionar com outro horário a estabelecer pela MAGCGC.

#### Artigo 25.º

##### (Reuniões e convocação da assembleia geral)

1- A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, no mês de abril para o exercício da competência definida no número 1 do artigo 23.º

2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária, por decisão da MAGCGC ou a requerimento do conselho geral, da direção, de 10 % ou mil associados.

3- Os requerimentos para a convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente da MAGCGC e deles constarão sempre a sua fundamentação estatutária e a ordem de trabalhos, explicitada de forma objetiva, a qual não poderá ser alterada.

4- A convocação da assembleia geral, com indicação do dia, horário, locais de funcionamento e ordem de trabalhos, será feita pelo presidente da MAGCGC ou por quem o substitua, através de editais afixados na sede e nas delegações do sindicato, de circulares enviadas aos associados e da publicação de anúncios de convocatória pelo menos num dos jornais diários mais lidos na área do sindicato.

5- A convocação da assembleia geral será feita nos oito dias úteis subsequentes ao da receção do respetivo requerimento por forma a que se realize entre o décimo quinto e o trigésimo dia útil após a data da convocatória, exceto nos seguintes casos:

a) Para o exercício da competência definida no número 1 do artigo 23.º, a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de noventa dias e máxima de cento e vinte dias, em relação à data da realização da assembleia geral;

b) Para o exercício da competência definida na alínea e) do número 2 do artigo 23.º, a convocação deverá ser feita no mais curto espaço de tempo possível, após a receção do respetivo requerimento, por forma a que se realize entre o quarto e o décimo dias após a data da convocatória;

c) Caso se verifique a destituição da MAGCGC ou da direção, conforme previsto na alínea a) do número 2 do artigo 23.º, considera-se automaticamente convocada a assembleia geral para a semana subsequente ao nonagésimo dia posterior à data da destituição, para exercício da competência referida no número 1, do artigo 23.º

#### Artigo 26.º

##### (Cadernos de recenseamento e boletins de voto)

1- Os cadernos de recenseamento deverão estar atualizados e serão afixados na sede e nas delegações do sindicato, pelo menos a partir do décimo quinto dia após a data da convocatória da assembleia geral.



2- Da inscrição irregular ou omissão nos cadernos de recenseamento poderá qualquer associado reclamar, até ao décimo dia após a sua afixação, para a MAGCGC que decidirá no prazo de 48 horas.

3- Para o funcionamento da assembleia geral serão elaborados os cadernos de eleitorais correspondentes às mesas de voto que vierem a ser constituídas.

4- Os boletins de voto serão de forma retangular, impressos em papel liso e não transparente, sem marcas ou sinais exteriores, e conterão a(s) opção(ões) que os associados poderão assumir, com um quadrado à frente de cada uma, onde deverá ser assinalada, com uma cruz, a opção.

5- Os boletins de voto para a eleição dos órgãos do sindicato serão de cor diferente para cada órgão a eleger e conterão a indicação, pela ordem de apresentação, de todas as listas concorrentes com as respetivas denominações, siglas e símbolos, caso existam, bem como da letra que lhe tenha sido atribuída.

6- A MAGCGC deverá providenciar para que, no dia da assembleia geral sejam postos à disposição dos associados, nas mesas de voto, boletins de voto correspondentes ao número de eleitores, acrescidos de 50 %.

#### Artigo 27.º

##### (Mesas de voto da assembleia geral)

1- As mesas de voto serão constituídas por um presidente, dois vogais e, se possível, pelos respetivos suplentes.

2- Por cada mesa de voto, incluindo a do apuramento final, para o exercício da competência definida no número 1 do artigo 23.º, poderá cada lista credenciar um fiscal efetivo e um suplente.

3- Em todas as mesas de voto da assembleia geral, para eleição de órgãos do sindicato, deverão ser afixadas, em local visível, a composição da mesa de voto, as listas concorrentes e respetiva composição, bem como a designação da empresa e local de trabalho dos candidatos.

#### Artigo 28.º

##### (Votação, apuramento e deliberações da assembleia geral)

1- Os associados votarão na mesa de voto em que se encontrem recenseados e identificar-se-ão através do cartão de sócio ou, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou de qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

2- O voto é direto e secreto e terá de ser entregue ao presidente da mesa de voto dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro.

3- Não é permitido o voto por procuração.

4- É permitido o voto por correspondência quando o associado, previamente ao ato eleitoral, o solicite por escrito, acompanhado de fotocópia do bilhete de identidade, ao presidente da MAGCGC, que o registará, e é válido desde que:

a) O boletim de voto seja dobrado em quatro, com a face voltada para dentro e contido em sobrescrito individual, fechado com selo de garantia de inviolabilidade fornecidos pela MAGCGC;

b) Do referido sobrescrito conste o número e a assinatura do associado;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra endereçado, individualmente, ao presidente da MAGCGC, por correio registado, devendo a cada registo corresponder um só voto.

5- São nulos os boletins de voto que:

a) Não obedeçam aos requisitos definidos no número 4 do artigo 26.º;

b) Tenham assinalados mais do que um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

c) Tenham qualquer corte, desenho ou rasura, ou qualquer palavra escrita;

d) Sejam recebidos em envelopes que evidenciem sinais de violação, ou cuja data do carimbo do correio seja posterior à do dia da assembleia geral.

6- Findo o período de votação, cada mesa de voto:

a) Procederá ao apuramento final, afixará em local visível o duplicado da ata e comunicará os resultados ao presidente da MAGCGC;

b) Remeterá para a MAGCGC, até ao segundo dia útil após a assembleia geral, em sobrescrito adequado, lacrado e assinado, os boletins de votos entrados nas urnas, os cadernos de recenseamento, a respetiva ata provisória, os boletins de voto sobranes e, eventualmente, quaisquer outros documentos relacionados com o ato.

7- Os votos por correspondência serão levantados pela MAGCGC às 19 horas do terceiro dia útil após a data das eleições, que procederá de seguida à sua verificação, conferência, escrutínio e apuramento, de forma a que o resultado final esteja concluído no dia imediato à sua receção, não sendo considerados os votos dos associados que tenham votado presencialmente.

8- Do apuramento dos votos por correspondência a MAGCGC elaborará ata respetiva.

9- O resultado oficial do apuramento será obtido após a receção e conferência, pela MAGCGC, das atas de todas as mesas de voto.

10- Para efeito das competências definidas nas alíneas a) do número 2 do artigo 23.º, as deliberações da assembleia geral só serão válidas desde que nela tenha participado a maioria dos associados no pleno uso dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 29.º

##### (Impugnação da assembleia geral)

1- Das deliberações das mesas de voto poderão ser interpostos recursos para a mesa da assembleia geral, no prazo de setenta e duas horas contado sobre a hora de encerramento da assembleia geral, com fundamento em irregularidades a provar no prazo de três dias, sob pena de deserção.

2- O recurso tem efeito suspensivo relativamente aos resultados apurados na respetiva mesa de voto.

3- A mesa da assembleia geral analisará o recurso e comunicará por escrito ao recorrente, no prazo de cinco dias, a decisão que será afixada na sede e nas delegações do sindicato.

4- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a comissão permanente do conselho geral, a interpor no prazo de cinco dias, que decidirá em última instância, em reunião expressamente convocada para o efeito até dez dias



a contar da interposição.

5- Considerado o recurso procedente, haverá lugar à repetição parcial ou total da assembleia geral.

6- À repetição parcial ou total da assembleia geral para eleição de órgãos do sindicato só poderão concorrer as mesmas listas com as alterações que, eventualmente, venham a ser introduzidas por virtude do recurso.

#### Artigo 30.º

##### (Conselho geral)

1- O conselho geral constitui uma assembleia de representantes dos associados e é o órgão que visa dar conteúdo ao direito de tendência consignado nestes estatutos, sendo composto:

a) Colégio de delegados, na proporção de 1 % dos sócios eleitores, eleitos em assembleia geral eleitoral, em círculo único, através da aplicação do método de Hondt aos resultados obtidos na eleição daquele órgão;

b) Elementos efetivos das comissões sindicais de empresa, de delegação, de reformados, da direção, da MAGCGC e dos órgãos consultivos estatutários da direção, sem direito a voto.

2- O conselho geral, na sua primeira reunião criará uma comissão permanente composta por 30 % dos membros referidos na alínea a) do número 1 e, sem direito a voto, pela direção e pela MAGCGC.

3- O conselho geral é coordenado pela MAGCGC.

4- Aos membros do conselho geral deverão ser enviados, atempadamente, todos os documentos respeitantes à ordem de trabalhos.

#### Artigo 31.º

##### (Competência do conselho geral)

1- Compete ao conselho geral:

a) Eleger, por voto direto e secreto, de entre os sócios do sindicato não pertencentes aos corpos gerentes, o conselho disciplinar;

b) Eleger, por voto direto e secreto, de entre os sócios do sindicato não pertencentes aos corpos gerentes ou ao conselho geral, o conselho fiscalizador de contas;

c) Apreciar e votar, sob proposta da direção, o programa de ação do sindicato e o orçamento para o ano seguinte.

