



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

— Greve dos CTT/CDP Coimbra no dia 4 de Março de 2011 .....	1749
— Greve da CP, E. P. E., entre 11 e 31 de Março de 2011 .....	1751
— Greve no Metropolitano de Lisboa, E. P. E., nos dias 15 e 24 de Março de 2011 .....	1752
— Greve na CP Carga, S. A., de 22 a 31 de Março de 2011 e na CP Comboios, E. P. E., no dia 23 de Março de 2011 .....	1753
— Greve na CP Comboios, E. P. E., na CP Carga, S. A., na CP Comboios, E. P. E., e na REFER, E. P. E., no dia 25 de Março de 2011 .....	1756
— Greve na VALORSUL, S. A., no dia 18 de Março de 2011 .....	1757
— Greve na CP Comboios, E. P. E., de 1 a 15 de Abril de 2011 e na CP Carga, S. A., no dia 1 de Abril de 2011 .....	1759
— Greve na CP Comboios, E. P. E., e na CP Carga, S. A., no período de 16 a 30 de Abril de 2011 .....	1770
— Greve na CP, E. P. E., em 24 de Abril de 2011 .....	1772
— Greve dos CTT — Correios de Portugal, S. A. (distrito de Portalegre), nos dias 26 e 27 de Abril de 2011 .....	1773

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

— MANVIA — Manutenção e Exploração de Instalações e Construção, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	1775
— Sousa Pedro — Projectos e Gestão de Instalações Técnicas, S. A. — Autorização de laboração contínua .....	1775
— Vias Atractivas — Construções, L. <sup>da</sup> — Autorização de laboração contínua .....	1776

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

— Portaria de extensão do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas .....	1777
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras .....	1778
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal .....	1779
— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) .....	1780
— Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal .....	1781

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa do Comércio, Escritórios e Serviços e outros relativos ao comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou para a agricultura . . . . . 1783

— Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outras . . . . . 1784

**Convenções colectivas:**

— Contrato colectivo entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e o SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro (arrasto do largo de crustáceos) — Revisão global . . . . . 1786

— Contrato colectivo entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras . . . . . 1795

— Contrato colectivo entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras . . . . . 1798

— Acordo colectivo entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACCOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Revisão global . . . . . 1800

— Acordo colectivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras . . . . . 1827

— Acordo colectivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . . 1832

— Acordo de empresa entre a PROMETRO, S. A., e o SMAQ — Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses . . . . . 1885

— Acordo de empresa entre a CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros — Revisão global . . . . . 1925

— Acordo de empresa entre a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media — Alteração salarial e outras . . . . . 1961

— Acordo de empresa entre a Lauak Portuguesa — Indústria Aeronáutica, L.<sup>da</sup>, e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . . 1964

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções colectivas:**

...

**Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I — Estatutos:**

— Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea — Alteração . . . . . 1981

— Associação Nacional Sindical da Administração Pública, de Escritórios, de Segurança Privada, de Restauração, de Limpeza e de Técnicos de Vendas do Norte, Sul e Ilhas — ASERT — Alteração . . . . . 1992

— Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública — SINTAP, que passa a designar-se Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos — SINTAP — Alteração . . . . . 1995

— Sindicato dos Trabalhadores dos Centros de Turismo de Portugal no Estrangeiro — Cancelamento . . . . . 2011

**II — Direcção:**

— Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações — SNTCT .....	2011
— Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação — SINDAV .....	2014
— FESMARPOR — Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários .....	2014
— Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões .....	2014
— Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo .....	2015
— Associação Nacional Sindical da Administração Pública, de Escritórios, de Segurança Privada, de Restauração, de Limpeza e de Técnicos de Vendas do Norte, Sul e Ilhas — ASERT .....	2015
— Sindicato dos Bancários do Centro .....	2015

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

— Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel — ANECRA — Alteração .....	2016
— Confederação dos Agricultores de Portugal — CAP — Alteração .....	2016
— Associação Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos — Cancelamento .....	2017

**II — Direcção:**

— Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética — APIEE .....	2017
— Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas — AICCOPN. ....	2017
— Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente — APIAM — Substituição .....	2018

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

— BPN Crédito — Instituição Financeira de Crédito, S. A. ....	2018
— Associação Música — Educação e Cultura (AMEC) .....	2027
— Banco Português de Negócios, S. A. — BPN. ....	2036
— SPPM — Sociedade Portuguesa de Pintura e Módulos para a Indústria Automóvel, S. A. ....	2045

**II — Eleições:**

— Comissão e Subcomissão de Trabalhadores — BPN Crédito — Instituição Financeira de Crédito, S. A. ....	2053
— Associação Música — Educação e Cultura (AMEC). ....	2053
— SPPM — Sociedade Portuguesa de Pintura e Módulos para a Indústria Automóvel, S. A. ....	2053
— Comissão e Subcomissão de Trabalhadores do Banco Português de Negócios, S. A. — BPN .....	2053

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

**I — Convocatórias:**

— SOPORCEL — Sociedade Portuguesa de Papel, S. A. ....	2054
--	------

**II — Eleição de representantes:**

— Kemet — Electronics Portugal, S. A. ....	2055
— EAD — Empresa de Arquivo de Documentação, S. A. ....	2055
— VALORSUL — Valoriz. Energ. R. S. Urbanos, S. A. ....	2055
— ACONTROL — Automação e Controle Industrial, L. <sup>da</sup> .....	2055

---

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

---

#### **SIGLAS**

**CCT**—Contrato colectivo de trabalho.

**ACT**—Acordo colectivo de trabalho.

**RCM**—Regulamentos de condições mínimas.

**RE**—Regulamentos de extensão.

**CT**—Comissão técnica.

**DA**—Decisão arbitral.

**AE**—Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

### Greve dos CTT/CDP Coimbra no dia 4 de Março de 2011

#### Arbitragem obrigatória

Número do processo: 11/2011-SM.

Conflito: artigo 538.º CT — AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve dos trabalhadores dos CTT/CDP Coimbra, no dia 4 de Março de 2011 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### Acórdão

##### I — Os factos

1 — O Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (adiante SNTCT) remeteu, com data de 15 de Fevereiro de 2011, um pré-aviso de greve, ao conselho de administração dos CTT — Correios de Portugal, S. A. (adiante CTT).

O pré-aviso refere-se a uma greve a ter lugar no Centro de Distribuição Postal de 3040 Coimbra, abrangendo todos os trabalhadores, no dia 4 de Março de 2011.

2 — Em 24 de Fevereiro de 2011, foi recebida por correio electrónico no Conselho Económico e Social (adiante CES) um ofício da Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (adiante DGERT), dirigido à sua Secretária-Geral, para efeitos do disposto na alínea *b*) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, acompanhado de cópias dos seguintes documentos:

*a*) Pré-aviso acima referido, com a respectiva proposta de serviços mínimos;

*b*) Acta da reunião realizada, nos termos e para os efeitos previstos, no n.º 2 do artigo 538.º do CT, na qual não houve acordo sobre a definição dos serviços mínimos a prestar durante a greve;

*c*) Proposta de serviços mínimos apresentada pela empresa.

3 — Desta acta, para além da informação já referida, verifica-se que a reunião nela reportada teve lugar no dia 24 de Fevereiro de 2011 nos serviços da DGERT e que nela só participaram os representantes dos CTT. O SNTCT, apesar de ter sido convocado, não compareceu.

Verifica-se, também, que os serviços mínimos não estão regulados por convenção colectiva e na reunião reportada, convocada precisamente para chegar à definição de

serviços mínimos por acordo entre as partes, tal não foi possível em virtude do SNTCT não se ter feito representar na reunião.

O SNTCT apresentou, no pré-aviso de greve, uma proposta de definição de serviços mínimos.

Verifica-se ainda que os representantes dos CTT apresentaram uma proposta dos serviços mínimos.

##### II — O tribunal arbitral

4 — Resulta da acta remetida ao CES pela DGERT que no caso se verificam os pressupostos de que o disposto na alínea *b*) do n.º 4 do artigo 538.º do CT faz depender a intervenção do tribunal arbitral, a constituir nos termos da legislação aplicável.

Tribunal que, neste caso, ficou constituído por:

— Árbitro presidente — Luís Menezes Leitão;

— Árbitro dos trabalhadores — José Maria Torres;

— Árbitro dos empregadores — Gregório da Rocha Novo;

que reuniu em 1 de Março de 2011, pelas 9 horas e 30 minutos, nas instalações do CES. Depois de uma primeira ponderação do assunto e das suas conexões com outras situações semelhantes, foram ouvidas as partes. Primeiro teve lugar a audição dos representantes do SNTCT e depois dos representantes dos CTT, que se apresentaram todos, devidamente credenciados.

O SNTCT fez-se representar por:

— Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade;

— Anabela Ferreira Nazaré Pereira.

Os CTT fizeram-se representar por:

— Saturnino José Rodrigues;

— Luísa Teixeira Alves.

5 — Nas reuniões que tiveram com os membros do tribunal arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos que lhes foram pedidos. Contudo, não se mostraram disponíveis para chegar a qualquer acordo susceptível de dispensar a decisão deste tribunal arbitral.

##### III — As circunstâncias do caso e o seu enquadramento

6 — As circunstâncias deste caso são semelhantes à que se verificaram nos processos n.os 20/2009-SM e 62/2010-SM.

O tribunal arbitral decide, por isso, seguir exactamente a mesma jurisprudência.

Conforme se escreveu nesses acórdãos:

«Os serviços prestados pelas entidades enumeradas no artigo 537.º, n.º 2, do CT, entre as quais se contam os CTT, são em princípio e de acordo com o disposto na própria lei, necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis por corresponderem ao conteúdo de direitos fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa.

Contudo, como tem sido repetidamente recordado em anteriores decisões arbitrais que se pronunciaram sobre a fixação de serviços mínimos, há que atentar nas circunstâncias de cada caso para apurar se a ausência da prestação de tais serviços conduz ou não, em concreto, a situações irreversíveis de violação dos direitos mencionados.

Especialmente quando estão em causa conflitos de direitos, como é o caso presente, em que a não prestação de serviços corresponde ao exercício de um direito fundamental dos trabalhadores: o direito de fazer greve.

Por isso mesmo é que a lei — artigo 538.º, n.º 5, do CT — dispõe que a definição de serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Trata-se, sem dúvida, de uma afirmação de princípio, pois só a consideração das circunstâncias de cada caso é que permitirá determinar se se está perante uma situação em que a falta da prestação de serviços por qualquer das empresas ou estabelecimentos referidos implica a insatisfação de tais necessidades.

[...]

Diversas greves com um enquadramento factual e temporal semelhante foram objecto de várias decisões arbitrais, podendo afirmar-se que existe já uma jurisprudência abundante sobre situações comparáveis. Jurisprudência essa que, no essencial, tem fixado os serviços mínimos a prestar durante a greve em termos muito próximos. As principais variações dizem respeito à distribuição de correio registado, que nem sempre tem sido incluída nos serviços mínimos a prestar, pelo menos nas greves de menor duração.»

#### IV — A decisão

7 — O presente tribunal arbitral entendeu não haver razões substanciais para se afastar da linha jurisprudencial já consolidada até por haver uma grande proximidade de posições entre as partes. A única divergência exposta ao tribunal dizia respeito à inclusão do correio registado com origem em entidades públicas, tendo o Sindicato proposto a sua não inclusão pelo facto de estar apenas em causa uma greve de um dia, podendo o atraso na distribuição do correio ser recuperado no dia seguinte. O tribunal arbitral decidiu apesar de isso não seguir essa orientação por considerar que, apesar de estar em causa apenas um dia, a greve ocorre no dia imediatamente anterior ao fim-de-semana de Carnaval, sendo manifesto que o acrescer desta greve às normais perturbações da distribuição do correio nesse fim--de-semana tornará muito difícil à empresa a recuperação atempada dos atrasos na distribuição do correio registado. Justifica-se por isso a inclusão

nos serviços mínimos do correio registado à semelhança do que foi decidido nos processos n.os 22/2009-SM e 62/2010-SM.

O tribunal decidiu por isso incluir o serviço de distribuição de correio registado quando este apresentasse indicadores exteriores de poder conter mensagens ou informações especialmente relevantes para os destinatários, designadamente por provir de entidades públicas e implicar a intimação ou convocação para a prática de actos cuja não realização na data anunciada ou sem que o destinatário dispusesse do adequado aviso prévio para a sua preparação lhe pudesse causar danos relevantes.

8 — Tendo presente o que antecede, designadamente a duração da greve e a sua inserção no calendário — na véspera do fim-de-semana de Carnaval —, o tribunal arbitral decidiu, por unanimidade, definir os seguintes serviços mínimos, a prestar durante a greve no Centro de Distribuição Postal de 3040 Coimbra, no dia 4 de Março de 2011:

- Abertura do centro de distribuição postal (CDP);
- Assegurar a segurança e manutenção das instalações e equipamento;
- Distribuição de telegramas e vales telegráficos;
- Distribuição de vales postais da segurança social, bem como de correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivos de rendimentos de trabalho emitidos por banco contratado pela segurança social que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações;
- Recolha, tratamento, expedição e distribuição de correio e de encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis, desde que devidamente identificados no exterior;
- Aceitação, tratamento e distribuição de correio registado com origem em entidades públicas, pelo carácter urgente que essa situação indicia e ou possa determinar, como é o caso, em particular, da correspondência emitida por autoridades policiais ou organismos com competências inspectivas, tribunais, estabelecimentos de saúde ou pelos serviços da administração fiscal.

Quanto aos meios humanos para assegurar a prestação dos serviços mínimos, os representantes do SNTCT deverão em conformidade com o artigo 538.º, n.º 7, do CT identificar os trabalhadores adstritos a tal obrigação, que poderão ou não ser dirigentes sindicais (estes, desde que sejam também trabalhadores da unidade produtiva atingida pela greve), cabendo, nos termos da mesma disposição legal, a designação ao empregador se a associação sindical não exercer essa faculdade até vinte e quatro horas antes do início do período da greve.

Os meios humanos para assegurar esses serviços corresponderão aos necessários para tal efeito devendo preferencialmente essa tarefa ser atribuída a trabalhadores não aderentes à greve.

Lisboa, 1 de Março de 2011.

*Luís Menezes Leitão*, árbitro presidente.