2- Compete, ainda, ao conselho geral:

a) Apreciar e propor à assembleia geral a destituição, no todo ou em parte, dos membros da MAGCGC ou da direção e a nomeação da comissão administrativa, se for caso disso;

b) Eleger de entre os seus membros as comissões provisórias para substituição da MAGCGC ou da direção, cujos membros tenham maioritariamente renunciado;

c) Destituir no todo ou em parte, por voto direto e secreto, os órgãos referidos na alínea a) e b) do número 1;

d) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do sindicato por sua iniciativa e/ou sob proposta da direção;

e) Deliberar sobre o ingresso ou abandono do sindicato, como membro de organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, sob proposta da direção;

f) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que respeitem

aos objetivos do sindicato e aos interesses dos associados e que constem da respetiva ordem de trabalhos, sem prejuízo do disposto no artigo 23.º;

g) Deliberar sobre a alteração total ou parcial dos estatutos;

h) Eleger os delegados aos congressos dos organismos onde o sindicato se encontre filiado, quando a representação não seja exercida pelos corpos gerentes;

i) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos destes estatutos;

j) Apreciar e deliberar declaração de greve, sob proposta da direção, conforme artigo 46.º alínea g);

k) Pronunciar-se sobre as demais atribuições que, legal ou estatutariamente, sejam da sua competência.

3- Compete à comissão permanente do conselho geral:

a) Apreciar e votar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscalizador de contas;

b) Apreciar e votar a alteração total ou parcial do regulamento do SAMS;

c) Apreciar e votar o regulamento das delegações e da estrutura sindical ou outros que lhe venham a ser propostos;

d) Apreciar e votar a proposta final da revisão total ou parcial dos das convenções coletivas de trabalho;

e) Autorizar a direção a subscrever com os representantes patronais acordos e convenções coletivas de trabalho;

f) Deliberar sobre a declaração de greve por tempo superior a cinco dias e até dez dias, sob proposta da direção;

g) Exercer o poder disciplinar nos termos do artigo 20.º, na parte aplicável;

h) Deliberar, em recurso, sobre decisão da MAGCGG, acerca de irregularidades da assembleia geral;

i) Deliberar, em recurso, das penas disciplinares aplicadas pelo conselho disciplinar aos associados;

j) Deliberar sobre a readmissão de associados expulsos do sindicato, nos termos consignados no artigo 10.º;

k) Deliberar, em recurso, sob a recusa de admissão de sócio;

l) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato e os associados ou entre os trabalhadores do sindicato e a direção;

m) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

n) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar bens móveis de valor unitário superior a cem vezes o salário mínimo nacional;

o) Pronunciar-se sobre planos de obras que lhe sejam apresentados pela direção sempre que a estimativa do seu custo for superior a duzentas vezes o salário mínimo nacional;

p) Deliberar sobre o exercício de representação sindical sempre que a mesma não seja exercida por elementos da MAGCGC ou da direção.

4- As competências definidas nas alíneas g), h), i), j), k) e l) do número 3 deste artigo serão exercidas na primeira sessão da comissão permanente do conselho geral que se realizar após a receção da correspondente comunicação pelo presidente da MAGCGC, o qual fará constar a referida matéria na respetiva ordem de trabalhos.

## Artigo 32.º

### (Local de funcionamento do conselho geral)

O conselho geral reunirá na área geográfica do SBN.

## Artigo 33.º

### (Reuniões e convocação do conselho geral)

1- O conselho geral reunirá, em sessão ordinária, nos três meses seguintes à tomada de posse dos corpos gerentes para o exercício da competência definida na alínea *a)* do número 1 do artigo 31.º e anualmente, no mês de novembro, para o exercício das competências definidas na alínea *b)* dos mesmos número e artigo.

2- O conselho geral reunirá extraordinariamente, para o exercício das competências definidas no número 2 do artigo 31.º, e sempre que convocado pelo presidente da MAGCGC ou, nos seus impedimentos, por quem o substitua, por sua própria iniciativa ou por deliberação da mesa e, ainda, a requerimento:

- a)* Da direção;
- b)* Do conselho fiscalizador de contas;
- c)* De um terço dos elementos definidos na alínea *a)* do número 1 do artigo 30.º

3- A comissão permanente do conselho geral reunirá ordinariamente no mês de março para exercer as competências definidas na alínea *a)* do número 3 do artigo 31.º

4- A comissão permanente do conselho geral reunirá por convocação da MAGCGC ou a requerimento da direção para deliberar sobre assuntos urgentes, no âmbito das suas próprias competências.

5- A convocação quer do conselho geral quer da comissão permanente do conselho geral deverá ser nominal e por escrito, com indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião e a expedição das convocatórias deverá ser feita de modo a que todos os membros as possam receber até dois dias úteis antes da reunião a que respeitem.

6- Os requerimentos referidos no número 2 deste artigo serão dirigidos, por escrito, ao presidente da MAGCGC com cópia para a direção, e deles devem constar os respetivos fundamentos com a indicação da ordem de trabalhos, concretamente definida que, após a entrega do requerimento, apenas poderá ser alterada com a concordância expressa dos requerentes.

7- O presidente da MAGCGC convocará o conselho geral ou a comissão permanente por forma a que este reúna até ao décimo dia útil subsequente ao da receção do requerimento.

## Artigo 34.º

### (Regimento, votação e deliberações do conselho geral)

1- O conselho geral reger-se-á por regimento próprio, por si elaborado e aprovado, com respeito pelos estatutos e pela lei.

2- As votações do conselho geral serão feitas por braço levantado ou de acordo com o que, relativamente a cada caso, for aprovado.

3- No exercício das competências definidas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* e *h)* do número 2 e *f)* do número 3 do artigo 31.º o voto

será direto e secreto.

4- As deliberações do conselho geral só serão válidas desde que nelas tenha participado a maioria dos seus membros eleitos e serão tomadas por maioria simples, exceto nos seguintes casos:

*a)* Para o exercício das competências definidas nas alíneas *c)* e *f)* do número 2 do artigo 31.º, as deliberações serão tomadas por maioria qualificada de metade mais um dos membros eleitos para o conselho geral;

*b)* Para o exercício das competências definidas nas alíneas *d)*, *e)* e *g)* do número 2 do artigo 31.º, as deliberações serão tomadas por maioria qualificada de dois terços dos membros eleitos do conselho geral;

*c)* Para o exercício das competências definidas na alínea *a)* e *b)* do número 1 e *h)* do número 2 do artigo 31.º, caso em que a representação de cada lista será encontrada pela média mais alta do método de Hondt e de acordo com a ordem que os candidatos ocupem.

5- Serão nulas as deliberações sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos.

## Artigo 35.º

### (Congresso)

1- O congresso é um órgão constituído pelos membros dos corpos gerentes, do conselho geral, conselho de gerência dos SAMS, conselho fiscalizador de contas, conselho disciplinar, estrutura sindical e órgãos consultivos estatutários da direção.

2- O congresso é coordenado pela mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso e presidido pelo seu presidente.

## Artigo 36.º

### (Competência do congresso)

O congresso é um órgão de natureza consultiva, competindo-lhe dinamizar, analisar e debater temas de interesse geral para a classe.

## Artigo 37.º

### (Local de funcionamento do congresso)

O congresso reunirá na área geográfica do SBN.

## Artigo 38.º

### (Reuniões e convocação do congresso)

1- O congresso reunirá no primeiro semestre do terceiro ano do mandato.

2- O congresso reunirá extraordinariamente mediante convocatória da MAGCGC ou a solicitação da direção.

## Artigo 39.º

### (Organização do congresso)

A organização do congresso é da responsabilidade da MAGCGC coadjuvada, para o efeito, por uma Comissão Organizadora do Congresso - COC, composta por um membro de cada uma das tendências com assento no conselho geral.

#### Artigo 40.º

##### (Mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso)

1- A MAGCGC é o órgão que assegura e conduz os trabalhos da assembleia geral, do conselho geral e do congresso.

2- A MAGCGC é composta por três elementos efetivos e dois suplentes, sendo os efetivos distribuídos por:

- a) Presidente;
- b) Primeiro secretário;
- c) Segundo secretário.

3- A MAGCGC funcionará na sede do sindicato e reger-se-á por regimento interno por si elaborado e aprovado.

4- A MAGCGC deverá reunir mensalmente.

5- A MAGCGC reunirá, extraordinariamente, por convocatória do presidente ou da maioria dos seus membros em exercício.

6- Das reuniões da MAGCGC deverão ser lavradas atas.

#### Artigo 41.º

##### (Competência da mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso)

Compete, em especial, à MAGCGC:

a) Assegurar o bom funcionamento e respetivo expediente das sessões da assembleia geral, do conselho geral e congresso;

b) Convocar e coordenar o funcionamento das reuniões gerais de trabalhadores, quando estas sejam preparatórias da assembleia geral;

c) Informar os associados das deliberações da assembleia geral e do conselho geral e dar a conhecer as posições minoritárias;

d) Organizar os cadernos de recenseamento e apreciar as reclamações feitas sobre os mesmos;

e) Funcionar como mesa de voto, promover a constituição das restantes mesas e coordenar a atividade destas;

f) Promover a confeção e atempada distribuição, aos associados, dos boletins de voto e de tudo quanto for necessário ao exercício do seu direito de voto;

g) Apreciar e deliberar sobre as irregularidades da assembleia geral;

h) Receber e apreciar as candidaturas ao conselho geral, à MAGCGC, à direção, ao conselho fiscalizador de contas, ao conselho disciplinar e às comissões sindicais de empresa, de delegação e de reformados;

i) Resolver, ouvida a comissão fiscalizadora eleitoral, os casos omissos e as dúvidas suscitadas nas eleições do conselho geral, da MAGCGC e da direção.

#### Artigo 42.º

##### (Competência do presidente da mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso)

Compete, em especial, ao presidente da MAGCGC:

a) Presidir à assembleia geral, ao conselho geral e ao congresso;

b) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;

c) Conferir posse aos membros da MAGCGC, direção, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conse-

lho disciplinar e das comissões sindicais;

d) Coordenar a atividade da MAGCGC e presidir às suas reuniões;

e) Deferir o pedido de demissão de qualquer órgão ou de renúncia de algum dos seus membros;

f) Marcar a data e convocar as sessões da assembleia geral, do conselho geral, bem como da reunião do congresso, nos termos destes estatutos;

g) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

h) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas da assembleia geral e do conselho geral;

i) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar todas as folhas dos livros de posse dos órgãos do sindicato;

j) Assistir, sem direito a voto, às reuniões de direção.

#### Artigo 43.º

##### (Competência dos secretários da mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso)

Compete, em especial, aos secretários da MAGCGC:

a) Suprir os impedimentos do presidente;

b) Coadjuvar o presidente e assegurar todo o expediente da assembleia geral e do conselho geral;

c) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

d) Elaborar as atas da assembleia geral e do conselho geral;

e) Passar certidão das atas aprovadas, sempre que requeridas;

f) Informar os associados, por circulares ou publicações, das deliberações da assembleia geral e do conselho geral;

g) Elaborar as atas das reuniões da MAGCGC;

h) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

#### Artigo 44.º

##### (Deliberações da mesa da assembleia geral, do conselho geral e do congresso)

A MAGCGC só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus membros em exercício e as deliberações serão tomadas por maioria simples.

#### Artigo 45.º

##### (Direção)

1- A direção é o órgão executivo do sindicato e é composta por treze membros efetivos e três suplentes, sendo os efetivos distribuídos pelos seguintes cargos:

a) Presidente;

b) Vice-presidentes;

c) Secretários;

d) Tesoureiros;

e) Vogais.

2- A direção funcionará na sede do sindicato e reger-se-á por regimento próprio, por si elaborado e aprovado.

3- A direção reunirá quinzenalmente.

4- A direção reunirá, extraordinariamente, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros em exercício.

5- Das reuniões da direção deverão ser lavradas atas.

Artigo 46.º

(Competência da direção)

1- Compete, em especial, à direção:

- a) Gerir e coordenar toda a atividade do sindicato de acordo com os princípios definidos nestes estatutos;
- b) Gerir o Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS);
- c) Dar execução às deliberações tomadas pela assembleia geral e pelo conselho geral;
- d) Representar o sindicato em juízo ou fora dele, ativa e passivamente;
- e) Denunciar, negociar e outorgar protocolos e convenções coletivas de trabalho;
- f) Declarar a greve até cinco dias;
- g) Propor ao conselho geral a declaração de greve por período superior a cinco dias nos termos destes estatutos;
- h) Elaborar o relatório e contas do exercício do ano anterior, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- i) Apresentar ao conselho fiscalizador de contas, para parecer, no mês de fevereiro, as contas do exercício do ano anterior;
- j) Apresentar e propor, ao conselho geral, o programa de ação e o orçamento para o ano seguinte;
- k) Prestar ao conselho geral todas as informações solicitadas com vista ao exercício das suas competências;
- l) Requerer a convocação da assembleia geral ou do conselho geral, nos termos destes estatutos bem como submeter à sua apreciação e deliberação os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que a direção lhes queira submeter;
- m) Convocar e presidir às reuniões gerais de trabalhadores para fins consultivos e informativos;
- n) Convocar e presidir às reuniões da estrutura sindical para fins consultivos;
- o) Admitir associados e rejeitar pedidos de admissão;
- p) Informar os associados de toda a atividade exercida pelo sindicato e da participação deste noutras instituições ou organizações;
- q) Criar, se necessário, comissões ou grupos de trabalho para a coadjuvar no exercício das suas funções;
- r) Exercer as demais funções que, legal ou estatutariamente, sejam da sua competência.

2- A direção poderá fazer-se representar, assistir e participar, por direito próprio, em todas as reuniões que se realizarem no âmbito do sindicato.

Artigo 47.º

(Competência do presidente da direção)

Compete, em especial, ao presidente da direção:

- a) Presidir às reuniões e coordenar a atividade da direção;
- b) Despachar os assuntos de urgência e submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direção que se realizar.

Artigo 48.º

(Competência dos vice-presidentes da direção)

Compete, em especial, aos vice-presidentes da direção:

- a) Coadjuvar o presidente;
- b) Suprir os impedimentos do presidente.

Artigo 49.º

(Competência dos secretários da direção)

Compete, em especial, aos secretários da direção:

- a) Preparar e apresentar, em reuniões da direção, todos os assuntos que careçam de deliberação;
- b) Elaborar as atas das reuniões da direção;
- c) Providenciar para que se dê execução às deliberações da direção.

Artigo 50.º

(Competência dos tesoureiros da direção)

Compete, em especial, aos tesoureiros da direção:

- a) Apresentar em reunião da direção o projeto de orçamento ordinário e os orçamentos suplementares, quando necessários, e as contas do exercício;
- b) Verificar as receitas e visar as despesas das rubricas orçamentais;
- c) Conferir os valores existentes nos cofres do sindicato.

Artigo 51.º

(Competência dos vogais da direção)

Compete, em especial, aos vogais da direção assegurar o cumprimento das atribuições da direção, nos termos do regimento da direção.

Artigo 52.º

(Deliberações da direção)

- 1- A direção só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus membros.
- 2- As deliberações serão tomadas por maioria simples dos presentes.
- 3- Os elementos da direção respondem coletiva e solidariamente pelos atos da direção.

Artigo 53.º

(Conselho fiscalizador de contas)

1- O conselho fiscalizador de contas é o órgão fiscalizador da atividade económico-financeira do sindicato e é composto por cinco membros, sendo coordenado por um membro da lista mais votada aquando da sua eleição.

2- O conselho fiscalizador de contas funcionará na sede do sindicato.

3- O conselho fiscalizador de contas reunirá ordinariamente para o exercício das competências definidas na alínea b) do número 1 do artigo 54.º

4- O conselho fiscalizador de contas reunirá a convocação do seu coordenador, ou da maioria dos seus membros em exercício.

5- Das reuniões do conselho fiscalizador de contas deverão ser lavradas atas.

6- Para o exercício das competências definidas no artigo 54.º, os membros do conselho fiscalizador de contas, na globalidade ou individualmente, têm acesso, exclusivamente



para consulta, a toda a documentação de carácter administrativo e/ou contabilístico.

#### Artigo 54.º

##### (Competência do conselho fiscalizador de contas)

1- Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade e os serviços de tesouraria do sindicato, reunindo com a direção sempre que necessário ao exercício das suas competências;

b) Dar parecer, no prazo de quinze dias, sobre as contas que lhe sejam apresentadas pela direção;

c) Apresentar à direção e/ou ao conselho geral todas as sugestões do âmbito da gestão financeira que julgue de interesse para a vida do sindicato ou de instituições deste dependentes.

2- Sempre que no exercício das competências definidas na alínea a) do número 1, o conselho fiscalizador de contas detete irregularidades insuscetíveis de correção que ponham em causa uma correta gestão económico-financeira, deve requerer a convocação do conselho geral para sua denúncia e apreciação.

#### Artigo 55.º

##### (Deliberações do conselho fiscalizador de contas)

O conselho fiscalizador de contas só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as deliberações serão tomadas por maioria simples dos presentes.

#### Artigo 56.º

##### (Conselho disciplinar)

1- O conselho disciplinar é o órgão que detém o poder disciplinar, exceto no que se refere ao disposto no número 3 do artigo 20.º e é composto por cinco membros, sendo coordenado por um membro da lista mais votada aquando da sua eleição.

2- O conselho disciplinar funcionará na sede do sindicato.

3- O conselho disciplinar reunirá sempre que tenha conhecimento de matéria para sua apreciação.

4- Das reuniões do conselho disciplinar deverão ser lavradas atas.

#### Artigo 57.º

##### (Competência do conselho disciplinar)

Compete ao conselho disciplinar:

a) Elaborar processos disciplinares nos termos do artigo 19.º;

b) Aplicar as sanções disciplinares nos termos do número 2 do artigo 20.º;

c) Propor ao conselho geral a aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do número 1 do artigo 20.º de acordo com o estipulado no número 3 do mesmo artigo.

#### Artigo 58.º

##### (Deliberações do conselho disciplinar)

O conselho disciplinar só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as deliberações serão tomadas por maioria simples dos presentes.

## CAPÍTULO VI

### Órgãos consultivos da direção

#### Comissão de quadros técnicos

##### Artigo 59.º

##### (Constituição e competências)

1- A comissão de quadros e técnicos é constituída pelos associados que tenham essas categorias profissionais.

2- Sem prejuízo do respetivo regulamento a aprovar pela direção, a comissão de quadros e técnicos tem um secretariado, nomeado pela direção, composto por cinco elementos, que exerce funções consultivas e de apoio à direção, nomeadamente no que respeita à execução da política contratual e aos problemas específicos dos quadros e técnicos.

3- Os membros do secretariado da comissão de quadros e técnicos têm direito a participar nas reuniões do conselho geral, sem direito a voto.

#### Grupo de Ação de Mulheres - GRAM

##### Artigo 60.º

##### (Constituição e competência)

1- O Grupo de Ação de Mulheres (GRAM) é constituído pelas associadas do sindicato.