*Gregório da Rocha Novo*, árbitro da parte trabalhadora.

*José Maria Torres*, árbitro da parte trabalhadora.

## Greve da CP, E. P. E., entre 11 e 31 de Março de 2011

### Arbitragem obrigatória

Número do processo: 12/2011-SM.

Conflito: Artigo 538.º CT — AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greve dos trabalhadores da CP, E. P. E., entre 11 e 31 de Março de 2011 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### Acórdão

#### I — Dos factos

1 — O Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses (SMAQ) remeteu ao conselho de gerência da CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P. E. (CP), pré-aviso de greve à prestação de qualquer trabalho que ultrapasse as oito horas diárias para o período compreendido entre as 0 horas de 11 de Março e as 24 horas de 31 de Março de 2011; o pré-aviso de greve especifica que a declaração de greve produz efeitos «a partir da hora efectiva da partida das circulações das estações onde o trabalhador tiver previsto o início da condução das mesmas, mesmo que a hora efectiva da partida ocorra antes de atingir as oito horas de trabalho»; o pré-aviso estabelece ainda que, nos casos acima previstos, «após a prestação de serviço na sede e ou após um período de greve na sede, sempre que o reinício da prestação de trabalho ocorrer fora da sede e ou na sede, o trabalhador estará em greve a partir desse momento, pelo período de tempo necessário a que a retoma do seu período normal de trabalho diário se verifique de novo na sede, atenta a sua escala de serviço, quando a Entidade Patronal não assegure, por escrito e em condições de segurança e dignidade para os trabalhadores, no cumprimento do disposto na lei, e sem quaisquer ónus para estes, as condições necessárias para a retoma ou reinício da prestação de trabalho previstas na respectiva escala de serviço, fora da sede» e ainda *mutatis mutandis* na situação inversa.

2 — Os serviços mínimos a prestar durante a greve não estão regulados no instrumento de regulamentação colectiva aplicável às relações de trabalho em causa, e a associação sindical e a CP não chegaram a acordo quanto à definição desses serviços. Por isso, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 538.º, n.º 2, do Código do Trabalho, em 1 de Março de 2011, a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) promoveu uma reunião visando a obtenção de um acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante a greve e os meios necessários para os assegurar.

3 — Não tendo sido possível obter acordo das partes na referida reunião, a DGERT remeteu ao Conselho Económico Social (CES) o processo de definição dos serviços mínimos, para efeitos do disposto na alínea *b*) do n.º 4 do artigo 538.º do CT, acompanhado dos seguintes documentos:

*a*) Pré-aviso acima referido;

*b*) Acta da reunião realizada nos termos do n.º 2 do artigo 538.º do CT;

*c*) Proposta de definição de serviços mínimos apresentada pela CP e recusada pela associação sindical.

4 — Estando reunidos os pressupostos de que a lei faz depender a intervenção do tribunal arbitral, foi o mesmo constituído, nos termos da legislação aplicável, ficando com a seguinte composição:

- Árbitro presidente — Jorge Ponce de Leão;
- Árbitro da parte trabalhadora — Ana Cisa;
- Árbitro da parte empregadora — João Valentim.

5 — O tribunal arbitral reuniu em 7 de Março de 2011, pelas 14 horas e 15 minutos, nas instalações do CES, tendo procedido a uma primeira análise do processo e à audição das partes, que se fizeram representar, nos termos das credenciais que se anexam.

6 — Nas reuniões que tiveram com os membros do tribunal arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhe foram colocadas e prestaram os esclarecimentos que lhe foram pedidos, não se mostrando disponíveis para chegar a um acordo susceptível de dispensar a intervenção deste tribunal.

#### II — Da decisão

7 — A CP é uma empresa que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, que se integra no sector dos transportes relativos a passageiros expressamente referenciado no artigo 537.º, n.º 1, alínea *h*), do Código do Trabalho. De facto, está em jogo a necessidade de deslocação nas zonas geográficas servidas pela CP de pessoas a quem não pode ser negado o acesso a outros direitos fundamentais com a mesma dignidade constitucional que tem o direito à greve. Por esse motivo, o Tribunal Constitucional salientava no seu Acórdão n.º 199/2005, de 19 de Abril, já citado no acórdão emitido no processo n.º 50/2010 deste tribunal arbitral, que «as necessidades sociais impreteríveis são logicamente a outra face da realização de direitos fundamentais da pessoa, e que, assim, qualquer greve que ocorra nesses serviços públicos — por pequena expressão que possua — limita e restringe esses direitos fundamentais».

Podem estar em causa nomeadamente o direito ao trabalho, ao ensino e à saúde, sempre que o acesso a estes direitos não possa ser garantido sem a utilização dos meios paralisados pela greve. É aliás este o fundamento das disposições legais que determinam a fixação de serviços mínimos, razão porque, e em abstracto, qualquer greve no sector dos transportes deve ser acompanhada da ponderação da necessidade de fixação de serviços mínimos.

A este propósito e ainda na linha do já citado Acórdão n.º 50/2010 deste tribunal, recordam-se os critérios que, segundo Monteiro Fernandes (*Direito do Trabalho*, 15.ª ed., Coimbra, Almedina, 2010, p. 976), não devem ser ignorados para que seja assegurada a adequada proporcionalidade na sua fixação:

«— A insusceptibilidade de auto-satisfação individual, em termos de razoável onerosidade [...];

— A inexistência de meios paralelos sucedâneos ou alternativos viáveis de satisfação das necessidades concretas em causa [...];

— A impreteribilidade ou inadiabilidade, que significa não poderem as necessidades, pela sua natureza, ficar privadas de satisfação pelo tempo que a paralisação durará, ou melhor, pelo período em que se verificarão os efeitos práticos previsíveis da greve [...]»

8 — Foi à luz dos referidos princípios que este tribunal analisou as circunstâncias concretas da paralisação a que se reporta a presente decisão. Neste contexto constatou a inexistência de uma justificação concreta para a consideração como serviços mínimos da lista de serviços regionais identificados pela CP dado que a única justificação apresentada foi a da dificuldade em proceder em tempo útil à reorganização das escalas de forma a permitir a sua concretização sem que o período de trabalho de cada escala ultrapasse o máximo de oito horas de trabalho, limitação que o SMAQ não reconheceu face à possibilidade prevista no acordo de empresa em vigor de proceder às alterações das escalas decorrentes das presentes circunstâncias. Já no que se refere aos serviços internacionais, tornou-se

evidente que a sua não consideração poderia representar a sua supressão pura e simples, o que atenta a duração da greve representaria uma lesão séria ao direito de circulação pondo em causa necessidades sociais impreteríveis.

Assim, decidiu o tribunal arbitral considerar os seguintes serviços mínimos:

— Os serviços previstos no anexo.

Mais ainda foi determinado que todas as composições que tenham iniciado a sua marcha devem ser conduzidas ao seu destino e serem estacionadas em condições de segurança, bem como asseguradas as marchas estritamente necessárias ao posicionamento de material circulante para efeitos de concretização dos serviços escalados.

Lisboa, 7 de Março de 2011.

*Jorge Ponce Leão*, árbitro presidente.

*Ana Cisa*, árbitro de parte trabalhadora.

*João Valentim*, árbitro de parte empregadora.

#### ANEXO

##### Comboios de longo curso de 11 a 31 de Março de 2011 (inclusive)

Serviço	N.º comboio	Origem	Destino
Internacional Lusitânia . . . . .	335	Lisboa — Santa Apolónia . . . . .	V. Alcântara.
	332	V. Alcântara . . . . .	Lisboa — Santa Apolónia.
Internacional Sud . . . . .	311	Lisboa — Santa Apolónia . . . . .	V. Formoso.
	312	V. Formoso . . . . .	Lisboa — Santa Apolónia.

### Greve no Metropolitano de Lisboa, E. P. E., nos dias 15 e 24 de Março de 2011

#### Arbitragem obrigatória

Número do processo: 13/2010-SM.

Conflito: artigo 538.º CT — AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve de trabalhadores no Metropolitano de Lisboa, E. P. E., nos dias 15 e 24 de Março de 2011 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### Acórdão

1 — A presente arbitragem emerge, através de comunicação com data de 1 de Março de 2011, recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, à secretária-geral do Conselho Económico Social, de aviso prévio de greve conjunto dos trabalhadores da Metropolitano de Lisboa, E. P. E. (Metropolitano). Estes avisos prévios foram feitos pela Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações (FECTRANS), pelo Sindicato dos Trabalhadores de Tracção do Metropolitano de Lisboa (STTM), pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes (SITRA), pelo Sindicato de Manutenção do Metropolitano (SINDEM) e pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores

de Serviços (FETESE) (em conjunto adiante designados «Sindicatos»), estando conforme o mencionado aviso prévio, a execução da greve prevista para os dias 15 e 24 de Março de 2011, para algumas profissões das 5 horas e 30 minutos e as 10 horas e 30 minutos e para as restantes entre as 7 horas e as 12 horas.

2 — Foi realizada, sem sucesso, uma reunião no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, convocada ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (adiante CT).

No âmbito da citada reunião no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social não foi alcançado acordo quanto aos serviços mínimos.

Nessa reunião havida no Ministério, o Metropolitano apresentou uma proposta de serviços mínimos, proposta essa que corresponderia a serviços mínimos apenas em duas linhas, a linha azul (com oferta reduzida a seis comboios que representaria segundo a empresa 46 % da oferta normal) e a linha verde (sete comboios representando 50 % da oferta normal).

Na audição realizada pelo presente tribunal arbitral tal proposta foi reafirmada.

3 — O tribunal arbitral foi constituído com a seguinte composição:

— Árbitro presidente — Júlio Manuel Vieira Gomes;

— Árbitro dos trabalhadores — Francisco José Martins;



— Árbitro dos empregadores — Pedro Petrucci de Freitas.

Devidamente convocados, compareceram — com a excepção dos representantes de uma associação sindical, a FETESE que delegou poderes no representante do SITRA — e foram ouvidos os representantes das partes interessadas, que apresentaram credenciais e cuja identificação consta dessas mesmas credenciais, que, rubricadas pelos membros do tribunal arbitral, ficam juntas aos autos.

4 — *Cumprir decidir.* — É inquestionável que o direito de greve está previsto como direito fundamental no artigo 57.º, n.º 1, da Constituição da República Portuguesa (CRP), sendo em tal artigo também prevista a necessidade de, em certas situações, serem assegurados serviços mínimos. Estes serviços não podem concretizar uma anulação objectiva do direito de greve; mas, ao mesmo tempo, têm de estar assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (cf. também artigo 538.º do CT).

Esta situação de conflito de direitos deve ser resolvida tendo presente o disposto no artigo 538.º, n.º 5, do CT (aplicabilidade dos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade) e, por isso, a concretização dos serviços mínimos deve ser feita de uma forma especialmente cautelosa e prudente. Ou seja, no modelo constitucional e legal, o direito de greve, e a circunstância de ela ser admissível no âmbito dos serviços públicos e universais de interesse geral, implica a criação de manifestas perturbações e incómodos aos cidadãos utentes, não sendo ponderável uma tese em que um conteúdo amplo para a definição de serviços mínimos em cada caso concreto destrua, na prática, a eficácia pretendida pela própria greve.

Mas, também, a Constituição e a lei não pretendem que o exercício do direito de greve seja concretizado de um modo que se torne indiferente a outros valores e direitos que merecem a tutela do direito e a real disponibilidade de serviços públicos no sentido da satisfação de necessidades sociais impreteríveis, ou seja, que, de outro modo, seriam irremediavelmente prejudicadas.

#### Decisão

Este tribunal arbitral entende por unanimidade definir os seguintes serviços mínimos:

1) Os trabalhadores grevistas assegurarão, em conformidade com o próprio aviso de greve os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações. Tais serviços consistirão concretamente na afectação de um trabalhador da área à sala de comando e energia, dois trabalhadores da área aos postos de comando central, três trabalhadores da área a cada posto de tracção, quatro trabalhadores da área na PMOII e quatro trabalhadores da área na PMOIII;

2) Esta obrigação dos trabalhadores grevistas não exonera ou afasta idêntica obrigação por parte dos não grevistas;

3) Não são fixados quaisquer serviços mínimos relativamente à circulação de composições.

Esta decisão do TA assenta nos seguintes fundamentos:

1) Aderimos à doutrina do Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 24 de Fevereiro de 2010 (relatora: Hermínia Marques) segundo a qual a utilização do critério da percentagem do total dos meios empregues pela empresa não permite garantir que necessidades sociais impreteríveis sejam satisfeitas de modo a respeitar os princípios de necessidade, adequação e proporcionalidade;

2) A empresa alega que os serviços mínimos a fixar não poderiam ser inferiores acerca de 50 % em cada linha o que nos também se nos afigura excessivo, pondo em causa, no seu efeito prático, o direito à greve;

3) Ponderamos como direito fundamental que pode justificar limites do direito à greve o direito à saúde e designadamente o direito a tratamento médico nas urgências dos hospitais centrais, mas o próprio desenho da rede do metropolitano e factos concretos que nos foram transmitidos por ambas as partes (como a ausência de acessibilidades a deficientes motores na estação mais próxima do Hospital de Santa Maria) convencem-nos que a manutenção dessa linha em funcionamento não permitiria, só por si, um fácil acesso a essa urgência. Acresce que, o próprio Metropolitano alterou a sua proposta de serviços mínimos relativamente àquela que tinha efectuado no âmbito do Acórdão n.º 51/2010-SM, em que propusera a manutenção em 50 % da oferta na rede amarela que serve o Hospital de Santa Maria;

4) A circunstância de a lei indicar as actividades de transporte como sendo algumas daquelas em que pode ser necessário fixar serviços mínimos não implica, a nosso ver, que eles tenham de ser fixados no caso concreto, se as populações afectadas dispuserem de outras soluções, como, embora com maior incómodo, se nos afigura suceder;

5) Relativamente a outros direitos fundamentais, afigura-se-nos que sendo a duração da greve de apenas algumas horas em cada dia tais direitos não serão atropelados de modo excessivo, desproporcionado ou irreversível.

Lisboa, 10 de Março de 2011.

*Júlio Gomes*, árbitro presidente.

*Francisco José Martins*, árbitro da parte trabalhadora.

*Pedro Petrucci de Freitas*, árbitro da parte empregadora.