2- Sem prejuízo do respetivo regulamento a aprovar pela direção, o GRAM tem um secretariado, nomeado pela direção, composto por cinco elementos, que exerce funções consultivas e de apoio à direção, nomeadamente no que respeita à execução da política contratual e aos problemas específicos das mulheres.

3- Os membros do secretariado do GRAM têm direito a participar nas reuniões do conselho geral, sem direito a voto.

#### Comissão de juventude

##### Artigo 61.º

##### (Constituição e competência)

1- A comissão de juventude é constituída pelos associados com idade até 35 anos.

2- Sem prejuízo de regulamento a aprovar pela direção, a comissão de juventude tem um secretariado, nomeado pela direção, composto por cinco elementos, que exerce funções consultivas e de apoio à direção, nomeadamente no que respeita à execução da política contratual e aos problemas específicos dos jovens bancários.

3- Os membros do secretariado da comissão de juventude têm direito a participar nas reuniões do conselho geral, sem direito a voto.

## CAPÍTULO VII

### Estrutura sindical



## Artigo 62.º

### (Composição e regulamento)

1- A estrutura sindical é composta por:

- a) Delegado sindical;
- b) Comissão sindical de empresa;
- c) Comissão sindical de delegação;
- d) Comissão sindical de reformados;

2- A estrutura sindical rege-se por regulamento próprio, elaborado pela direção, ouvidas as comissões sindicais e aprovado pelo conselho geral.

## Artigo 63.º

### (Delegado sindical)

O delegado sindical é o representante dos trabalhadores do seu local de trabalho e constitui o elo de ligação entre aqueles e o sindicato, em estreita cooperação com a direção.

## Artigo 64.º

### (Atribuições do delegado sindical)

São atribuições do delegado sindical:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores do seu local de trabalho e a direção e com as respetivas comissões sindicais de empresa e/ou delegação, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;

b) Dinamizar a atividade sindical dos trabalhadores do seu local de trabalho no sentido de cumprirem e fazerem cumprir a convenção coletiva de trabalho e demais normas reguladoras da prestação de trabalho, comunicando à direção e às respetivas comissões sindicais todas as irregularidades detetadas;

c) Dar parecer à direção e às respetivas comissões sindicais sobre os assuntos acerca dos quais tenha sido consultado;

d) Informar os trabalhadores do seu local de trabalho sobre a atividade sindical e distribuir toda a informação escrita do sindicato, nomeadamente os documentos emitidos pelas listas candidatas às eleições, promovendo a sua entrega atempada e equitativa aos associados;

e) Cooperar com a direção e com as respetivas comissões sindicais, transmitindo a vontade dos trabalhadores do seu local de trabalho, a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;

f) Desempenhar com diligência as atribuições que lhe sejam delegadas pelas respetivas comissões sindicais e demais órgãos do sindicato;

g) Estimular a participação ativa dos trabalhadores do seu local de trabalho na vida sindical;

h) Incentivar os trabalhadores do seu local de trabalho, não sócios do sindicato, a sindicalizarem-se;

i) Requerer, nos termos destes estatutos, a convocação da reunião geral de delegados sindicais da empresa, da delegação e/ou da reunião geral de delegados sindicais do sindicato e participar nelas.

## Artigo 65.º

### (Comissão sindical de empresa)

1- A comissão sindical de empresa é o órgão da estrutura

sindical que coordena, em estreita cooperação com a direção, a atividade sindical na empresa e constitui o elo de ligação entre os trabalhadores por si representados e o sindicato, sendo coordenada por um membro da lista mais votada aquando da sua eleição.

2- A comissão sindical de empresa é composta por três, cinco ou sete membros, consoante o número de associados no ativo da respetiva empresa, na área do SBN, varie entre cinquenta e um e quinhentos, entre quinhentos e um e mil, e mais de mil, respetivamente.

## Artigo 66.º

### (Atribuições da comissão sindical de empresa)

São atribuições da comissão sindical de empresa:

a) Coordenar e dinamizar a atividade dos delegados sindicais na respetiva empresa;

b) Participar no conselho geral nos termos da alínea b) do número 1 do artigo 30.º;

c) Manter completo o quadro de delegados sindicais na empresa;

d) Aplicar, no respetivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos do sindicato;

e) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos do sindicato e os associados da empresa, diretamente ou através dos delegados sindicais;

f) Organizar sistemas de informação sindical, através dos delegados sindicais na empresa, que possibilitem a deteção e recolha de irregularidades, e proceder em conformidade;

g) Prestar todos os esclarecimentos e elementos ao seu alcance que lhe sejam solicitados pela direção;

h) Apreçar a situação sindical, no seu âmbito, e dirigir à direção sugestões de sua iniciativa, dos delegados sindicais e dos associados na empresa;

i) Promover, por seu intermédio ou através dos delegados sindicais na empresa, a atempada distribuição de informação escrita do sindicato;

j) Promover e coordenar as reuniões gerais de trabalhadores na empresa;

k) Promover e coordenar reuniões gerais de delegados sindicais na empresa.

## Artigo 67.º

### (Comissão sindical de delegação)

1- A comissão sindical de delegação é o órgão da estrutura sindical que coordena, em estreita cooperação com a direção, a atividade sindical dos associados na área da região da delegação e constitui o elo de ligação entre aqueles e o sindicato, sendo coordenada por um membro da lista mais votada aquando da sua eleição.

2- A comissão sindical de delegação é composta por três ou cinco elementos, consoante o número de associados seja inferior ou igual/superior a quinhentos, respetivamente.

3- Para efeitos da aplicação deste artigo, os associados reformados manter-se-ão na área geográfica da região onde se situava o seu local de trabalho, aquando da passagem à situação de reforma.

4- Os associados reformados poderão requerer por escri-

to à MAGCGC até à data da convocatória eleitoral a sua transferência para o caderno de recenseamento eleitoral da área geográfica da sua residência, desde que esta conste efetivamente dos ficheiros do SBN há mais de um ano e seja comprovada através de fotocópia do cartão de eleitor ou de contribuinte.

#### Artigo 68.º

##### (Atribuições da comissão sindical de delegação)

São atribuições da comissão sindical de delegação:

- a) Coordenar e dinamizar a atividade dos delegados sindicais da região da respetiva delegação;
- b) Participar no conselho geral nos termos da alínea b) do número 1 do artigo 30.º;
- c) Assegurar o bom funcionamento da delegação;
- d) Aplicar, no respetivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos do sindicato;
- e) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos do sindicato e os associados da região da delegação, diretamente ou através dos delegados sindicais;
- f) Prestar todos os esclarecimentos e elementos ao seu alcance que lhe sejam solicitados pela direção;
- g) Apreciar a situação sindical no seu âmbito, e dirigir à direção sugestões de sua iniciativa, dos delegados sindicais e dos associados da região da delegação;
- h) Promover e coordenar as reuniões gerais de trabalhadores da região da delegação;
- i) Promover e coordenar as reuniões gerais de delegados sindicais da região da delegação.

#### Artigo 69.º

##### (Comissão sindical de reformados)

1- A comissão sindical de reformados é o órgão da estrutura sindical que coordena, em estreita cooperação com a direção, a atividade sindical dos associados na situação de reforma de toda a área geográfica do SBN e constitui o elo de ligação entre aqueles e o sindicato, sendo coordenada por um membro da lista mais votada aquando da sua eleição.

2- A comissão sindical de reformados é composta por sete elementos.

#### Artigo 70.º

##### (Atribuições da comissão sindical de reformados)

São atribuições da comissão sindical de reformados:

- a) Estimular a participação ativa dos associados por si representados na vida sindical;
- b) Dinamizar a atividade sindical dos associados por si representados no sentido de cumprirem e fazerem cumprir a convenção coletiva de trabalho e demais normas reguladoras, comunicando à direção todas as irregularidades detetadas;
- c) Participar no conselho geral nos termos da alínea b) do número 1 do artigo 30.º;
- d) Aplicar, no respetivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos do sindicato;
- e) Assegurar a reciprocidade das relações entre os órgãos

do sindicato e os associados por si representados;

- f) Prestar todos os esclarecimentos e elementos ao seu alcance que lhe sejam solicitados pela direção;
- g) Apreciar a situação sindical, no seu âmbito, e dirigir à direção sugestões de sua iniciativa;
- h) Promover e coordenar as reuniões gerais dos associados por si representados;
- i) Organizar sistemas de informação sindical que possibilitem a deteção e recolha de irregularidades.

#### Artigo 71.º

##### (Reuniões da estrutura sindical)

1- São reuniões da estrutura sindical:

- a) Reunião de delegados sindicais da empresa;
- b) Reunião de delegados sindicais da região;
- c) Reunião geral de delegados sindicais;
- d) Reunião inter-comissões sindicais de empresa;
- e) Reunião inter-comissões sindicais de delegação;
- f) Reunião inter-comissões sindicais;
- g) Reunião geral da estrutura sindical.

2- São atribuições das reuniões da estrutura sindical:

- a) Dar parecer sobre todos os assuntos respeitantes à atividade sindical;
  - b) Dar sugestões à direção e à respetiva comissão sindical.
- 3- As reuniões da estrutura sindical serão convocadas pela comissão sindical respetiva, pela direção, ou a requerimento de 10 % dos seus membros.
- 4- As reuniões da estrutura sindical serão coordenadas pela comissão sindical respetiva e/ou pela direção, de acordo com o órgão que a convoca.
- 5- As reuniões da estrutura sindical funcionarão na área do sindicato.
- 6- As convocatórias serão preparadas e expedidas pelo sindicato, nominal e individualmente, para todos os membros da respetiva reunião, com antecedência mínima de quatro dias úteis.

## CAPÍTULO VIII

### Eleições

#### Artigo 72.º

##### (Condições gerais de elegibilidade)

Só poderá ser eleito o associado que, à data da convocatória do ato eleitoral, reúna as seguintes condições:

- a) Seja maior;
- b) Exerça a profissão e/ou mantenha a qualidade de associado há mais de um ano;
- c) Esteja no pleno uso dos seus direitos civis e sindicais;
- d) Não esteja abrangido pela lei das incapacidades cívicas;
- e) Não esteja abrangido pelo disposto no artigo 11.º

#### Artigo 73.º

##### (Comissão de fiscalização eleitoral)

1- Para eleição da MAGCGC, do conselho geral e da direção será constituída no dia seguinte ao do encerramento

do prazo para a apresentação dos processos de candidaturas, uma comissão de fiscalização eleitoral, que será composta pelo presidente da MAGCGC e por um representante de cada processo de candidatura devidamente credenciado.

2- A comissão de fiscalização eleitoral será presidida e coordenada pelo presidente da MAGCGC, funcionará na sede do sindicato e reunirá a solicitação de qualquer dos seus elementos.

3- São atribuições da comissão de fiscalização eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades a entregar à MAGCGC;

c) Colocar à disposição dos diversos processos de candidaturas o aparelho técnico do sindicato e outros recursos, nas condições que vierem a ser definidas, sob proposta da direção;

d) Apreçar e deliberar sobre eventuais razões justificativas do adiamento do ato eleitoral.

4- A comissão de fiscalização eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias úteis imediatos à sua constituição.

5- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da candidatura, o qual deverá saná-las no prazo de cinco dias úteis subsequentes à data da sua devolução.

6- Findo o prazo indicado no número anterior, a comissão de fiscalização eleitoral decidirá no prazo de dois dias úteis, subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

7- A comissão fiscalizadora eleitoral providenciará junto da MAGCGC no sentido de serem distribuídos aos associados, simultaneamente e até, pelo menos, quinze dias antes da assembleia geral, os programas, as declarações de princípios e as listas de candidaturas, que serão afixados na sede e nas delegações.

#### Artigo 74.º

##### (Ato de posse)

A posse dos elementos da MAGCGC, do conselho geral, da direção e das comissões sindicais, é conferida até ao décimo dia subsequente ao apuramento final dos votos, pelo presidente da MAGCGC.

#### Mesa da assembleia geral, conselho geral e do congresso, do conselho geral e da direção

#### Artigo 75.º

##### (Condições de elegibilidade)

Só poderão ser eleitos os associados que satisfaçam as condições expressas no artigo 72.º

#### Artigo 76.º

##### (Candidaturas)

1- Os processos de candidaturas serão entregues à MAGCGC até quarenta e cinco dias antes da data da sessão ordinária da assembleia geral, convocada para o exercício

da competência definida no número 1 do artigo 23.º, sendo identificados por ordem alfabética consoante a sua apresentação e conterão, cada um, a seguinte documentação: programa ou declaração de princípios, listas de candidatos, termos de aceitação e identificação dos subscritores.

2- Não poderão ser apresentados processos de candidaturas exclusivamente à MAGCGC ou à direção.

3- Os processos de candidaturas ao conselho geral poderão ser apresentados isoladamente ou em conjunto com os processos de candidaturas à MAGCGC e à direção.

4- Os processos de candidaturas à MAGCGC e à direção, bem como ao conselho geral, quando apresentados conjuntamente, conterão os respetivos programas detalhados.

5- Os processos de candidatura à MAGCGC e à direção só serão considerados desde que apresentem o apoio expresso de, pelo menos, uma candidatura ao conselho geral.

6- Os processos de candidaturas ao conselho geral, apresentados isoladamente, conterão unicamente as respetivas declarações de princípios.

7- As listas conterão os nomes completos, números de associados, idades, residência, designação das empresas onde exercem a profissão e locais de trabalho de todos os candidatos a efetivos e a suplentes.

8- As listas de candidaturas ao conselho geral serão, obrigatoriamente, compostas por um número de efetivos correspondente a 1 % do total de associados e por um número de suplentes pelo menos igual a 10 % do número de candidatos efetivos e um máximo de 50 %, com arredondamento por defeito.

9- Os termos de aceitação das candidaturas serão individuais.

10- Os subscritores serão identificados pelo nome completo e número de associado.

11- As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, quinhentos associados.

12- Quando nas listas de candidaturas à MAGCGC, à direção ou ao conselho geral surgirem termos de aceitação comuns, as respetivas candidaturas serão eliminadas nas listas em que se apresentem.

13- A direção poderá apresentar listas de candidatos para os diversos órgãos sem necessidade de serem subscritas por associados.

#### Conselho fiscalizador de contas e conselho disciplinar

#### Artigo 77.º

##### (Condições de elegibilidade)

Só poderá ser eleito o associado que, à data do ato eleitoral, reúna as condições previstas no artigo 72.º dos estatutos.

#### Artigo 78.º

##### (Candidaturas)

1- Os processos de candidaturas serão entregues à MAGCGC no período inicial da sessão ordinária do conselho geral para o exercício da competência definida na alínea a) do número 1 do artigo 31.º, sendo identificados por ordem

alfabética consoante a sua apresentação, e cada um conterà a seguinte documentação: a lista de candidatos, os termos de aceitação e a identificação dos subscritores.

2- Os processos de candidaturas ao conselho fiscalizador de contas e ao conselho disciplinar serão apresentados separadamente.

3- As listas conterão os nomes completos e números de associados de todos os candidatos efetivos e suplentes.

4- Os termos de aceitação serão individuais.

5- Os subscritores serão identificados pelo nome completo e número de associado.

6- As listas de candidaturas ao conselho fiscalizador de contas e ao conselho disciplinar terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % dos membros eleitos do conselho geral.

7- Não havendo candidaturas a estes órgãos, a MAGCGC apresentará listas de candidatos, sem necessidade de serem subscritas por membros do conselho geral.

Delegado sindical

Artigo 79.º

(Condições de elegibilidade)

Só poderá ser eleito o associado que reúna as condições referidas nas alíneas a), c), d), e e) do artigo 72.º, exerça a profissão no local de trabalho cujos associados lhe competirá representar e não seja elemento da MAGCGC ou da direção.

Artigo 80.º

(Eleição do delegado sindical)

1- O delegado sindical será eleito, por voto direto e secreto, competindo a sua eleição a todos os associados do seu local de trabalho no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2- A eleição só é válida desde que nela tenha participado a maioria dos associados e a representação de cada lista será encontrada pela média mais alta do método de Hondt e de acordo com a ordem que os candidatos nela ocupem.

3- Os processos de candidaturas e a ata, devidamente preenchida em impresso próprio, distribuído pelo sindicato, deverão ser remetidos, no prazo de três dias a contar da eleição, às respetivas comissões sindicais e à direção que verificará a regularidade da documentação e que, no prazo de oito dias após a receção comunicará ao delegado sindical, às respetivas comissões sindicais e à empresa, a data do início do exercício de funções.

Artigo 81.º

(Candidaturas)

1- Cada um dos processos de candidaturas conterà a seguinte documentação: a lista de candidatos, os termos de aceitação e a identificação dos subscritores.

2- As listas conterão os nomes completos e os números de associado de todos os candidatos.

3- As listas de candidaturas a delegados sindicais serão, obrigatoriamente, compostas pelo número de candidatos, tendo em conta o número total de associados de cada local de trabalho (sede, filial, agência, dependência ou instalação

individualizada), conforme o definido no número seguinte.

4- O número de candidatos a apresentar por cada lista e o número de delegados sindicais a eleger serão os seguintes:

	Número máximo de candidatos	Número de delegados a eleger
Local de trabalho com menos de 50 associados	3	1
Local de trabalho com 50 a 99 associados	5	2
Local de trabalho com 100 a 199 associados	6	3
Local de trabalho com 200 a 499 associados	9	6
Local de trabalho com mais de 500 associados	$5 + 6 + (n-500) : 200$	$6 + (n-500) : 200$
Sendo n o número de associados. Os resultados serão arredondados por excesso.		

5- Os termos de aceitação das candidaturas serão individuais.

6- Os subscritores serão identificados pelo nome completo e número de associado.

7- As listas de candidatos terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % ou cinquenta dos associados do respetivo local de trabalho.

8- As listas serão obrigatoriamente afixadas no local de trabalho, com a antecedência mínima de dois dias úteis em relação à data da eleição.

Comissões sindicais

Artigo 82.º

(Condições de elegibilidade)

1- Para as comissões sindicais de empresa e de delegação só poderá ser eleito o associado que reúna as condições referidas nas alíneas a), c), d), e e) do artigo 72.º, mantenha a qualidade de sócio há mais de um ano, exerça a profissão na empresa cujos associados lhe compita representar, no caso das comissões sindicais de empresa, ou esteja inscrito nos cadernos eleitorais da respetiva delegação, no caso das comissões sindicais de delegação, e não seja elemento da MAGCGC ou da direção.

2- Para a comissão sindical de reformados, só poderá ser eleito o associado que reúna as condições referidas nas alíneas a), c), d), e e) do artigo 72.º, mantenha a qualidade de associado há mais de um ano, se encontre na situação de reforma e não seja elemento da MAGCGC, ou da direção.