### **Greve na CP Carga, S. A., de 22 a 31 de Março de 2011 e na CP Comboios, E. P. E., no dia 23 de Março de 2011.**

#### **Arbitragem obrigatória**

Número do processo: 14 e 15/2011-SM.

Conflito: artigo 538.º CT — AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve na CP Carga, S. A., de 22 e 31 de Março de 2011 (processo n.º 14/2011-SM) e greve na CP Comboios, E. P. E., no dia 23 de Março de 2011 (processo n.º 15/2011-SM) — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

## Acórdão

## I — Os factos

1 — O Sindicato Nacional de Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses (SMAQ) remeteu dois pré-avisos de greve, ambos datados de 4 de Março de 2011, para o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e para a Secretaria de Estado dos Transportes, sendo ainda destinados, respectivamente, um ao conselho de administração da CP Carga — Logística e Transportes Económicos de Mercadorias, S. A. (CP Carga), e outro ao conselho de administração da CP — Comboios de Portugal, E. P. E. (CP).

Segundo um dos pré-avisos, os trabalhadores representados pelo SMAQ tencionam exercer o direito de greve entre as 0 horas do dia 22 de Março de 2011 e as 24 horas do dia 31 de Março de 2011, designadamente recusando a prestação de trabalho extraordinário em dia do descanso semanal, com falta de repouso mínimo previsto na cláusula 22.<sup>a</sup> do AE SMAQ-CP, e ainda à prestação de todo e qualquer trabalho não contido entre as horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário atribuído na escala de serviço e nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup> do AE SMAQ-CP. Para além disso, decreta ainda greve em relação aos trabalhos 1.3., 1.4., 1.5., 1.6, 1.7 e 1.8 do respectivo pré-aviso greve.

Segundo o outro pré-aviso os trabalhadores representados pelo SMAQ tencionam exercer o seu direito de greve entre as 5 e as 9 do dia 23 de Março de 2011 decretando ainda greve em relação aos trabalhos referidos em 1.2 e 1.3 do respectivo pré-aviso de greve.

Por razões de simplicidade e economia processual, o tribunal opta pela prolação de um único acórdão, uma vez que as partes são as mesmas e os pré-avisos de greve são idênticos.

2 — No dia 9 de Março de 2011, a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) enviou à secretária-geral do Conselho Económico e Social (CES) os referidos avisos prévios do SMAQ datados de 4 de Março de 2011, bem como as actas das reuniões realizadas entre o Sindicato e as empresas no dia 09-0-2011, nos termos do n.º 1 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro. Nas referidas reuniões resultou o seguinte:

a) Na greve decretada para o período de 22 de Março de 2011 e as 24 horas do dia 31 de Março de 2011 não houve acordo sobre os serviços mínimos entre a CP Carga e o SMAQ;

b) Também na greve decretada para o período das 5 às 9 horas do dia 23 de Março de 2011 não houve acordo sobre os serviços mínimos entre a CP e o SMAQ;

c) Nem esta matéria é regulada pelo acordo de empresa aplicável.

Acresce tratar-se de duas empresas do sector empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser decidido por tribunal arbitral, nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 358.º do Código do Trabalho.

## II — Tribunal arbitral

O tribunal arbitral foi constituído nos termos do n.º 3 do artigo 24.º do citado Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro, com a seguinte composição:

- Árbitro presidente — António Dornelas Cysneiros;
- Árbitro dos trabalhadores — Jorge Estima;
- Árbitro dos empregadores — Alberto Sá e Mello.

O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, nos dias 16 e 17 de Março de 2011, pelas 9 horas e 30 minutos e as 10 horas, respectivamente, seguindo-se, sucessivamente, a audição dos representantes do SMAQ e dos empregadores CP Carga e CP, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

O SMAQ fez-se representar por:

- António Medeiros;
- José Neves Carvalho;
- Guilherme Martins Franco;
- Rui Martins.

A CP Carga fez-se representar por:

- Armando Lopes Cruz;
- Ulisses Teles de Freitas Carvalhal.

A CP fez-se representar por:

- Raquel Campos;
- Carla Sofia Santana;
- João Carlos Mendes.

## III — Enquadramento jurídico

A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (n.º 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (n.º 3 do artigo 57.º).

Tratando-se de um direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (n.os 2 e 3 do artigo 18.º da CRP).

Efectivamente, o Código do Trabalho (CT) consigna a obrigação da associação sindical e dos trabalhadores aderentes de assegurar, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» nas empresas dos sectores de «transportes [...] relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional» [n.os 1 e 2, alínea b), do artigo 537.º].

Por outro lado, o n.º 5 do artigo 538.º do CT preceitua que «a definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade», de harmonia com o supracitado artigo 18.º da CRP e conforme doutrina e jurisprudência unânimes.

Efectivamente, a natureza fundamental do direito à greve implica que, neste caso, as restrições se limitem ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos.

Além dos princípios e normativos reguladores do direito à greve, foram ainda ponderados os direitos dos utilizado-

res à deslocação, e o dever de garantir os serviços necessários à segurança do equipamento e instalações previsto no n.º 3, do artigo 537.º do CT.

#### IV — Decisão

Pelo exposto, o tribunal arbitral decidiu, por maioria, definir os serviços mínimos nos termos seguintes:

##### Greve na CP Carga — Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A. (CP Carga)

1) Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e ser estacionadas em condições de segurança.

2) Serão conduzidos ao seu destino os comboios que se encontrem carregados com os chamados materiais perigosos, nomeadamente amoníaco e resíduos de fuel.

3) Serão realizados os comboios necessários ao transporte de animais e de géneros alimentares deterioráveis.

4) Serão assegurados os comboios constantes do anexo I, que se dá por reproduzido, com as seguintes restrições:

a) Para a realização dos serviços mínimos constantes do anexo I a CP Carga não exigirá aos trabalhadores aderentes à greve a prestação de outro trabalho suplementar nos dias em que determinar a realização de comboios constantes daquele anexo;

b) A execução destes serviços mínimos deverá ficar a cargo dos trabalhadores a quem, pela escala normal, incumbiria a respectiva prestação de trabalho.

##### Greve na CP — Comboios de Portugal, E. P. E. (CP)

Dado que a greve está limitada a quatro horas de um único dia e que não se conhece a realização de quaisquer outras greves do sector de transportes na data em questão, o tribunal arbitral decidiu que os serviços mínimos a cumprir serão apenas os seguintes:

1) Todas as composições que hajam iniciado a sua marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e ser devidamente estacionadas em condições de segurança da própria composição;

2) A execução destes serviços mínimos deverá ficar a cargo dos trabalhadores a quem, pela escala normal, incumbiria a respectiva prestação de trabalho.

Os representantes do SMAQ devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até vinte e quatro horas antes do início do período de greve, devendo a CP Carga e a CP fazê-lo, caso não sejam, atempadamente, informadas dessa designação.

Lisboa, 17 de Março de 2011.

*António Dornelas Cysneiros*, árbitro presidente.

*Jorge Estima*, árbitro de parte trabalhadora.

*Alberto Sá e Mello*, árbitro de parte empregadora.

#### Declaração de voto do árbitro da parte trabalhadora

Manifesto o meu desacordo quanto ao ponto 4 da decisão de serviços mínimos, tomada maioritariamente por este tribunal arbitral quanto à greve a realizar na CP Carga.

A fixação duma quota ou percentagem — ainda que apresentada sob a forma de lista — de comboios em circulação sem ligação concreta a necessidades sociais impreteríveis mostra-se desconforme com os imperativos constitucionais (artigo 57.º da CRP), operando uma injustificada restrição ao exercício do direito à greve, um dos direitos constitucionais estruturantes e fundamentais do edifício do Estado de direito democrático português.

A fixação dos serviços mínimos, tal como foi feita nesta decisão, tem por efeito a atenuação os incómodos próprios da greve mas não visa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

Trata-se duma decisão que retira eficácia à greve, que fica assim desvitaminada e descolorida e, porventura, menos susceptível de produzir os efeitos para que histórica e constitucionalmente foi gizada.

Não se vislumbrando forma prática de identificar as necessidades sociais impreteríveis a satisfazer, não é possível fixar serviços mínimos consistentes em assegurar circulação duma quota ou lista de comboios.

A quem sustente que — na dúvida ou na impossibilidade prática de determinar forma concreta de satisfação das necessidades sociais impreteríveis — deveriam sempre fixar-se alguns serviços mínimos, responder-se-á que um direito fundamental não pode ser limitado ou reduzido num estado de dúvida quanto à justificação de quaisquer limitações ao seu exercício, dada a excepcionalidade das limitações susceptíveis de constringer direitos fundamentais.

Salvo o devido respeito, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa proferido, em 7 de Dezembro de 2010, no processo n.º 906/10.9YRLSB não convence, já que se não debruça sobre este preciso aspecto, ou seja, sobre a questão de saber se os serviços mínimos decretados no caso então em apreço serviam, com adequação, necessidade e proporcionalidade (v. artigo 538.º, n.º 5, do Código do Trabalho), necessidades sociais impreteríveis e quais as necessidades sociais impreteríveis por eles servidas e consagra mesmo doutrina inaceitável quando parece advogar que, em qualquer caso, tratando-se de empresa do sector dos transportes, devem ser fixados serviços mínimos, sem exigir concomitantemente a definição, em concreto, de quais as necessidades sociais impreteríveis a acautelar.

Continuo a seguir, antes, a doutrina do douto acórdão do Tribunal Relação de Lisboa proferido, em 24 de Fevereiro de 2010, no processo n.º 1726/09.9YRSB, no qual se considerou que «naquela decisão recorrida, não se dá qualquer explicação para ter-se fixado em 35 o número de voos por cada dia de greve, nem se diz quais as necessidades impreteríveis que, concretamente, se pretendiam satisfazer com aquele número de voos, pelo que ficamos sem possibilidades de aquilatar se aqueles 35 voos diários respeitavam os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade, legalmente impostos». — *Jorge Estima*.

#### Declaração de voto do árbitro da parte empregadora

Considero que a satisfação das necessidades sociais impreteríveis da população é incompatível com a não fixação de quaisquer serviços mínimos para os passageiros da CP. — *Alberto Sá e Mello*.

**Greve na CP Comboios, E. P. E., na CP Carga, S. A., na CP Comboios, E. P. E., e na REFER, E. P. E., no dia 25 de Março de 2011.**

**Arbitragem obrigatória**

Números dos processos: 16/2011-SM e 17/2011-SM.  
Conflito: artigo 538.º do CT — AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve na CP Comboios, E. P. E., no dia 25 de Março de 2011 (SFRCI) (processo n.º 16/2011-SM), na CP Carga, S. A., na CP Comboios, E. P. E., e na REFER, E. P. E., no dia 25 de Março de 2011 (SNTSF, SITRENS, SINFB, SINFA e ASCEF) (processo n.º 17/2011-SM) — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

**Acórdão**

**I — Os factos**

1 — As presentes arbitragens emergem, através das comunicações à secretária-geral do Conselho Económico e Social com datas de 9 e 11 de Março de 2011, recebidas nos mesmos dias, da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, de avisos prévios de greve de trabalhadores da CP — Comboios de Portugal, E. P. E. (CP), da CP Carga — Logística e Transportes Económicos de Mercadorias, S. A. (CP Carga), e REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P. E. (REFER). Estes avisos prévios foram feitos respectivamente pelo Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante (SFRCI), pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário (SNTSF), pelo Sindicato Nacional Ferroviário do Pessoal de Trens (SITRENS), pelo Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários (SINFB), pelo Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins (SINFA) e pela Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária (ASCEF). No âmbito do processo n.º 16/2011-SM, a greve, em conformidade com o mencionado aviso prévio, está prevista para o período de trabalho entre as 0 e as 24 horas do dia 25 de Março de 2011. No âmbito do processo n.º 17/2011-SM, a greve, em conformidade com o mencionado aviso prévio, está prevista para o dia 25 de Março de 2011.

2 — Foram realizadas, sem sucesso, as reuniões no Ministério do Trabalho, convocadas ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (adiante CT).

No âmbito das citadas reuniões no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), não foi alcançado acordo quanto aos serviços mínimos. A CP, a CP Carga e a REFER apresentaram propostas de serviços mínimos que constam de anexos às actas das reuniões do MTSS (aqui dadas por reproduzidas).

3 — Pelo despacho n.º 38/GP/2011, de 11 de Março, do presidente do Conselho Económico e Social, foi decidido, ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro, que a decisão sobre serviços mínimos relativa à greve marcada para o dia 25 de Março de 2011 pelos SNTSF, SITRENS, SINFB, SINFA e ASCEF, nas empresas CP, CP Carga e REFER, seja tomada pelo tribunal arbitral constituído para a definição de serviços mínimos relativos à greve para a CP pelo SFRCI.

**II — Tribunal arbitral**

4 — O tribunal arbitral (TA) foi constituído, nos termos do n.º 3 do artigo 24.º do citado Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de Setembro, com a seguinte composição:

Árbitro presidente — Luís Menezes Leitão;  
Árbitro dos trabalhadores — Vítor Ferreira;  
Árbitro dos empregadores — Manuel Cavaleiro Brandão.

Devidamente convocados, compareceram e foram ouvidos os representantes das partes interessadas, que apresentaram credenciais e cuja identificação consta dessas mesmas credenciais, que, rubricadas pelos membros do tribunal arbitral, ficam juntas aos autos.

**III — Enquadramento jurídico**

A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (n.º 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (n.º 3 do artigo 57.º).

Tratando-se de um direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (n.ºs 2 e 3 do artigo 18.º da CRP).

Efectivamente, o Código do Trabalho (CT) consigna a obrigação da associação sindical e dos trabalhadores aderentes de assegurar, durante a greve a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» nas empresas dos sector de «transportes [...] relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional [...]» [n.ºs 1 e 2, alínea b), do artigo 537.º].

Por outro lado, o n.º 5 do artigo 538.º do CT preceitua que «a definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade», de harmonia com o supracitado artigo 18.º da CRP e conforme doutrina e jurisprudência unânimes.

Efectivamente, a natureza fundamental do direito à greve implica que, neste caso, as restrições se limitem ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos.

Além dos princípios e normativos reguladores do direito à greve, foram ainda ponderados os direitos dos utilizadores à deslocação, o facto de esta greve aparecer sobreposta com outras greves decretadas para as mesmas empresas no mesmo dia e o dever de garantir os serviços necessários à segurança do equipamento e instalações, previsto no n.º 3 do artigo 537.º do CT.

É facto notório que o efeito conjugado das diversas greves que têm sido decretadas relativamente à CP e à CP Carga se encontra a provocar uma enorme perturbação na mobilidade dos cidadãos e na circulação das mercadorias, a qual a lei manda assegurar de uma forma mínima, compatibilizando-a com o exercício do direito à greve. Não

é por isso possível ignorar que esta greve, sendo apenas de um dia, vai ter efeitos que acrescerão às perturbações já causadas pelas greves sucessivas que têm ocorrido nas mesmas empresas, o que justifica, neste caso, que sejam definidos serviços mínimos em montante superior aos que seriam normalmente decretados em greve de apenas um dia.

Em particular, o TA ponderou o facto de já terem sido decretados serviços mínimos para greves que abrangem este dia, ainda que apenas para alguns sindicatos. Na perspectiva do TA, haverá que assegurar a consistência das decisões relativas aos serviços mínimos, uma vez que não faria qualquer sentido que na mesma empresa fossem definidos serviços mínimos diferentes relativamente a vários pré-avisos de greve abrangendo o mesmo dia.

Na verdade, a definição de serviços mínimos é essencialmente uma definição relativa à empresa e às necessidades impreteríveis que esta assegura. É portanto normal que, ao serem decretados serviços mínimos em relação a uma greve anunciada por um sindicato relativa a um dia, essa definição seja seguida em relação a outros pré-avisos de greve abrangendo o mesmo dia, ainda que emitidos por sindicatos diferentes.

#### IV — Decisão

Pelo exposto, o tribunal arbitral decidiu, por maioria, definir os serviços mínimos nos termos seguintes:

**Greve na CP Carga — Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A.:**

1 — Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e ser estacionadas em condições de segurança.

2 — Serão conduzidos ao seu destino os comboios que se encontrem carregados com os chamados materiais perigosos, nomeadamente amoníaco e resíduos de fuel.

3 — Serão realizados os comboios necessários ao transporte de animais e de géneros alimentares deterioráveis.

4 — Será realizado o comboio diário com destino a Faro e que transporta *jet-fuel* para abastecimento do respectivo aeroporto.

5 — Serão assegurados os comboios definidos como serviços mínimos para este dia nos acórdãos n.ºs 14 e 15/2011-SM e que constam do anexo ao referido acórdão, com as restrições que foram estabelecidas nesse mesmo acórdão.

**Greve na CP — Comboios de Portugal, E. P. E.:**

1 — Serão realizados 25 % do total dos comboios habitualmente programados para esse dia.

2 — Os comboios referidos no número anterior deverão ser escolhidos pela CP, dando prioridade às situações com maior impacto na mobilidade das pessoas, designadamente, os comboios que habitualmente transportam o maior número de passageiros.

3 — Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e ser estacionadas em condições de segurança.

**Greve na REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P. E.:**

1 — Serão realizados os serviços mínimos estritamente necessários para assegurar a circulação de comboios de-

corrente dos serviços mínimos acima decretados para a CP Carga e CP.

2 — Será assegurada a manutenção correctiva e supervisão das infra-estruturas por forma a garantir as suas condições de exploração.

Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve, devendo as respectivas empresas fazê-lo, caso não sejam, atempadamente, informadas dessa designação.

Lisboa, 21 de Março de 2011.

*Luís Menezes Leitão*, árbitro presidente.

*Vítor Ferreira*, árbitro da parte trabalhadora (voto de vencido).

*Manuel Cavaleiro Brandão*, árbitro da parte empregadora.

#### **Declaração de voto do árbitro da parte trabalhadora**

Discordo da deliberação tomada — e por isso votei contra — por considerar que tal deliberação não se compagina com os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade a que se refere o n.º 5 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

Com efeito, sendo certo que a prestação de serviços mínimos, durante a greve, se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, só se justificaria a prestação normal de serviço de transporte em determinada percentagem, ou em determinado número de comboios, se estes serviços se destinassem a transportar pessoas que se encontrassem em situação especial em relação aos demais utentes habituais, o que não se verifica, sendo certo que, em relação ao transporte de mercadorias, a deliberação se mostra também injustificada.

Aliás, pode acontecer que fiquem privados do serviço de transporte os utentes que mais careçam desse serviço, uma vez que não existe qualquer critério de distinção.

Ora, considerando-se que em relação aos utentes que não conseguirão fazer-se transportar este transporte não constitui uma necessidade social impreterível, forçoso é concluir que o mesmo se passa em relação aos restantes. — *Vítor Ferreira*.

#### **Greve na VALORSUL, S. A., no dia 18 de Março de 2011**

##### **Arbitragem obrigatória**

Número do processo: 18/2011-SM.

Conflito: artigo 538.º CT — AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve de trabalhadores na VALORSUL, S. A., no dia 18 de Março de 2011 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

##### **Acórdão**

1 — A presente arbitragem emerge, através de comunicação com data de 11 de Março de 2011, recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direcção-

-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), à secretária-geral do Conselho Económico Social, de aviso prévio de greve dos trabalhadores VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos das Regiões de Lisboa e do Oeste, S. A. (VALORSUL). Este aviso prévio foi feito pelo Sindicato das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente (SITE), estando conforme o mencionado aviso prévio, a execução da greve prevista com a duração de 32 horas, com início às 0 horas do dia 18 de Março de 2011.

2 — Foi realizada uma reunião no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (DGERT) em 11 de Março de 2011, convocada ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (adiante CT), a qual não teve sucesso em virtude da não comparência do sindicato e a consequente impossibilidade de obter acordo em torno das propostas de serviços mínimos que o sindicato apesar de ausente comunicou ao Ministério e da proposta que VALORSUL levou a essa reunião.

3 — O tribunal arbitral foi constituído com a seguinte composição:

- Árbitro presidente — Octávio Teixeira;
- Árbitro dos trabalhadores — Emílio Ricon Peres;
- Árbitro dos empregadores — Carlos Proença.

Devidamente convocados, compareceram e foram ouvidos os representantes das partes interessadas, que apresentaram credenciais que foram rubricadas pelos membros do tribunal arbitral e ficam juntas aos autos.

Na audição o sindicato comunicou que foi ontem realizada uma reunião com representantes da empresa, tendo nessa reunião sido assinada acta com a definição por acordo de serviços mínimos a assegurar na greve em causa. Mais informou, que posteriormente a VALORSUL desvinculou-se do acordo referenciado na referida acta em virtude de a Central de Tratamentos de Resíduos Urbanos (CTRSU) ter paralisado a sua normal laboração por ausência de um trabalhador escalado para o turno das 8 horas de hoje, dia 16 de Março de 2011.

A referida acta com anexos foi entregue pelo sindicato e fica junta aos autos e dela constam os serviços mínimos a assegurar bem como o compromisso do SITE de «diligenciar que a greve por si decretada, nos termos do pré-aviso datado de 01.03.2011 não implicará a paragem das Unidades da Valorsul por período que exceda as 32 horas da greve».

Estas informações bem como a circunstância da desvinculação aos serviços mínimos ali previstos na referida da acta da reunião entre os representantes do sindicato e da empresa, foram confirmadas pelos representantes da VALORSUL perante este TA.

O SITE esclareceu ainda o TA o compromisso por si assumido de não paragem das Unidades da VALORSUL por período excedente ao da greve se mantém e significa que o próprio sindicato assegurará os meios humanos necessários para uma eventual não início de laboração da CTRSU às 8 horas do dia 19 de Março de 2011 o turno que a essa hora se inicia.

4 — *Cumprir decidir.* — É inquestionável que o direito de greve está previsto como direito fundamental no artigo 57.º, n.º 1 da Constituição da República Portuguesa (CRP), sendo em tal artigo também prevista a necessidade de, em certas situações, serem assegurados serviços mínimos. Estes serviços não podem concretizar uma anulação

objectiva do direito de greve; mas, ao mesmo tempo, têm de estar assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (cf. também artigo 538.º do CT).

Esta situação de conflito de direitos deve ser resolvida tendo presente o disposto no artigo 538.º, n.º 5 do CT (aplicabilidade dos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade) e, por isso, a concretização dos serviços mínimos deve ser feita de uma forma especialmente cautelosa e prudente. Ou seja, no modelo constitucional e legal, o direito de greve, e a circunstância de ela ser admissível no âmbito dos serviços públicos e universais de interesse geral, implica a criação de manifestas perturbações e incómodos aos cidadãos utentes, não sendo ponderável uma tese em que um conteúdo amplo para a definição de serviços mínimos em cada caso concreto destrua, na prática, a eficácia pretendida pela própria greve.

Mas, também, a Constituição e a Lei não pretendem que o exercício do direito de greve seja concretizado de um modo que se torne indiferente a outros valores e direitos que merecem a tutela do direito e a real disponibilidade de serviços públicos no sentido da satisfação de necessidades sociais impreteríveis, ou seja, que, de outro modo, seriam irremediavelmente prejudicadas.

Na apreciação dos fundamentos invocados pelas partes, o tribunal arbitral teve em atenção a natureza da actividade em que se enquadra a relação de trabalho, com isto significando uma preocupação acrescida com a salvaguarda da defesa da salubridade pública, bem como a circunstância de uma eventual paragem da CTRSU por factos anteriores ocorridos em período anterior ao início da greve não afectar as restantes Unidades da VALORSUL nomeadamente a possibilidade do depósito do lixo no Aterro Sanitário por período superior às 32 horas previstas para a greve.

Mais, no que à manutenção diz respeito, as normas legais e regulamentares em matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho e, por conseguinte, o exercício da actividade pelos trabalhadores, levaram o tribunal arbitral a fixar os serviços mínimos para a greve, dois trabalhadores em determinadas tarefas que possam pôr em risco a própria saúde daqueles.

#### Decisão

Este tribunal arbitral decide por unanimidade definir a seguinte afectação de técnicos operativos para cumprimento dos serviços mínimos:

1 — Serão assegurados os mesmos serviços mínimos já acordados em anterior reunião, que teve lugar no MTSS no dia 11 de Maio de 2010, ou seja:

a) O CTRSU (Central de tratamentos de Resíduos Sólidos e Urbanos) — cinco operadores, sendo um TSE (técnico de sistemas de exploração), três operadores de central e um operador de vigilância e pesagem para a portaria;

b) CTE (Centro de Triagem e Ecocentro) — um operador de vigilância;

c) Aterro Sanitário de Mato da Cruz — um operador de vigilância e um operador de semivigilância.

2 — Relativamente às unidades do Oeste serão assegurados os seguintes serviços mínimos:

a) Estações de transferência — um operador por estação;

- b) Aterro sanitário — um OSE;
- c) Portaria — um operador;
- d) Manutenção — um mecânico de prevenção;
- e) Transportes e recolha de RSU — não serão efectuados.

3 — O SITE diligenciará, nos termos do compromisso assumido, que a greve por si decretada não implicará a paragem das Unidades da VALORSUL por período que exceda as 32 horas da greve.

Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos decididos são designados, nos termos legais, pelo Sindicato que declarou a greve até 0 horas do dia 17 de Março de 2011 (dada a impossibilidade de ser respeitada o prazo previsto na lei para o efeito) ou, se este não o fizer, deve a empresa proceder a essa designação. Porém, tendo em atenção os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, o recurso ao trabalho dos aderentes à greve para prestação daqueles serviços mínimos só deverá ser feito quando as necessidades correspondentes não poderem razoavelmente ser satisfeitas através do recurso ao trabalho de eventuais não aderentes à greve.

Lisboa, 16 de Março de 2011.

*Octávio Teixeira*, árbitro presidente.

*Emílio Ricon Peres*, árbitro da parte trabalhadora.

*Carlos Proença*, árbitro da parte empregadora.

### **Greve na CP Comboios, E. P. E., de 1 a 15 de Abril de 2011 e na CP Carga, S. A., no dia 1 de Abril de 2011.**

#### **Arbitragem obrigatória**

Números dos processos: 19/2011-SM e 20/2011-SM.

Conflito: artigo 538.º do CT — AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve na CP Comboios, E. P. E. (SMAQ), de 1 a 15 de Abril de 2011 (processo n.º 19/2011-SM), e na CP Carga, S. A. (SNTSF), no dia 1 de Abril de 2011 (processo n.º 20/2011-SM) — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### **Acórdão**

##### **I — Dos factos**

1 — O Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses (SMAQ) remeteu ao conselho de gerência da CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P. E. (CP) pré-aviso de greve, para o período de 1 a 15 de Abril de 2011, à «prestação de trabalho extraordinário, em dia de descanso semanal, com falta de repouso mínimo previsto na cláusula 22.ª do AE — SMAQ/CP» e ainda «a todo e qualquer trabalho não contido entre as horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário atribuído nas escalas de serviço e nos termos da cláusula 20.ª do AE — SMAQ/CP, iniciando-se porém a greve à hora efectiva da partida das circulações das estações onde o trabalhador tiver previsto o início da condução das mes-

mas, mesmo que a hora efectiva da partida ocorra antes de atingir a hora de saída do período normal de trabalho previsto» e para os dias 1, 8 e 15 de Abril, à prestação de todo e qualquer trabalho respectivamente para os trabalhadores afectos aos Centros de Trabalho da CP Lisboa e da CP Porto para os períodos de trabalho diários que abrangem total ou parcialmente o período entre as 5 e as 8 horas e para os trabalhadores afectos aos Centros de Trabalho da CP Longo Curso e CP Regional entre as 17 horas e 30 minutos e as 20 horas e 30 minutos; o pré-aviso estabelece ainda que, nos casos acima previstos, «após a prestação de serviço na sede e ou após um período de greve na sede, sempre que o reinício da prestação de trabalho ocorrer fora da sede e ou na sede, o trabalhador estará em greve a partir desse momento, pelo período de tempo necessário a que a retoma do seu período normal de trabalho diário se verifique de novo na sede, atenta a sua escala de serviço, quando a entidade patronal não assegure, por escrito e em condições de segurança e dignidade para os trabalhadores, no cumprimento do disposto na lei, e sem quaisquer ónus para estes, as condições necessárias para a retoma ou reinício da prestação de trabalho previstas na respectiva escala de serviço, fora da sede» e ainda *mutatis mutandis* na situação inversa.