Artigo 83.º

(Candidaturas)

1- Os processos de candidaturas, a apresentar à MAGCGC até quarenta e cinco dias antes do ato eleitoral, conterão, cada um, a seguinte documentação: a lista de candidatos, os termos de aceitação e a identificação dos subscritores.



2- As listas conterão os nomes completos, os números de associados e os locais de trabalho de todos os candidatos efetivos e suplentes num mínimo de um e no máximo um número igual ao de efetivos.

3- Os termos de aceitação das candidaturas serão individuais.

4- Os subscritores serão identificados pelo nome completo e número de associado.

5- As listas de candidatos a cada comissão sindical terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % ou cem associados eleitores da respetiva comissão.

6- Quando nas listas de candidaturas às comissões sindicais surgirem termos de aceitação comuns, as respetivas candidaturas serão eliminadas nas listas em que se apresentem.

#### Artigo 84.º

##### (Eleição das comissões sindicais)

1- As comissões sindicais serão eleitas nos termos do artigo 28.º, aquando da eleição do conselho geral, da MAGCGC e da direção, com um mandato coincidente com o destes.

2- A representação de cada lista será encontrada pela média mais alta do método de Hondt e de acordo com a ordem que os candidatos na mesma ocupem.

### CAPÍTULO IX

#### Destituições

#### Artigo 85.º

##### (Mesa da assembleia geral, do conselho geral, do congresso e direção)

1- Os membros da MAGCGC e da direção poderão ser destituídos nos termos da alínea a) do número 2 do artigo 23.º

2- No caso de ser destituída a totalidade ou a maioria dos membros de um dos órgãos, este considerar-se-á destituído no seu conjunto.

3- Caso se verifique a renúncia ou destituição de um órgão no seu conjunto, ou da maioria dos seus membros, será eleita pelo conselho geral, de entre os seus membros e por listas completas, uma comissão provisória de três ou sete elementos, consoante se trate da MAGCGC ou da direção, que desempenhará as respetivas funções até à realização de eleições extraordinárias.

4- A sessão extraordinária do conselho geral para eleição da(s) comissão(ões) provisória(s) e a sessão extraordinária da assembleia geral para eleição do(s) órgão(s) que tenham renunciado serão convocadas no mais curto prazo definido nestes estatutos.

5- Se a renúncia ocorrer no último trimestre do ano anterior em que se realize a sessão ordinária da assembleia geral para o exercício da competência definida no número 1 do artigo 23.º, a(s) comissão(ões) provisória(s) manter-se-á(ão) em exercício até ao ato de posse do(s) novo(s) órgão(s).

#### Artigo 86.º

##### (Conselho fiscalizador de contas e conselho disciplinar)

1- Os membros do conselho fiscalizador de contas e do

conselho disciplinar poderão ser destituídos nos termos da alínea c) do número 2 do artigo 31.º

2- Caso se verifique a destituição total de um órgão, o conselho geral elegerá na mesma sessão o novo órgão, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 87.º

##### (Delegado sindical)

1- O delegado sindical poderá ser destituído pelos associados do seu local de trabalho, no pleno uso dos direitos sindicais e desde que a destituição seja requerida por, pelo menos, 10 % ou cinquenta associados do seu local de trabalho.

2- O voto será direto e secreto.

3- A destituição só será válida desde que na deliberação tenha participado a maioria dos associados do local de trabalho.

4- O processo de destituição deverá ser remetido de imediato à direção que a comunicará às respetivas comissões sindicais e à empresa.

#### Artigo 88.º

##### (Comissões sindicais)

1- As comissões sindicais poderão ser destituídas pelos associados que exerçam a sua atividade no respetivo âmbito.

2- A destituição deve ser requerida por, pelo menos 10 % ou cem associados do respetivo âmbito.

3- O voto será direto e secreto.

4- A destituição só será válida desde que na deliberação tenha participado a maioria dos associados do respetivo âmbito.

5- O processo de destituição deverá ser remetido de imediato à MAGCGC que a comunicará à direção e aos respetivos associados.

### CAPÍTULO X

#### Regime financeiro e fundos

#### Artigo 89.º

##### (Regime financeiro)

1- Constituem receitas do sindicato:

- a) As quotas dos associados;
- b) As receitas financeiras;
- c) Outras receitas.

2- As receitas terão as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato;
- b) Fundos do sindicato.

#### Artigo 90.º

##### (Fundos do sindicato)

1- O sindicato terá os seguintes fundos:

- a) Fundo sindical - destinado à cobertura de eventuais saldos negativos;
- b) Fundo de reserva - destinado a representar as imobilizações do sindicato;
- c) Fundo do greve - destinado a auxiliar os associados

cujos vencimentos tenham sido diminuídos em virtude de greve declarada pelo sindicato;

d) Fundo de empréstimos e de solidariedade - destinado a auxiliar os associados através de empréstimos ou de doativos;

e) Fundo sindical de assistência - destinado a complementar despesas de saúde e sociais aos seus associados.

2- Na medida em que as regras de uma correta gestão financeira o permitam, os fundos referidos nas alíneas a), c) d) e e) deverão ser representadas por valores facilmente mobilizáveis.

3- Os fundos referidos no número 1 regem-se por regulamentos próprios aprovados pelo conselho geral sob proposta da direção.

#### Artigo 91.º

##### (Aplicação do saldo de conta de gerência)

1- Do saldo da conta de gerência serão retirados, pelo menos:

- a) 10 % para o fundo sindical;
- b) 10 % para o fundo de reserva;
- c) 40 % para o fundo de greve;
- d) 10 % para o fundo de empréstimos e solidariedade.

2- O remanescente do saldo de conta de gerência poderá ser aplicado:

- a) Nos fundos;
- b) Em qualquer outro fim de acordo com os objetivos do sindicato.

### CAPÍTULO XI

#### Fusão e dissolução

#### Artigo 92.º

##### (Condições de fusão e dissolução)

A deliberação do conselho geral que aprovar a fusão ou

dissolução do sindicato deverá definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato serem distribuídos pelos associados.

### CAPÍTULO XII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 93.º

##### (Fundo de reformas)

O saldo existente no fundo de reformas à data da entrada em vigor destes estatutos transitará para a conta provisões, para encargos com pensões de reforma e de sobrevivência.

#### Artigo 94.º

##### (Casos omissos)

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

#### Artigo 95.º

##### (Vigência)

1- Estes estatutos entram em vigor na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que os publicar, realizando-se as diversas eleições nas datas que estabelecem.

2- O primeiro ato eleitoral a decorrer realizar-se-á no mês de abril do ano seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos presentes estatutos.

3- O conselho geral, a MAGCGC, a direção, o conselho fiscalizador de contas, o conselho disciplinar e a estrutura sindical, em exercício à data da publicação destes estatutos, manter-se-ão em funções até que sejam eleitos os órgãos que os substituam.

Registado em 4 de abril de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 174 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Sindicato Independente Livre da Polícia - SILP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos a 8 de março de 2016, para mandato de quatro anos.

Presidente - Mónica Maria Marfim de Sousa Sérió, bilhete de identidade n.º 144190.

Vice-presidente - Manuel Dionísio Marques Câmara, bilhete de identidade n.º 139029.

Vice-presidente - Isabel de Abreu da Costa, bilhete de

identidade n.º 141782.

Vice-presidente - Daniel dos Santos Batista, bilhete de identidade n.º 155601.

Vice-presidente - Paula Cristina Gonçalves Pinheiro Salada, bilhete de identidade n.º 149512.

Vice-presidente - Octávio João Sousa dos Santos, bilhete de identidade n.º 148619.

Vice-presidente - Catarina Maria de Sá Pereira, bilhete de identidade n.º 148689.

Vice-presidente - Maria da Conceição Silva Moura, bilhete de identidade n.º 133378.



Tesoureiro - Sandra Patrícia Teles Carreira, bilhete de identidade n.º 148609.

Secretário - Luís Filipe dos Prazeres Maria, bilhete de identidade n.º 139447.

Secretário - David Carlos Constantino, bilhete de identidade n.º 153794.

Secretário - Maria Rita Pinto Spínola Roxo, bilhete de identidade n.º 138359.

Secretário - Francisco Xavier de Jesus Freitas, bilhete de identidade n.º 138251.

Secretario - Joaquim Avelino Pinto Spínola, bilhete de identidade n.º 139420.

Secretário - Carlos Júlio Jerónimo Lages, bilhete de identidade n.º 148833.

Secretario - Isabel Teixeira Mariano, bilhete de identidade n.º 137516.

Secretario - Tânia Rubina Camara Costa, bilhete de identidade n.º 153369.

Secretario - Vítor Hugo Sousa Correia, bilhete de identidade n.º 146111.

Secretario - João Miguel da Silva Ferreira, bilhete de identidade n.º 145677.

Secretario - Carlos Manuel Rodrigues Machado, bilhete de identidade n.º 154930.

Secretario - Marco Ferreira e Sousa, bilhete de identidade n.º 152676.

Secretario - José Manuel de Sousa da Silva, bilhete de identidade n.º 147976.

Secretario - José Décio Faria dos Santos, bilhete de identidade n.º 149273.

Secretario - Odília Maria Rodrigues de Freitas, bilhete de identidade n.º 139838.

Secretario - José Osvaldo Barros da Silva Pestana, bilhete de identidade n.º 143497.

Secretario - José Nicolau Vasconcelos de Moura, bilhete de identidade n.º 140589.

Secretario - Roberto Bruno Olival de Sousa, bilhete de identidade n.º 148620.

Secretario - José António Leça Olival, bilhete de identidade n.º 147987.