2 — O Sindicato Nacional dos Transportes do Sector Ferroviário remeteu igualmente à CP — Caminhos de Ferro Portugueses, E. P. E. (CP), à CP Carga — Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., e à REFER — Rede Ferroviária Nacional, E. P. E., pré-aviso de greve para o dia 1 de Abril de 2011, durante todo o dia com excepção dos trabalhadores que laborem nos distritos de Lisboa, Setúbal e Santarém, em que a greve se inicia às 12 horas prolongando-se até ao termo do respectivo período de trabalho.

3 — Os serviços mínimos a prestar durante as greves decretadas não estão regulados nos instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis às relações de trabalho em causa e as associações sindicais e a CP e a CP Carga não chegaram a acordo quanto à definição desses serviços. A REFER entendeu que atentas as circunstâncias do pré-aviso não se tornava necessário fixar no âmbito da sua actividade quaisquer serviços mínimos. Por isso, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 538.º, n.º 2, do Código do Trabalho no dia 23 de Março, respectivamente pelas 10 e 11 horas, a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) promoveu reuniões entre as partes visando a obtenção de um acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante a greve e os meios necessários para os assegurar.

4 — Não tendo sido possível obter acordo nas referidas reuniões, a DGERT remeteu ao Conselho Económico Social (CES) o processo de definição dos serviços mínimos, para efeitos do disposto na alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do CT, acompanhado dos seguintes documentos:

- a) Pré-avisos acima referidos;
- b) Actas da reunião realizada nos termos do n.º 2 do artigo 538.º do CT;
- c) Propostas de definição de serviços mínimos apresentadas pela CP e CP Carga recusadas pelas associações sindicais, tudo documentos juntos aos autos.

5 — Estando reunidos os pressupostos de que a lei faz depender a intervenção do tribunal arbitral, foi o mesmo

constituído, nos termos da legislação aplicável, ficando com a seguinte composição:

Árbitro presidente — Jorge Ponce de Leão;  
 Árbitro da parte trabalhadora — José Martins Ascensão;  
 Árbitro da parte empregadora — Carlos Proença.

6 — Considerando que se encontrava já constituído o tribunal arbitral para definição dos serviços mínimos referentes ao pré-aviso de greve referido no n.º 1, considerando ainda que o pré-aviso referido no n.º 2 se reportava a períodos parcialmente coincidentes, ouvido o tribunal arbitral, o presidente do Conselho Económico e Social determinou pelo despacho n.º 40/GP/2011, junto aos autos, a apensação dos respectivos processos nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 25/2009 de 25 de Setembro.

7 — O tribunal arbitral reuniu no dia 29 de Março de 2011, pelas 9 horas e 30 minutos, nas instalações do CES, tendo procedido a uma primeira análise dos processos e à audição das partes, que se fizeram representar, nos termos das credenciais que se anexam.

8 — Nas reuniões que tiveram com os membros do tribunal arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhes foram colocadas e prestaram os esclarecimentos que lhes foram pedidos, não se mostrando disponíveis para chegar a um acordo susceptível de dispensar a intervenção deste tribunal; a representação da CP juntou ainda documento rectificativo da proposta de serviços mínimos para os transportes de longo curso.

## II — Da decisão

9 — A CP é uma empresa que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, que se integra no sector dos transportes relativos a passageiros expressamente referenciado no artigo 537.º, n.º 1, alínea h), do Código de Trabalho. De facto está em jogo a necessidade de deslocação nas zonas geográficas servidas pela CP de pessoas a quem não pode ser negado o acesso a outros direitos fundamentais com a mesma dignidade constitucional que tem o direito à greve. Por esse motivo o Tribunal Constitucional salientava no seu Acórdão n.º 199/2005, de 19 de Abril, já citado no acórdão emitido no processo n.º 50/2010 deste tribunal arbitral, que «as necessidades sociais impreteríveis são logicamente a outra face da realização de direitos fundamentais da pessoa, e que, assim, qualquer greve que ocorra nesses serviços públicos — por pequena expressão que possua — limita e restringe esses direitos fundamentais».

Podem estar em causa nomeadamente o direito ao trabalho, ao ensino e à saúde, sempre que o acesso a estes direitos não possa ser garantido sem a utilização dos meios paralisados pela greve. É aliás este o fundamento das disposições legais que determinam a fixação de serviços mínimos, razão porque, e em abstracto, qualquer greve no sector dos transportes deve ser acompanhada da definição de serviços mínimos.

A este propósito e ainda na linha do já citado acórdão n.º 50/2010 deste tribunal recordam-se os critérios que segundo Monteiro Fernandes (*Direito do Trabalho*, 15.ª ed., Coimbra, Almedina, 2010, p. 976) não devem ser ignorados para que seja assegurada a adequada proporcionalidade na sua fixação:

«A insusceptibilidade de auto-satisfação individual, em termos de razoável onerosidade [...]»;

A inexistência de meios paralelos sucedâneos ou alternativos viáveis de satisfação das necessidades concretas em causa [...]»;

A impreteribilidade ou inadiabilidade, que significa não poderem as necessidades, pela sua natureza, ficar privadas de satisfação pelo tempo que a paralisação durará, ou melhor, pelo período em que se verificarão os efeitos práticos previsíveis da greve [...]».

Por outro lado, no que se refere à CP Carga, tem sido, em jurisprudência assente deste tribunal, reconhecida a necessidade de satisfazer determinados serviços específicos cuja não execução arrastariam consequências desproporcionadas em relação ao objectivo de protecção do direito à greve.

10 — Foi à luz dos referidos princípios que este tribunal analisou as circunstâncias concretas das paralisações a que se reportam a presente decisão.

Assim, no que concerne à CP Carga — Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A., por unanimidade, o tribunal arbitral decidiu, nos termos do n.º 1 do artigo 598.º do Código de Trabalho, fixar os serviços mínimos no seguinte:

- 1) Comboios carregados com materiais perigosos, nomeadamente, amoníaco e resíduos de fuel;
- 2) Comboios necessários ao transporte de animais vivos ou produtos ou géneros alimentares perecíveis, devidamente identificados como tal.

No que se refere à CP — Comboios de Portugal, E. P. E., o tribunal arbitral, por maioria, e tendo em conta o conjunto de greves programadas para o sector e especificamente para esta empresa decidiu fixar como serviços mínimos os constantes dos quadros anexos assinalados com asterisco procurando ultrapassar desse modo as dificuldades geradas nos períodos de ponta nas áreas suburbanas em encontrar soluções alternativas que garantam a mobilidade das populações; quanto aos serviços regionais foi decidido não fixar serviços mínimos por entender que neste caso o volume de passageiros transportados poder encontrar satisfação noutros meios de transporte nomeadamente rodoviário.

Mais ainda foi decidido, no que refere às duas empresas e aos dois pré-avisos de greve, que todas as composições que tenham iniciado a sua marcha devem ser conduzidas ao seu destino e serem estacionadas em condições de segurança, bem como asseguradas as marchas estritamente necessárias para posicionamento de material circulante para efeitos de concretização dos serviços mínimos decretados.

Do disposto no presente acórdão não pode resultar qualquer prejuízo para os serviços mínimos já fixados em Acórdão anteriores para os períodos de greve coincidentes com dias abrangidos pelos pré-avisos que lhe deram origem.

Lisboa, 29 de Março de 2011.

*Jorge Ponce Leão*, árbitro presidente.

*José Martins Ascensão*, árbitro da parte trabalhadora (voto de vencido).

*Carlos Proença*, árbitro da parte empregadora.



**Declaração de voto do árbitro da parte trabalhadora**

Votei vencido o presente acórdão, no segmento referente à greve na CP — Comboios de Portugal, E. P. E., por entender que o sentido da decisão que nessa parte fez vencimento não se coaduna com os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade que a definição dos serviços mínimos deve respeitar, nos termos do n.º 5 do artigo 538.º do Código de Trabalho.

É que, se é indiscutível que a prestação de serviços mínimos durante o período de greve se destina a satisfazer necessidades sociais impreteríveis, o dimensionamento desses serviços mínimos através do recurso a quotas sobre os serviços normalmente realizados ainda que apresentado

sobre a forma de listagem — não é conforme com o padrão constitucional estabelecido no artigo 57.º da CRP e traduz-se ainda numa clara violação dos limites impostos no artigo 18.º, n.º 2, da CRP.

Na verdade a fixação em abstracto dos serviços mínimos acolhida por maioria no Acórdão, não tendo a suportá-la qualquer relação ou ligação concreta a necessidades sociais impreteríveis, não se destina, pois, a dar satisfação a essas necessidades, mas tão-somente a minorar os inevitáveis incómodos e transtornos que andarão sempre associados a processos de greve que no entanto nunca poderão justificar qualquer restrição ao exercício legítimo do direito de greve. — *José Martins Ascensão.*

**ANEXOS****Comboios suburbanos de Lisboa****Comboios da linha de Sintra, Cintura e Azambuja**

## Família Alverca

<b>Sentido Ascendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
18050	5:22	*
18052	5:52	
18054	6:22	
18056	6:52	
18058	7:22	*
18060	7:52	
18062	8:22	
18064	8:52	
18066	9:22	

<b>Sentido Descendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
18000	5:13	
18002	5:44	
18004	6:14	*
18006	6:39	
18008	7:09	
18010	7:39	
18012	8:09	*
18014	8:39	
18016	16:09	

<b>Total de comboios:</b>	<b>18</b>
<b>Serviços mínimos:</b>	<b>4</b>

## Família Oriente

<b>Sentido Ascendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
18150	0:17	*
18152	7:17	*
18154	7:47	
18156	8:17	
18158	8:47	

<b>Sentido Descendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
18126	23:06	*
18100	6:29	*
18102	6:59	
18104	7:29	
18106	7:59	
18108	8:29	*

<b>Total de comboios:</b>	<b>11</b>
<b>Serviços mínimos:</b>	<b>5</b>

## Família TTC

<b>Sentido Ascendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
18283	22:10	
18285	22:33	
18287	23:00	
18289	23:27	
18201	6:02	*
18203	6:32	
18205	7:02	
18207	7:32	*
18209	8:02	
18211	8:32	
18213	9:02	*
18215	9:32	
18217	9:52	
18219	10:12	
18221	10:32	
18223	10:52	
18225	11:12	
18227	11:32	
18229	11:52	
18231	12:12	
18233	12:32	
18235	12:52	
18237	13:12	
18239	13:32	
18241	13:52	
18245	14:32	
18249	15:12	
18251	15:32	

<b>Total de comboios:</b>	<b>58</b>
<b>Serviços mínimos:</b>	<b>6</b>

<b>Sentido Descendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
18284	21:49	
18286	22:09	
18288	22:39	
18200	5:24	*
18202	5:54	
18204	6:24	
18206	6:49	*
18208	7:19	
18210	7:49	
18212	8:19	
18214	8:49	
18216	9:09	
18218	9:29	
18220	9:49	*
18222	10:09	
18224	10:29	
18226	10:49	
18228	11:09	
18230	11:29	
18232	11:49	
18234	12:09	
18236	12:29	
18238	12:49	
18240	13:09	
18242	13:39	
18244	13:49	
18246	14:09	
18248	14:29	
18250	14:49	
18254	15:29	

## Família Sintra

<b>Sentido Ascendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
18859	22:31	
18863	23:01	
18867	23:31	
18871	0:01	*

<b>Sentido Descendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
18868	23:26	
18872	23:56	
18702	0:26	*
18706	0:56	*

<b>Sentido Ascendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
18703	0:31	
18707	1:01	
18711	1:31	
27665	5:10	*
18715	6:11	*
18717	6:21	
18719	6:31	
18721	6:41	
18723	6:51	*
18725	7:01	
18727	7:11	
18729	7:21	
18731	7:31	*
18733	7:41	
18735	7:51	
18737	8:01	*
18739	8:11	
18741	8:21	
18743	8:31	
18745	8:41	*
18751	9:11	
18753	9:21	*
18755	9:31	
18757	9:41	
18759	10:01	
18761	10:21	
18763	10:41	
18767	11:21	
18769	11:41	
18771	12:01	
18773	12:21	
18775	12:41	
18777	13:01	
18779	13:21	
18781	13:41	
18783	14:01	
18785	14:21	

<b>Total de comboios:</b>	<b>84</b>
<b>Serviços mínimos:</b>	<b>18</b>

<b>Sentido Descendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
18708	5:06	*
18712	5:26	
18716	5:46	
18718	5:56	*
18720	6:06	
18722	6:16	
18724	6:26	
18726	6:36	*
18728	6:46	
18730	6:56	
18732	7:06	*
18734	7:16	
18736	7:26	
18738	7:36	
18740	7:46	*
18742	7:56	
18744	8:06	
18746	8:16	
18748	8:26	*
18750	8:36	
18752	8:46	
18754	8:56	*
18756	9:06	
18758	9:16	
18760	9:36	*
18764	10:16	
18766	10:36	
18768	10:56	
18770	11:16	
18772	11:36	
18776	12:16	
18778	12:36	
18780	12:56	
18782	13:16	
18784	13:36	
18786	13:56	
18788	14:16	
18790	14:36	
18792	14:56	

## Família Azambuja

<b>Sentido Ascendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
16053	22:36	
16055	23:36	
16001	0:36	
16057	1:36	*
16003	5:36	
16005	6:06	*
16007	6:36	
16009	7:06	*
16011	7:36	
16013	8:06	
16015	8:36	
16017	9:06	
16019	9:36	
16021	10:38	
16023	11:36	
16025	12:36	
16027	13:36	
16029	14:36	

<b>Sentido Descendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
16054	23:39	
16000	0:39	*
16056	5:00	*
16002	5:39	
16004	6:09	*
16006	6:39	
16008	7:09	*
16010	7:39	
16012	8:09	*
16014	8:39	
16016	9:09	
16018	9:39	
16020	10:39	
16022	11:39	
16024	12:39	
16026	13:39	
16028	14:39	
16030	15:39	

<b>Total de comboios:</b>	<b>36</b>
<b>Serviços mínimos:</b>	<b>8</b>

## Família Castanheira do Ribatejo

<b>Sentido Ascendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
16466	23:36	*
16400	6:06	*
16402	6:36	
16404	7:06	
16406	7:36	
16408	8:06	*
16412	9:06	
16414	9:36	
16416	10:06	
16418	10:36	
16422	11:36	
16424	12:06	
16426	12:36	
16430	13:36	
16432	14:06	
16436	15:06	
16438	15:36	