Secretário - Sónia Patrícia de Barros Pestana Ascenço, bilhete de identidade n.º 148563.

Secretário - Selmo André Belim Rodrigues, bilhete de identidade n.º 155137.

Secretário - Lino Miguel de França Teixeira, bilhete de identidade n.º 148634.

Secretario - Marcelino Manuel Neto Monteiro, bilhete de identidade n.º 152992.

Secretario - Hélder Rocha de Gouveia, bilhete de identidade n.º 153300.

Secretario - Ricardo Jorge Gomes Silva, bilhete de identidade n.º 152790.

Secretario - Ana Carla Teixeira Conceição, bilhete de identidade n.º 147370.

Secretario - Luís Filipe Rodrigues Contente, bilhete de identidade n.º 152585.

Secretario - Maurício Bento Carmo Menezes, bilhete de

identidade n.º 141759.

Secretario - Maurício Sérgio Barros Gonçalves da Silva, bilhete de identidade n.º 147359.

Secretario - Mário José Fernandes Monteiro, bilhete de identidade n.º 155350.

Secretario - Elvio Luís Castro Melim, bilhete de identidade n.º 150620.

Secretario - Celestina Granel, bilhete de identidade n.º 144216.

Secretario - Roberto Bruno Olival de Sousa, bilhete de identidade n.º 148620.

Secretario - Samuel Nóbrega Chicharo, bilhete de identidade n.º 148613.

Secretario - Ana Alexandra Ruivo de Sousa, bilhete de identidade n.º 148660.

Vogal - Daniel André Santos Vargas, bilhete de identidade n.º 155831.

Vogal - Ivo Luciano Pereira Madeira, bilhete de identidade n.º 155026.

Vogal - Rui Miguel Gonçalves Neves, bilhete de identidade n.º 148645.

Vogal - José Rafael Rodrigues Jardim, bilhete de identidade n.º 138314.

Vogal - Norberto Correia Faria, bilhete de identidade n.º 150613.

Vogal - Paulo Jorge Cravo Gomes, bilhete de identidade n.º 143786.

Vogal - Vítor Hugo Sousa Alves, bilhete de identidade n.º 153526.

Vogal - Américo José Valério de Matos, bilhete de identidade n.º 146605.

Vogal - Lecio Grand Maison, bilhete de identidade n.º 154900.

Vogal - Vítor Pereira dos Santos, bilhete de identidade n.º 137644.

Vogal - João Emídio Gois Correia, bilhete de identidade n.º 134128.

Vogal - Paulo Sérgio Pereira Vasconcelos, bilhete de identidade n.º 144873.

Vogal - Luís Filipe Rodrigues Contente, bilhete de identidade n.º 152585.

Vogal - Avelino Silvério Lopes Santos, bilhete de identidade n.º 153248.

Vogal - Marco Jorge Madeira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 153061.

Vogal - Alexandre Correia Ribeiro, bilhete de identidade n.º 152694.

Vogal - Vítor Bruno Mesquita Medeiros, bilhete de identidade n.º 152907.

Vogal - Fernando Decio Gordinho Pereira, bilhete de identidade n.º 153516.

Vogal - Carlos Miguel Correia Amorim, bilhete de identidade n.º 155461.

Vogal - David Paulo Frias, bilhete de identidade n.º 151813.

Vogal - Diogo Miguel Rosa Silva, bilhete de identidade n.º 154935.

### **Sindicato dos Contabilistas - SICONT - Eleição**

Identificação dos membros da direção eleitos em 28 de janeiro de 2016 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Manuel Silva Coutinho, cartão de cidadão n.º 3296270.

Vogal - Carlos Eugénio Rodrigues Vaz, cartão de cidadão n.º 1257935.

Vogal - António Estêvão Neutel Neves, cartão de cidadão n.º 4734388.

de quatro anos, cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2013, foi efetuada a substituição:

Do coordenador Afonso Pires Diz (SNQTB), por Paulo Alexandre Gonçalves Marcos (SNQTB).

### **UGT - Vila Real, União Geral de Trabalhadores de Vila Real - Substituição**

No secretariado eleito em 14 de junho de 2014 para o mandato de quatro anos, cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014, foi efetuada a substituição, por renúncia, do presidente Alfredo António Rodrigues Soeiro Barros, por Lino Manuel Dias Carvalho nos termos do artigo 39.º dos estatutos da referida União.

### **União dos Sindicatos Independentes - USI - Substituição**

Na identidade dos membros da direção (conselho coordenador) eleitos em 22 de outubro de 2013, para o mandato

## **ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES**

### **I - ESTATUTOS**

#### **ANADIAL - Associação Nacional de Centros de Diálise - Alteração**

Alteração aprovada em 16 de julho de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2012.

##### **Artigo 21.º**

##### **Composição**

1- A direção é composta por cinco membros:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Um tesoureiro;
- d) Um secretário;
- e) Um vogal.

Registado em 1 de abril de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 131 do livro n.º 2.

#### **Associação Portuguesa das Indústrias Gráficas e Transformadoras do Papel - APIGRAF - Alteração**

Alteração aprovada em 8 de março de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2015.

##### **Artigo 2.º**

##### **Sede e âmbito geográfico**

1- A APIGRAF tem a sua sede em Lisboa e é de âmbito nacional.

2- ...

##### **Artigo 38.º**

(...)

1- ...

2- ...

3- À convocação e funcionamento aplicam-se as regras estabelecidas no artigo 32.º, com as necessárias adaptações, sendo as deliberações tomadas por maioria dos presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

Artigo 43.º

(...)

1- O conselho fiscal é constituído por três membros efectivos.

2- Será também eleito um membro suplente, para as situações previstas no número 6 do artigo seguinte.

3- Cada uma das regiões referidas no artigo 29.º elegerá dois membros, integrando o suplente a lista pela região que tiver menos associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 44.º

(...)

1- (*Actual corpo do artigo.*)

2- Os membros efectivos do conselho fiscal escolherão, de entre si, o presidente.

3- O conselho fiscal pode reunir e deliberar se estiverem presentes pelo menos dois dos seus membros.

4- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria dos votos presentes.

5- No caso de apenas estarem presentes dois membros, o presidente ou quem o substitua, além do seu voto, terá direito a voto de desempate.

6- Nos casos de impedimento prolongado, renúncia ou destituição de um membro do conselho fiscal, o membro suplente será chamado a exercer a efectividade de funções.

Artigo 55.º

(...)

1- ...

2- ...

3- ...

4- ...

5- À assembleia geral extraordinária que deliberar sobre a dissolução caberá decidir sobre o destino dos bens da associação, sem prejuízo do disposto em normas legais imperativas que vigorem à data da deliberação, como, actualmente, o estabelecido no número 5 do artigo 450.º do Código do Trabalho.

Registado em 4 de abril de 2016, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 131 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### ANADIAL - Associação Nacional de Centros de Diálise - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 16 de junho de 2015, para o mandato de dois anos.

Presidente - DIAVERUM - Investimentos e Serviços, L.<sup>da</sup>, representada por César Manuel Santos Silva.

Vice-presidente - NEPHROCARE PORTUGAL, SA, representada por Jaime Lourenço Tavares.

Tesoureiro - BEIROPDIAL - Centro Médico e Diálise de Mangualde, L.<sup>da</sup>, representada por Henrique Manuel Santiago Vieira Gomes.

Secretário - DIALVERCA - Sociedade Médica, SA, representada por António José de Castro Guerreiro.

Vogal - EUROPDIAL - Centro de Nefrologia e Diálise de Leiria, L.<sup>da</sup>, representada por Paulo Jorge Silva Dinis.

### ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima - Substituição

Na identidade dos membros da direcção eleitos em 22 de janeiro de 2014, para o mandato de três anos, cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2014, foi efetuada a seguinte alteração de cargos:

Presidente - Fametal - Fábrica Portuguesa de Estruturas Metálicas, SA, representada por Mário José Dias Ferreira.

Vice-presidente - Caxaribrinde - Brindes Publicitários, L.<sup>da</sup>, representado por Mário Manuel Vieira Lopes.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

### Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores e sub-comissões da NAV Portugal, EPE, eleitos em 15 de Fevereiro de 2016, para o mandato de três anos.

Eleição da CT

Efectivos:

Luis Filipe Pereira Coutinho Reis.  
Luis Manuel Peão Lopes Dias Pinto.  
Luis M. Robalo Marques.  
Rui Jorge Franco Mendes.  
Frederico Cabral de Melo Ricardo.  
Rui Manuel Antunes Alcobia.  
Jorge Alexandre Soares Machado.

Suplentes:

Paulo Vicente Arruda Costa Raposo.  
Ana Paula Teixeira Gonçalves.  
João Manuel Mateus Martins.  
João Pedro da Fonseca Delgado.

Eleição da sub-CT de Ponta Delgada

Efectivos:

José Alberto M. Ferreira M. Ornelas.

Suplentes:

Luis Manuel Pereira Resendes.

Eleição da sub-CT de Horta

Efectivos:

Mafalda Sofia Nunes da Silva.

Suplentes:

João Pedro Leal da Costa Pereira.

Registado em 28 de março de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 15 do livro n.º 2.

### REFRIGE - Sociedade Industrial de Refrigerantes, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da REFRIGE - Sociedade Industrial de Refrigerantes, SA, eleitos em 11 de Março de 2016, para o mandato de três anos.