<b>Sentido Descendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
16566	22:57	*
16500	6:27	
16502	6:57	*
16504	7:27	*
16506	7:57	
16508	8:27	
16510	8:57	
16512	9:27	*
16516	10:29	
16518	10:57	
16520	11:27	
16522	11:57	
16526	12:57	
16528	13:27	
16530	13:57	
16534	14:57	
16536	15:27	

<b>Total de comboios:</b>	<b>34</b>
<b>Serviços mínimos:</b>	<b>7</b>

## Marchas para rotação de material

27760	5:15	*
27672	6:05	*
27678	9:20	*

## Comboios da linha de Cascais

## Família Cascais

<b>Sentido Ascendente</b>			<b>Sentido Descendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>	<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
19109	23:30		19000	0:00	
19001	0:00		19002	0:30	*
19003	0:30	*	19004	1:00	
19005	1:00		19006	1:30	*
19007	1:30	*	19008	5:30	*
19009	5:30	*	19010	6:00	*
19011	6:00		19200	6:30	
19013	6:30	*	19400	6:48	
19401	7:00	*	19402	7:03	*
19403	7:15		19404	7:18	
19405	7:30		19406	7:33	*
19407	7:45	*	19408	7:48	*
19409	8:00		19410	8:03	
19411	8:15		19412	8:18	
19413	8:30	*	19414	8:33	*
19415	8:45		19416	8:48	
19417	9:00		19418	9:03	
19419	9:15	*	19420	9:18	*
19211	9:30		19212	9:33	
19215	9:45		19216	9:48	
19219	10:00		19220	10:08	
19223	10:20		19224	10:28	
19227	10:40		19228	10:48	
19231	11:00		19232	11:08	
19235	11:20		19236	11:28	
19239	11:40		19240	11:48	
19243	12:00		19244	12:08	
19247	12:20		19248	12:28	
19251	12:40		19252	12:48	
19255	13:00		19256	13:08	
19259	13:20		19260	13:28	
19263	13:40		19264	13:48	

<b>Total de comboios:</b>	<b>64</b>
<b>Serviços mínimos:</b>	<b>17</b>

## Família Oeiras

<b>Sentido Ascendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
19601	6:47	*
19603	7:02	*
19605	7:17	*
19607	7:32	
19609	7:47	
19613	8:02	
19617	8:17	
19621	8:32	
19623	8:47	
19627	9:02	*
19631	9:17	*
19635	9:32	
19637	9:50	
19641	10:10	
19645	10:30	
19649	10:50	
19653	11:10	
19657	11:30	
19661	11:50	
19665	12:10	
19669	12:30	
19673	12:50	
19677	13:10	
19681	13:30	

<b>Sentido Descendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
19600	6:33	
19602	6:48	
19604	7:08	
19606	7:23	*
19608	7:38	*
19610	7:53	*
19612	8:08	
19614	8:23	
19618	8:38	
19622	8:53	
19626	9:08	
19628	9:23	
19632	9:38	*
19636	9:53	*
19640	10:08	
19644	10:28	
19648	10:48	
19652	11:08	
19656	11:28	
19660	11:48	
19664	12:08	
19668	12:28	
19672	12:48	
19676	13:08	
19680	13:28	

<b>Total de comboios:</b>	<b>49</b>
<b>Serviços mínimos:</b>	<b>10</b>

## Família S. Pedro

<b>Sentido Ascendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
19501	6:55	
19503	7:10	
19505	7:25	
19507	7:40	
19509	7:55	*
19511	8:10	*
19513	8:25	*
19515	8:40	
19517	8:55	
19519	9:10	

<b>Sentido Descendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
19500	6:58	
19502	7:13	
19504	7:28	
19506	7:43	
19508	7:58	
19510	8:13	
19512	8:28	*
19514	8:43	*
19516	8:58	*
19518	9:13	
19520	9:28	

<b>Total de comboios:</b>	<b>21</b>
<b>Serviços mínimos:</b>	<b>6</b>

## Comboios da linha do Sado

## Família Praias do Sado

<b>Sentido Ascendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
17267	23:25	
17201	5:55	*
17203	6:25	
17205	6:55	
17207	7:25	*
17209	7:56	
17211	8:25	
17213	8:55	*
17215	9:25	
17217	9:55	
17221	10:55	
17225	11:55	
17229	12:55	
17233	13:55	
17237	14:55	
17241	15:55	

<b>Sentido Descendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
17200	5:00	*
17204	6:10	
17206	6:40	*
17208	7:10	
17210	7:40	
17212	8:10	*
17214	8:40	
17216	9:10	
17218	9:40	*
17220	10:10	
17222	10:40	
17224	11:40	
17226	12:40	
17228	13:40	
17230	14:40	
17232	15:40	

<b>Total de comboios:</b>	<b>32</b>
<b>Serviços mínimos:</b>	<b>7</b>

## Família Setúbal

<b>Sentido Ascendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
17101	0:29	*
17103	10:25	*
17105	11:25	
17107	12:25	
17109	13:25	
17111	14:25	
17113	15:25	

<b>Sentido Descendente</b>		
<i>nº comboio</i>	<i>Partida (H)</i>	<i>obs.</i>
17100	11:18	*
17102	12:16	
17104	13:18	
17106	14:18	
17108	15:18	
17110	16:19	

<b>total de comboios:</b>	<b>13</b>
<b>serviços mínimos:</b>	<b>3</b>

## Marchas para rotação de material

27801	4:45	*
-------	------	---





## Comboios da linha do Norte

Sentido Ascendente		
Nº Comboio	Partida (H)	Obs.
15601	4:43:00	*
15661	5:23:00	*
15603	6:19:00	*
15803	6:26:00	
15605	6:48:00	*
15805	6:48:00	
15607	7:18:00	*
15807	7:26:00	
15609	7:39:00	*
15809	7:48:00	
15971	8:02:00	
15611	8:19:00	*
15811	8:26:00	
15613	8:47:00	
15813	8:48:00	*
15973	9:02:00	
15615	9:19:00	*
15815	9:26:00	
15617	9:47:00	
15817	9:48:00	
15619	10:19:00	
15819	10:48:00	
15621	11:19:00	
15821	11:48:00	
15623	12:19:00	
15625	12:47:00	
15823	12:48:00	
15975	13:02:00	
15855	13:26:00	

Sentido Descendente		
Nº Comboio	Partida (H)	Obs.
15763	0:50:00	*
15701	5:00:00	*
15703	6:05:00	*
15903	6:10:00	
15905	6:50:00	
15706	6:55:00	
15709	7:05:00	*
15907	7:10:00	
15970	7:30:00	
15909	7:50:00	*
15710	7:55:00	*
15713	8:05:00	*
15911	8:10:00	
15972	8:30:00	
15913	8:50:00	
15714	8:55:00	
15717	9:05:00	*
15915	9:10:00	
15718	9:55:00	
15721	10:05:00	
15919	10:50:00	
15723	11:05:00	
15921	11:50:00	
15725	12:05:00	
15923	12:10:00	
15974	12:30:00	
15729	13:05:00	
15730	13:55:00	
15733	14:05:00	

<b>total de comboios:</b>	<b>58</b>
<b>serviços mínimos:</b>	<b>17</b>

## Comboios da linha de Guimarães

Sentido Ascendente		
Nº Comboio	Partida (H)	Obs.
15151	6:15:00	*
15101	7:00:00	
15153	7:15:00	*
15103	8:00:00	
15155	8:15:00	
15157	10:15:00	
15105	12:00:00	
15161	12:15:00	

Sentido Descendente		
Nº Comboio	Partida (H)	Obs.
15150	5:54:00	*
15152	6:54:00	*
15154	7:54:00	*
15100	8:03:00	
15102	8:50:00	
15156	8:54:00	*
15104	9:50:00	
15158	9:54:00	
15160	11:54:00	
15190	12:42:00	
15106	12:50:00	
15162	13:54:00	

<b>total de comboios:</b>	<b>20</b>
<b>serviços mínimos:</b>	<b>6</b>

## Comboios de longo curso

Dias 1, 8 e 15 de Abril

Serviço	Nº Comboio	Origem	Destino	Hora Partida	Hora Chegada	Obs.
IC Guimarães	621	Lisboa SA	Guimarães	17h30	21h40	*
IC Faro	574	Lisboa Oriente	Faro	17h20	21h10	*
IC Guarda	515	Lisboa SA	Guarda	18h30	22h35	*
IC Norte	527	Lisboa SA	Porto Campanhã	15h30	18h39	*
	528	Porto Campanhã	Lisboa SA	16h52	20h00	*
	529	Lisboa SA	Porto Campanhã	19h30	22h39	*
	530	Porto Campanhã	Lisboa SA	19h52	23h00	*
Internacional Lusitânia	335	Lisboa SA	V. Alcântara	22h30	02h00	*
Internacional SUD	311	Lisboa SA	V. Formoso	16h30	21h45	*

### Greve na CP Comboios, E. P. E., e na CP Carga, S. A., no período de 16 a 30 de Abril de 2011

#### Arbitragem obrigatória

Número do processo: 21/2011-SM.

Conflito: artigo 538.º CT — AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve na CP Comboios, E. P. E., e na CP Carga, S. A. (SNTSF), no período de 16 a 30 de Abril de 2011 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

#### Acórdão

##### I — Dos factos

1 — O Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses (SMAQ) remeteu aos conselhos de administração da CP — Comboios de Portugal, E. P. E. (CP), e CP Carga — Logística e Transportes Ferroviários de Mercadorias, S. A. (CP Carga), pré-aviso de greve, para o período de 16 a 30 de Abril de 2011, à «prestação de trabalho extraordinário, em dia de descanso semanal, em dia de feriado obrigatório ou com falta de repouso mínimo previsto na cláusula 22.ª do AE — SMAQ/CP» e ainda «a todo e qualquer trabalho nos períodos de trabalho diário que abranjam, total ou parcialmente, o dia de feriado obrigatório», e ainda «a todo e qualquer trabalho não contido entre as horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário

atribuído nas escalas de serviço e nos termos da cláusula 20.ª do AE — SMAQ/CP, iniciando-se porém a greve à hora efectiva da partida das circulações das estações onde o trabalhador tiver previsto o início da condução das mesmas, mesmo que a hora efectiva da partida ocorra antes de atingir a hora de saída do período normal de trabalho previsto»; o pré-aviso estabelece ainda que, nos casos acima previstos, «após a prestação de serviço na sede e ou após um período de greve na sede, sempre que o reinício da prestação de trabalho ocorrer fora da sede e ou na sede, o trabalhador estará em greve a partir desse momento, pelo período de tempo necessário a que a retoma do seu período normal de trabalho diário se verifique de novo na sede, atenta a sua escala de serviço, quando a Entidade Patronal não assegure, por escrito e em condições de segurança e dignidade para os trabalhadores, no cumprimento do disposto na lei, e sem quaisquer ónus para estes, as condições necessárias para a retoma ou reinício da prestação de trabalho previstas na respectiva escala de serviço, fora da sede» e ainda *mutatis mutandis* na situação inversa.

Finalmente o pré-aviso estabelece que no mesmo período «sempre que se preveja a realização de condução de comboios, material motor, marchas em vazio, estas com excepção das previstas na CP Lisboa nas linhas de Cascais e Sintra/Azambuja, se à hora prevista da sua partida não se encontrar presente, para o respectivo acompanhamento, operador de apoio ou outro trabalhador que o substitua, os trabalhadores representados pelo SMAQ encontram-se em greve à prestação de todo e qualquer

trabalho a partir desse momento até final do período normal de trabalho».

2 — Os serviços mínimos a prestar durante as greves decretadas não estão regulados nos instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis às relações de trabalho em causa, e a associação sindical e a CP e a CP Carga não chegaram a acordo quanto à definição desses serviços. Por isso, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 538.º, n.º 2, do Código do Trabalho no dia 5 de Abril, pelas 15 horas, a Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) promoveu uma reunião entre as partes visando a obtenção de um acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante a greve e os meios necessários para os assegurar.

3 — Não tendo sido possível obter acordo na referida reunião, a DGERT remeteu ao Conselho Económico Social (CES) o processo de definição dos serviços mínimos, para efeitos do disposto na alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º do CT, acompanhado dos seguintes documentos:

a) Pré-aviso acima referido;

b) Acta da reunião realizada nos termos do n.º 2 do artigo 538.º do CT;

c) Propostas de definição de serviços mínimos apresentadas pela CP e CP Carga recusadas pelas associações sindicais, tudo documentos juntos aos autos.

4 — Estando reunidos os pressupostos de que a lei faz depender a intervenção do tribunal arbitral, foi o mesmo constituído, nos termos da legislação aplicável, ficando com a seguinte composição:

— Árbitro presidente — Jorge Ponce de Leão;

— Árbitro da parte trabalhadora — Jorge Estima;

— Árbitro da parte empregadora — António Paula Varela.

5 — O tribunal arbitral reuniu no dia 8 de Abril de 2011, pelas 9 horas e 45 minutos, nas instalações do CES, tendo procedido a uma primeira análise dos processos e à audição das partes, que se fizeram representar, nos termos das credenciais que se anexam.

6 — Nas reuniões que tiveram com os membros do tribunal arbitral, os representantes das partes responderam às questões que lhe foram colocadas e prestaram os esclarecimentos que lhe foram pedidos, não se mostrando disponíveis para chegar a um acordo susceptível de dispensar a intervenção deste tribunal.

## II — Da decisão

7 — A CP é uma empresa que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, que se integra no sector dos transportes relativos a passageiros expressamente referenciado no artigo 537.º, n.º 1, alínea h), do Código do Trabalho. De facto está em jogo a necessidade de deslocação nas zonas geográficas servidas pela CP de pessoas a quem não pode ser negado o acesso a outros direitos fundamentais com a mesma dignidade constitucional que tem o direito à greve. Por esse motivo o Tribunal Constitucional salientava no seu Acórdão n.º 199/2005, de 19 de Abril, já citado no acórdão emitido no processo n.º 50/2010 deste tribu-

nal arbitral, que «as necessidades sociais impreteríveis são logicamente a outra face da realização de direitos fundamentais da pessoa, e que, assim, qualquer greve que ocorra nesses serviços públicos — por pequena expressão que possua — limita e restringe esses direitos fundamentais».

Podem estar em causa nomeadamente o direito ao trabalho, ao ensino e à saúde, sempre que o acesso a estes direitos não possa ser garantido sem a utilização dos meios paralisados pela greve. É aliás este o fundamento das disposições legais que determinam a fixação de serviços mínimos, razão por que, e em abstracto, qualquer greve no sector dos transportes deve ser acompanhada da definição de serviços mínimos.

A este propósito e ainda na linha do já citado acórdão n.º 50/2010 deste tribunal recordam-se os critérios que segundo Monteiro Fernandes (*Direito do Trabalho*, 15.ª ed., Coimbra, Almedina, 2010, p. 976) não devem ser ignorados para que seja assegurada a adequada proporcionalidade na sua fixação:

«— A insusceptibilidade de auto-satisfação individual, em termos de razoável onerosidade [...];

— A inexistência de meios paralelos sucedâneos ou alternativos viáveis de satisfação das necessidades concretas em causa [...];

— A impreteribilidade ou inadiabilidade, que significa não poderem as necessidades, pela sua natureza, ficar privadas de satisfação pelo tempo que a paralisação durará, ou melhor, pelo período em que se verificarão os efeitos práticos previsíveis da greve [...].»

Por outro lado, no que se refere à CP Carga, tem sido, em jurisprudência assente deste tribunal, reconhecida a necessidade de satisfazer determinados serviços específicos cuja não execução arrastariam consequências desproporcionadas em relação ao objectivo de protecção do direito à greve.

8 — Foi à luz dos referidos princípios que este tribunal analisou as circunstâncias concretas das paralisações a que se reportam a presente decisão e que afectam essencialmente os dias 22, 23, 24 e 25 de Abril e de algum modo os dias imediatamente anteriores ou posterior àquele período.

Assim, no que concerne à CP Carga, o tribunal arbitral decidiu, por maioria, nos termos do n.º 1 do artigo 598.º do Código do Trabalho, fixar os serviços mínimos constantes do anexo n.º 1.

No que se refere à CP — Comboios de Portugal, E. P. E., o tribunal arbitral, por maioria, tendo em conta o conjunto de greves programadas para o sector e especificamente para esta empresa decidiu fixar como serviços mínimos os constantes dos anexos n.ºs 2 e 3.

Mais ainda foi decidido que todas as composições que tenham iniciado a sua marcha devem ser conduzidas ao seu destino, integrando a lista de serviços mínimos aquelas que para o efeito tenham de ser concluídos já em período de greve, e serem estacionadas em condições de segurança, bem como asseguradas as marchas estritamente necessárias para posicionamento de material circulante para efeitos de concretização dos serviços mínimos decretados.

Do disposto do presente acórdão não pode resultar qualquer prejuízo para os serviços mínimos já fixados em acórdãos anteriores para os períodos de greve coincidentes com dias abrangidos pelos pré-avisos que lhe deram origem.

Lisboa, 8 de Abril de 2011.

*Jorge Ponce Leão*, árbitro presidente.

*Jorge Estima*, árbitro da parte trabalhadora (voto de vencido).

*António Paula Varela*, árbitro da parte empregadora.

#### **Declaração de voto do árbitro da parte trabalhadora**

Votei vencido no que respeita à fixação de certo número de comboios em circulação quer no que se refere à CP Carga, S. A., e à CP — Comboios de Portugal, E. P. E., dada a dificuldade de encontrar conexão bastante entre os serviços mínimos estabelecidos e necessidades sociais impreteríveis. — *Jorge Estima*.

#### **ANEXO I**

##### **CP Carga, S. A.**

Dia 22 de Abril de 2011 — 67580/67594; 67850/67856; 67983/67985; 80381/69385; 80384/69382; 80836/69836; 81381; 81830; 81834; 60090; 60980.

Dia 23 de Abril de 2011 — 67580/67594; 67850/67856.

Dia 24 de Abril de 2011 — 67983/67985; 80381/69385.

Dia 25 de Abril de 2011 — 67580/67594; 67850/67856; 80387; 80830/69834; 60092; 60982; 60984; 60988; 68081; 68083; 68085; 69891; 69893; 69895.

#### **ANEXO II**

##### **CP — Comboios de Portugal, E. P. E.**

###### **Longo curso**

Dias 22, 23, 24 e 25 de Abril de 2011:

IC Guimarães — 621; 620;

IC Faro — 572 (\*); 672 (\*);

IC Porto — 523; 527; 526; 530;

IC Covilhã — 542; 543;

IC Guarda — 512; 513;

Lusitânia — 335; 332;

Sud — 311; 312.

(\*) Inclui marchas de encaminhamento de material circulante.

#### **ANEXO III**

##### **CP — Comboios de Portugal, E. P. E.**

###### **Linha do Norte**

Dias 22, 23, 24 e 25 de Abril de 2011:

Ascendentes — 15601; 15603; 15607; 15611; 15813; 15615; 15631; 15643; 15839; 15647;

Descendentes — 15763; 15705; 15709; 15909; 15713; 15717; 15729; 15741; 15941; 15745; 15749; 15753.

## **Greve na CP, E. P. E., em 24 de Abril de 2011**

### **Arbitragem obrigatória**

Número do processo: 22/2011-SM.

Conflito: artigo 538.º do CT — AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve na CP, E. P. E., em 24 de Abril de 2011 — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### **Acórdão**

1 — A presente arbitragem emerge, através de comunicação com data de 12 de Abril de 2011, recebida no Conselho Económico Social no mesmo dia, da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, à secretária-geral do Conselho Económico Social, de aviso prévio de greve dos trabalhadores CP — Comboios de Portugal, E. P. E. (CP). Este aviso prévio foi feito pelo Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante (SFRCI), estando, conforme o mencionado aviso prévio, a execução da greve prevista para o dia 24 de Abril de 2011, entre as 0 e as 24 horas, ao que acrescem as situações previstas nos n.ºs 2 a 4 do mesmo pré-aviso.

2 — Foi realizada, sem sucesso, uma reunião no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, convocada ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 538.º do Código de Trabalho (adiante CT).

No âmbito da citada reunião no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, não foi alcançado acordo quanto aos serviços mínimos.

Nessa reunião havida no Ministério, a CP apresentou uma proposta de serviços mínimos.

Na audição realizada pelo presente tribunal arbitral, tal proposta foi reafirmada.

3 — O tribunal arbitral (TA) foi constituído com a seguinte composição:

Árbitro presidente — Júlio Manuel Vieira Gomes;

Árbitro dos trabalhadores — Miguel Alexandre;

Árbitro dos empregadores — Pedro Petrucci de Freitas.

Devidamente convocados, compareceram e foram ouvidos os representantes das partes interessadas, que apresentaram credenciais e cuja identificação consta dessas mesmas credenciais, que, rubricadas pelos membros do tribunal arbitral, ficam juntas aos autos.

4 — Cumpre decidir. — É inquestionável que o direito de greve está previsto como direito fundamental no artigo 57.º, n.º 1, da Constituição da República Portuguesa (CRP), sendo em tal artigo também prevista a necessidade de, em certas situações, serem assegurados serviços mínimos. Estes serviços não podem concretizar uma anulação objectiva do direito de greve; mas, ao mesmo tempo, têm de estar assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (cf. também o artigo 538.º do CT).

Esta situação de conflito de direitos deve ser resolvida tendo presente o disposto no artigo 538.º, n.º 5, do CT («Aplicabilidade dos princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade»), e, por isso, a concretização dos serviços mínimos deve ser feita de uma forma especialmente cautelosa e prudente. Ou seja, no modelo constitucional e legal, o direito de greve, e a circunstância de ela ser admissível no âmbito dos serviços públicos e universais de interesse geral, implica a criação de manifestas perturbações e incómodos aos cidadãos utentes, não sendo ponderável uma tese em que um conteúdo amplo para a definição de serviços mínimos em cada caso concreto destrua, na prática, a eficácia pretendida pela própria greve.

Mas, também, a Constituição e a lei não pretendem que o exercício do direito de greve seja concretizado de um modo que se torne indiferente a outros valores e direitos que merecem a tutela do direito e a real disponibilidade de serviços públicos no sentido da satisfação de necessidades sociais impreteríveis, ou seja, que, de outro modo, seriam irremediavelmente prejudicadas.

#### Decisão

Este tribunal arbitral entende por unanimidade definir os seguintes serviços mínimos:

1 — Os trabalhadores grevistas assegurarão que todas as composições que hajam iniciado a sua marcha sejam conduzidas ao seu destino e devidamente estacionadas em condições de segurança da própria composição e da eventual circulação, assim acautelando a segurança de pessoas e bens.

2 — Esta obrigação dos trabalhadores grevistas não exonera ou afasta idêntica obrigação por parte dos não grevistas.

Esta decisão do TA assenta nos seguintes fundamentos:

1 — A greve foi decretada pela duração de um dia apenas, sendo que esse dia coincide com o Domingo de Páscoa, domingo esse seguido de um dia feriado (mais concretamente o dia 25 de Abril). É, assim, plausível a argumentação que perante o TA foi aduzida pela associação sindical no sentido de que, neste fim-de-semana prolongado, o dia escolhido para a greve é, com toda a probabilidade, o que menos transtorno causará aos utentes, porquanto boa parte dos regressos estará programado para o dia feriado de segunda-feira.

2 — A circunstância de a lei indicar as actividades de transporte como sendo algumas daquelas em que pode ser necessário fixar serviços mínimos não implica, a nosso ver, que eles tenham de ser fixados no caso concreto com maior amplitude, se as populações afectadas dispuserem de outras soluções, como, embora com maior incómodo, se nos afigura suceder.

Lisboa, 18 de Abril de 2011.

*Júlio Gomes*, árbitro presidente.

*Miguel Alexandre*, árbitro da parte trabalhadora.

*Pedro Petrucci de Freitas*, árbitro da parte empregadora.

## Greve dos CTT — Correios de Portugal, S. A. (distrito de Portalegre) nos dias 26 e 27 de Abril de 2011.

### Arbitragem obrigatória

Número do processo: 23/2011-SM.

Conflito: artigo 538.º CT — AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: greve dos trabalhadores dos CTT — Correios de Portugal, S. A. (distrito de Portalegre), dias 26 e 27 de Abril — pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

### Acórdão

#### I — Os factos

1 — O Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (adiante SNTCT) remeteu, com data de 6 de Abril de 2011, um pré-aviso de greve, ao conselho de administração dos CTT — Correios de Portugal, S. A. (adiante CTT).

O pré-aviso refere-se a uma greve para todos os trabalhadores dos CTT do distrito de Portalegre nos dias 26 e 27 de Abril de 2011.

2 — Em 12 de Abril de 2011, foi recebida por correio electrónico no Conselho Económico e Social (adiante CES) um ofício da Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (adiante DGERT), dirigido à sua secretária-geral, para efeitos do disposto na alínea *b*) do n.º 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, acompanhado de cópias dos seguintes documentos:

*a*) Pré-aviso acima referido, com a respectiva proposta de serviços mínimos;

*b*) Acta da reunião realizada, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 538.º do CT, na qual não houve acordo sobre a definição dos serviços mínimos a prestar durante a greve;

*c*) Proposta de serviços mínimos apresentada pela empresa.

3 — Da acta acabada de mencionar constam alguns elementos com interesse para o presente processo, como aliás, era de esperar.

Desde logo, a informação de que as partes em presença — representantes dos CTT e representantes do Sindicato, autor do aviso prévio — não conseguiram entender-se, na reunião, acerca da definição dos serviços mínimos a prestar durante a greve em apreço.

Depois, a informação de que os serviços mínimos aqui em causa, não estão definidos e regulados em qualquer convenção colectiva, sendo certo, como já ficou dito, que o Sindicato e a Empresa não lograram chegar a acordo na reunião relatada na acta.

Quer dizer que as duas partes não acordaram na definição dos serviços mínimos a prestar durante a greve, sendo certo que tal definição não consta de qualquer convenção colectiva de trabalho envolvendo os CTT e o SNTCT.

Consta ainda da acta em apreço, o entendimento de que sendo os CTT a empresa concessionária dos serviços de correios no território nacional, bem como dos mesmos

serviços com origem ou destino em território nacional, prestam serviços susceptíveis de satisfazer necessidades sociais impreteríveis, como, de resto, resulta do disposto na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 537.º do CT.

#### II — O tribunal arbitral

4 — E, sendo assim, ou seja, estando em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis e não havendo qualquer acordo entre as partes envolvidas na greve sobre a definição das necessidades mínimas a satisfazer durante a greve, estão reunidos os pressupostos da atribuição de tal tarefa a um tribunal arbitral, como se prevê, de resto, na já citada alínea *b*) do n.º 4 do artigo 538.º do CT.

Daí o envio do processo ao Conselho Económico e Social que promoveu formação do tribunal arbitral que, após sorteio, ficou assim constituído:

Árbitro presidente — Octávio Teixeira;  
 Árbitro dos trabalhadores — Francisco José Martins;  
 Árbitro dos empregadores — Rafael Campos Pereira;

e que reuniu a 20 de Abril de 2011, pelas 10 horas, nas instalações do CES em Lisboa, tendo começado por proceder a uma apreciação sumária do processo e deliberado ouvir as partes, o que aconteceu, em reuniões sucessivas, às 10 horas e 30 minutos, com os representantes do SNTCT e às 11 horas, com os representantes dos CTT, que se apresentaram, todos, devidamente credenciados.

O SNTCT fez-se representar por:

— Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade;  
 — Anabela Ferreira Nazaré Pereira.

Os CTT fizeram-se representar por:

— Saturnino José Rodrigues;  
 — Luísa Teixeira Alves.

#### III — As circunstâncias do caso e o seu enquadramento

5 — Antes de mais, salienta-se o facto de se tratar de uma greve geral dos trabalhadores do distrito de Portalegre, convocada para ter lugar a partir das 0 horas do dia 26 de Abril até às 24 horas do dia 27 de Abril de 2011.

Ora considerando que os dias 22, 23, 24 e 25 de Abril correspondem, respectivamente, a um feriado (Sexta-Feira Santa), a um sábado, a um domingo (Páscoa) e ao feriado do 25 de Abril, a greve poderá implicar a ausência dos serviços prestados pelos CTT no distrito de Portalegre, durante seis dias.