Efectivos:

Nome	BI/CC
Luis J. A. Rodrigues	9159986
Maria José Ferreira	08969629
Nuno F. S. A. Ferreira	10535104
Miguel M. Moredo	10525389
Carlos Saul	09719489

Suplentes:

Nome	BI/CC
Miguel Arreigota	11070142
Félix Cocharra	0553436
Leonardo Pereira	4120987

Registado em 1 de abril de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 15 do livro n.º 2.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Nanium, SA - Convocatória**

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 efetuada pelos trabalhadores da Nanium, SA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de março de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Nanium, SA.

«Os abaixo-assinados, trabalhadores da empresa Nanium, SA, com identificação de pessoa coletiva 503690287, vêm de acordo com o número 2 e 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunicar que convocam todos os trabalhadores da empresa para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, por voto direto e secreto, a realizar nos próximos dias 14 e 15 de junho de 2016, nas instalações da empresa sitas à Avenida 1.º de Maio, 801 em Mindelo, Vila do Conde.

*(Seguem as assinaturas de 116 trabalhadores.)»*

### **SERVIRAIL - Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, Unipessoal, L.da - Convocatória**

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 efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de março de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SERVIRAIL - Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, Unipessoal, L.da

«Nos termos e para os efeitos do disposto na secção IV do capítulo XXII da Regulamentação do Código do Trabalho, Lei n.º 35/2004, comunica-se a V. Ex.<sup>as</sup> a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores na área da segurança e saúde no trabalho, na empresa: SERVIRAIL - Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, Unipessoal, L.da, com sede Aeroporto de Lisboa - Rua D, Edifício 78, 1749-079 Lisboa, a realizar no dia 15 de junho de 2016.»

### **SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA - Convocatória**

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 efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de março de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA.

«Pelo presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que nos dias 15, 16 e 17 de junho de 2016, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores na área de segurança e saúde no trabalho (SST), conforme dispostos nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA.

Morada: Santa Bárbara dos Padrões - Mina de Neves-Corvo.»

### **Portalex Alumínio, SA - Convocatória**

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 efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente Sul e Regiões Autónomas ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 23 de março de 2016, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Portalex Alumínio, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente Sul e Regiões Autónomas, que no dia 28 de junho de 2016, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à elei-

ção dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Portalex Alumínio, SA.  
Morada: Estrada de S. Marcos 23, 2735-521 Cacém.»

**Estoril Sol III - Turismo, Animação e Jogo, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea a) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de

Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho do Estoril Sol III - Turismo, Animação e Jogo, SA, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 23 de março de 2016.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 201/2009, de 10 de setembro, comunica-se a V. Ex.ªs a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa, Estoril Sol III - Turismo, Animação e Jogo, SA, no dia 21 e 22 de junho de 2016, no horário compreendido entre as 18 e as 21 horas, nos dois estabelecimentos da empresa, nomeadamente: Casino Estoril e no Casino de Lisboa.»

**II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

**Câmara Municipal de Vimioso - Eleição**

Eleição em dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Vimioso, realizada em 19 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2015.

Efetivos	BI/CC	Validade
José Alberto Liberal	3591144	9/5/2017
José Amadeu Vara Rodrigues	5942792	15/10/2018

Suplentes	BI/CC	Validade
Emílio José Torráo Esteves	11315293	20/4/2017
José Augusto Pires André	3990886	

Registado em 28 de março de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 24, a fl. 109 do livro n.º 1.

**Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta - Eleição**

Eleição em dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Freixo de Espada à Cinta, realizada em 19 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2015.

Efetivos	BI/CC	Validade
Alexandre Manuel de Sousa Fileno	10563628	20/5/2016
Romeu Rentes Preto	11629085	30/10/2018

Suplentes	BI/CC	Validade
José Augusto Melão Sapage	06985202	4/6/2020
Manuel Carlos Teixeira Constâncio	07871508	14/11/2017

Registado em 28 de março de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 25, a fl. 109 do livro n.º 1.

**Câmara Municipal de Caminha - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Caminha, em 4 de março de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 janeiro de 2016.

Efetivos:

Nome	BI/CC
António Manuel Coelho Azevedo	09566555
Márcio Alberto Rêgo	13053383
Jofre José Branco Pinto	05892200



Suplentes:

Nome	BI/CC
Hugo Martins Catarino	11413256
Ilídio Mário Rodrigues da Silva	6614376
António Manuel Tenedório Rodrigues	05928482

Registado em 28 de março de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 28, a fl. 109, do livro n.º 1.

**Câmara Municipal de Viana do Castelo - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Viana do Castelo, em 4 de março de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 janeiro de 2016.

Efetivos:

Nome	BI/CC
José Manuel Carvalho Costa Pereira	3561398
João António Sousa Correia	3974161
Miguel Gramacho Morais Silva	7403818
Adelina Augusta Barros M. Ribeiro	07338838
Júlio Agostinho Sá Pedra Conceição	07911944

Suplentes:

Nome	BI/CC
Rolando Fernandes Lima	10870521
Manuel Puga Lima	06687199
Carlos Filipe Silva e Silva	06620057
Vítor Manuel Parente Barbosa	07003085
José Fernando de Passos Lima	10600794

Registado em 29 de março de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 28, a fl. 109, do livro n.º 1.

**Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, em 4 de março de 2016, conforme convocatória

publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 janeiro de 2016.

Efetivos:

Nome	BI/CC
José António Silva S. Bento Silva	05625468
Maria Conceição Sobral Rodrigues Castro	5939426
Jaime Joaquim Barbosa Santos	9632295

Suplentes:

Nome	BI/CC
Gracelinda Conceição Santos	9297404
Aleixo Joaquim Lopes Sousa	9912384
Sandra Isabel Caldas Brandão	12576113

Registado em 1 de abril de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 30, a fl. 109, do livro n.º 1.

**Câmara Municipal de Valença - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Valença, em 4 de março de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 janeiro de 2016.

Efetivos:

Nome	BI/CC
Hélder Éonio Pereira	8061097
Serafim António Costa Rodrigues	8666851
Fernando José Pereira de Barros	11774571

Suplentes:

Nome	BI/CC
Elsa M.ª da Silva Castanheira Garcia	10368443
Ana Maria de Sousa Brandão	10163999

Registado em 1 de abril de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 31, a fl. 109, do livro n.º 1.

**Câmara Municipal de Melgaço - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segu-

rança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Melgaço, realizada em 4 de março de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2015.

Efetivos	BI/CC	Validade
Jorge Miguel Alves Soares	12549517	
João Paulo Silva	8035305	15/6/2016
Manuel Gonçalves Fernandes	5978202	

Suplentes	BI/CC	Validade
Luís Filipe Lima Sousa	10729137	
Rui Alexandre Monteiro Ribeiro	8485580	29/1/18
João Oliveira	5759740	

Registado em 1 de abril de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 26, a fl. 109 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Arcos de Valdevez - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Arcos de Valdevez, realizada em 4 de março de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2015.

Efetivos	BI/CC	Validade
Artur Paulo Correia Gomes	9272893	26/4/20
Adriano Gomes Alves	5938686	1/9/18
Ana Maria Rodrigues Calheiros	5982070	17/1/21
Miguel Alexandre Soares Rodas	10819809	19/10/17

Suplentes	BI/CC	Validade
Jorge Miguel Dantas Ferreira	12069701	23/1/19
Euridice Maria Pereira S. Fernandes	10771258	8/1/19
Luís de Brito Canossa	7228394	11/4/17
Armando Martins Rodrigues	7940629	3/12/18

Registado em 1 de abril de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 27, a fl. 109 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Ponte de Lima - Eleição

Eleição em dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Ponte de Lima, realizada em 4 de março de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2015.

Efetivos	BI/CC	Validade
José Augusto Matos Pimenta	10509559	14/10/19
Rui Miguel Cunha Melo	12734070	13/1/21
Maria Conceição Pereira Costa	06567824	18/4/17
Manuel Carlos Mendes Sá	11589204	
Carlos Manuel Fernandes Cerqueira	9781395	8/6/20

Suplentes	BI/CC	Validade
Gonçalo Miguel Libório Pereira Rodrigues	11103296	
Natalina Conceição Fernandes Gonçalves	96378794	25/10/18
Adelino Moraes Silva	5951424	
M.ª Fátima Martins Caldas	11133015	17/6/16
Nuno Miguel Correia Matos	12734582	11/2/18

Registado em 1 de abril de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 32, a fl. 110 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Ponte da Barca - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Ponte da Barca, realizada em 4 de março de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2015.

Efetivos	BI/CC	Validade
Cláudia Gabriela Marques C. Torres	09895041	10/5/20
Francisco José Costa Gomes	10558216	31/8/19
Francisco Manuel Silva Costa	8438230	1/1/20

Suplentes	BI/CC	Validade
Leonel do Outeiro Fernandes	9251822	8/3/17
Pedro Miguel Gomes da Silva	11367692	15/6/19
José Pedro Oliveira Carneiro	08424409	17/12/17

Registado em 1 de abril de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 33, a fl. 110 do livro n.º 1.

**Câmara Municipal de Monção - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Monção, realizada em 4 de março de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2015.

Efetivos	BI/CC
Luís Manuel Vaz Cunha	6643533
Cátia Susana Lima Gonçalves	11776863

Manuel João Sago Sanches	11005492
--------------------------	----------

Suplentes	BI/CC
Carla Margarida Maciel Sousa	10399229
Rui Duarte Rodrigues Alves	13315101
Sandra Maria Esteves Fernandes	10656865

Registado em 4 de abril de 2016, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 110 do livro n.º 1.