6 — Quanto ao enquadramento jurídico da situação, salienta-se que a definição de serviços mínimos corresponde a uma tentativa de compatibilização entre o exercício de direitos fundamentais conflituantes, como é o caso do direito dos trabalhadores a fazer greve e o direito das pessoas em geral a utilizar alguns dos serviços proporcionados pelos CTT.

Por isso é que, no artigo 538.º, n.º 5, do CT, se determina que tal «definição deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade».

Foram, de resto, tomadas na devida consideração o tempo de duração, o não funcionamento dos serviços prestados pelos CTT, na área abrangida, em consequência da greve convocada para dois dias subsequentes a

um fim-de-semana alargado, bem como o padrão das decisões que têm vindo a ser tomadas sobre questões semelhantes.

#### IV — A decisão

7 — Assim sendo, e tendo em consideração que se trata de um tempo de greve que poderíamos considerar de intermédio no contexto das decisões já tomadas, o tribunal arbitral decidiu definir do seguinte modo os serviços mínimos a prestar durante a greve convocada para os trabalhadores dos CTT do distrito de Portalegre para os dias 26 e 27 de Abril de 2011:

- 1) Garantia da segurança e manutenção das instalações e do equipamento;
- 2) Distribuição de telegramas e de vales telegráficos;
- 3) Distribuição de vales postais da segurança social, bem como da correspondência que titule prestações por encargos familiares ou substitutivas de rendimentos de trabalho emitida por entidade bancária contratada pela segurança social que, pelo seu formato específico, permita, sem equívocos, concluir pela natureza de tais prestações;
- 4) Recolha, tratamento, expedição e distribuição de correio e de encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis, desde que devidamente identificados no exterior;
- 5) Tratamento e distribuição de correio registado com origem em entidades públicas que permita, a partir do seu exterior, perceber que a sua entrega está sujeita a prazo, que dele deriva o cumprimento de um prazo ou que contém convocatória para apresentação em organismo público, designadamente, quando emitido por autoridades policiais ou organismos com competências inspectivas, Tribunais, estabelecimentos de saúde ou pelos serviços da administração fiscal.

Os centros de distribuição postal manter-se-ão abertos para cumprimento do disposto nos pontos 2), 3), 4) e 5).

Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços mínimos definidos, deverão os representantes do Sindicato, de acordo com o disposto no artigo 538.º, n.º 7, do CT, identificar os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem nos CTT, cabendo a designação de tais trabalhadores, de acordo com a disposição legal citada, à empresa, caso o Sindicato não exerça tal faculdade até 24 horas antes do início da greve.

A prestação de serviços mínimos, tal como estabelecida nesta decisão, mormente nos termos prescritos no parágrafo anterior, durante o período de greve, não será exigível aos trabalhadores aderentes à greve desde que os referidos serviços mínimos possam ser razoavelmente assegurados por trabalhadores não aderentes à greve.

Lisboa, 20 de Abril de 2011.

*Octávio Teixeira*, árbitro presidente.

*Francisco José Martins*, árbitro da parte trabalhadora.

*Rafael Campos Pereira*, árbitro da parte empregadora.

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **MANVIA — Manutenção e Exploração de Instalações e Construção, S. A. — Autorização de laboração contínua.**

A empresa MANVIA — Manutenção e Exploração de Instalações e Construção, S. A., com o número de identificação de pessoa colectiva 503171565, com sede na Rua de Mário Dionísio, 2, 2799-557 Linda-a-Velha, concelho de Oeiras, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento sito nas instalações do Instituto da Água, I. P. (INAG Mondego), Montemor-o-Velho, distrito de Coimbra.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, invocando o facto de o contrato estabelecido com o INAG estabelecer, no respectivo caderno de encargos, a gestão das estações, consubstanciada na realização de serviços e trabalhos relativos ao controlo de vigilância permanente, manutenção e operacionalidade das obras de adução de água que integram o Aproveitamento Hidráulico do Baixo Mondego, desiderato só passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;
- 3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4) A empresa é detentora de alvará de construção, emitido pelo Instituto da Construção e do Imobiliário (INCI);
- 5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa MANVIA — Manutenção e Exploração de Instalações e Construção, S. A., a laborar continuamente no seu estabelecimento sito nas instalações do Instituto da Água, I. P. (INAG Mondego), Montemor-o-Velho, distrito de Coimbra.

Lisboa, 6 de Maio de 2011. — O Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *António Augusto da Ascensão Mendonça*. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### **Sousa Pedro — Projectos e Gestão de Instalações Técnicas, S. A. — Autorização de laboração contínua.**

A empresa Sousa Pedro — Projectos e Gestão de Instalações Técnicas, S. A., com o número de identificação de pessoa colectiva 501611444, com sede na Rua da Terra das Vinhas, Quinta de Pisões, freguesia do Cacém, concelho de Sintra, distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente no edifício da IBM, situado em Alfragide, freguesia do mesmo nome, concelho da Amadora, distrito de Lisboa.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, invocando o facto de estar encarregue da condução das instalações eléctricas do edifício da IBM, em Alfragide, no âmbito de um contrato de manutenção denominado IBM Alfragide. Por se tratar de um *datacenter* é de extrema importância a permanência de técnicos que possam intervir de imediato nas respectivas instalações. Esta manutenção, dadas as suas características, tem um grande número de máquinas que precisam de ser inspeccionadas e constantemente vigiadas. Tal desiderato, entende

a empresa, só será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;

3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Sousa Pedro — Projectos e Gestão de Instalações Técnicas, S. A., a laborar continuamente no edifício da IBM, situado em Alfragide, freguesia do mesmo nome, concelho da Amadora, distrito de Lisboa.

Lisboa, 6 de Maio de 2011. — O Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *António Augusto da Ascensão Mendonça*. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### **Vias Atractivas — Construções, L.<sup>da</sup> Autorização de laboração contínua**

A empresa Vias Atractivas — Construções, L.<sup>da</sup>, com o número de identificação de pessoa colectiva 508997160, com sede na Rua de Lúcia Lousada, loja E, 2, Cristelos, concelho de Lousada, distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente na Subconcessão Auto-Estrada Transmontana, especificamente para execução dos trabalhos adstritos aos pilares P18 e P19, no lote 1, da área n.º 1, da referida obra.

A actividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato colectivo de trabalho para o sector da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, invocando o facto de os reduzidos prazos de construção da obra e os custos associados impostos no contrato de projecto e construção celebrado com a empresa subconcessionária, implicarem o recurso a métodos construtivos inovadores e a meios tecnológicos sofisticados que obrigam a contínuo funcionamento dos equipamentos em operação, designadamente encofrado deslizante, desiderato só passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1) Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2) Não existem estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida actividade sindical na empresa;

3) A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4) A empresa é detentora de alvará de construção, emitido pelo Instituto da Construção e do Imobiliário (INCI);

5) O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa:

Nestes termos, e ao abrigo do n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa Vias Atractivas — Construções, L.<sup>da</sup>, a laborar continuamente na Subconcessão Auto-Estrada Transmontana, especificamente para execução dos trabalhos adstritos aos pilares P18 e 19, no lote 1, da área n.º 1, da referida obra.

Lisboa, 6 de Maio de 2011. — O Ministro das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, *António Augusto da Ascensão Mendonça*. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...



## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.**

O contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2011, abrange as relações de trabalho na actividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos e ou veterinários entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2009 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 1028, dos quais 2,1 % auferem retribuições inferiores às da convenção. É nas empresas de dimensão superior a 50 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições praticadas inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras cláusulas de conteúdo pecuniário, como as despesas de deslocação, as diuturnidades, o subsídio de refeição e o abono para falhas, em percentagens significativas atendendo a que a anterior actualização datava de Janeiro de 2005. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do grupo XII da tabela salarial prevista no anexo IV é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Na área geográfica da convenção existem outras convenções, celebradas entre a NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armacenistas e Retalhistas de

Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis neste sector de actividade, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Assim, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores e que não suscitaram oposição, abrange as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante nem na NORQUIFAR, que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos, apenas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, e, no território do continente, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical subscritora.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

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

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que 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 13, de 8 de Abril de 2011, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2011, são estendidas:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou

veterinários e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) As relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que no território do continente exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR — Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

3 — As retribuições previstas no anexo IV, inferiores à retribuição mínima mensal garantida, apenas são objecto 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 objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, à excepção do n.º 5 da cláusula 29.ª e do n.º 1 da cláusula 30.ª, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 18 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

### **Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, através

de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 18 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que as outorgaram.

As associações subscritoras requerem a extensão do contrato colectivo referido aos empregadores não filiados na associação outorgante e que, na área da sua aplicação exerçam a mesma actividade e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representadas pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2009 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2010. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e de um grupo residual, são 1138 trabalhadores, dos quais 890 (78,2%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 130 (11,4%) auferem retribuições inferiores às convênções em mais de 6%. São as empresas do escalão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção. A convenção actualiza, ainda o subsídio de refeição em 3,2%. Considerando a finalidade da extensão e que esta prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ANICP — Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura 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 actividade 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 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2011.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do

artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 18 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

**Nota justificativa**

As alterações do contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — FEDERAÇÃO dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2011, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território do continente, se dediquem à indústria de moagem de trigo, milho e centeio e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A federação sindical outorgante requereu a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território do continente, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2009 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2010. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 123, dos quais 48 (39%) auferem retribuições inferiores às fixadas pela convenção, sendo que 17 (13,8%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,6%. São as empresas do escalão de dimensão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 7,1%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

A retribuição do grupo VII da tabela salarial do anexo II é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

O sector da indústria de moagem de trigo tem convenções colectivas próprias, celebradas entre outra associação de empregadores e diversas associações sindicais, entre as quais a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, todas elas objecto de extensão. Nestas circunstâncias, a presente extensão não se aplicará aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a indústria de moagem de trigo.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2011, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria de moagem de milho e centeio 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 as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A retribuição do grupo VII da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior 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 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2011.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 19 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações referidas às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação outorgante que se dediquem à mesma actividade nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2009 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano intermédio. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e de um grupo residual, são 68, dos quais 7 (10,3 %) auferem retribuições inferiores às convencionais.

As alterações da convenção actualizam outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente, as diuturnidades, em 4 %, o subsídio de refeição, em 2,4 % e o abono para

falhas, em 5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do grupo x da tabela salarial é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Em toda a área da convenção, o mesmo sector de actividade encontra-se igualmente abrangido pelo contrato colectivo, de área nacional, entre a ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e, em alguns concelhos dos distritos de Leiria e Santarém, pelo contrato colectivo entre a mesma associação de empregadores e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, razão pela qual a presente extensão excluirá do seu âmbito, como habitualmente, as empresas filiadas naquela associação de empregadores. No entanto, no distrito de Faro, as convenções outorgadas por esta associação de empregadores foram aplicadas a todo o sector de actividade em virtude da extinção da Associação Regional dos Panificadores do Baixo Alentejo e Algarve e da integração dos seus associados na ACIP. Também os distritos de Braga, Évora, Porto e Viana do Castelo estão abrangidos pelos contratos colectivos com o mesmo âmbito sectorial e profissional celebrados entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e as mesmas associações sindicais, e respectivas extensões e entre a ASIMPALA — Associação dos Industriais de Panificação do Alto Alentejo e as mesmas associações sindicais e respectiva extensão. Por esta razão, a presente extensão, nos referidos distritos, apenas é aplicável a empresas filiadas na associação de empregadores outorgante da convenção.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (administrativos).**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011, são estendidas:

a) Nos distritos de Leiria, Lisboa, Santarém e Setúbal, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante da convenção que exerçam a actividade da indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Nos distritos de Braga, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Santarém, Setúbal, Porto e Viana do Castelo, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — A presente portaria não é aplicável às relações de trabalho entre empresas filiadas na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e trabalhadores ao seu serviço.

3 — A retribuição dos grupo x da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior 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 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de natureza pecuniária produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2011.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

**Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Cód-

digo do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 18 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

O contrato colectivo entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2011, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território do continente, se dediquem à indústria de torrefacção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território do continente, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2009 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2010. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são 482, dos quais 42 (8,7%) auferem retribuições inferiores às fixadas pela convenção, sendo que 13 (2,7%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 5,3%. São as empresas dos escalões de dimensão entre 10 e 49 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza o subsídio de alimentação, com um acréscimo de 8,5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

A retribuição do grupo 6 da tabela salarial do anexo II é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, a referida retribuição da tabela salarial apenas será

objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à da convenção.

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

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

#### **Projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho do contrato colectivo entre a AICC — Associação Industrial e Comercial do Café e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2011, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade da indústria de torrefacção 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 exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A retribuição do grupo 6 da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão em situações em que seja superior 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 objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2011.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa do Comércio, Escritórios e Serviços e outros relativos ao comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou para a agricultura.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outras, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 15, de 22 de Abril de 2011 e n.º 19, de 22 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 18 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011 e n.º 19, de 22 de Maio de 2011, abrangem as relações de

trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgam que exerçam o comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou para a agricultura.

As associações subscritoras requerem a extensão das alterações aos empregadores não filiados na associação outorgante e que na área da sua aplicação se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2009 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado das tabelas salariais das convenções publicadas em 2010. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes e praticantes e de um grupo residual, são 2875 trabalhadores, dos quais 571 (19,9%) auferem retribuições inferiores às das convenções, sendo que 392 (13,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,2%. São as empresas do escalão de dimensão até 9 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, o abono de refeição em deslocação em 1,2%, a diária de viagem em serviço em 1,0%, as diuturnidades em 1,0%, o subsídio de refeição em 2,6% e o abono por falhas em 1,0%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à das convenções.

As convenções têm área nacional. Existe ainda outro contrato colectivo celebrado pela NORQUIFAR — Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, também com área nacional. De acordo com áreas tradicionais de influência, as extensões deste último contrato colectivo têm abrangido empregadores não filiados em qualquer das associações que exerçam a actividade nos distritos mais a norte do continente; nos outros distritos, os empregadores não filiados nas associações são abrangidos pela extensão do contrato colectivo celebrado pela GROQUIFAR.

Tendo em consideração, que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à referida extensão.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete

aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, relativos ao comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou para a agricultura.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2011 e n.º 19, de 22 de Maio de 2011, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura nos distritos de Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Leiria, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal 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 actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR — Associação do norte e Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2011.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada pres-

tação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

**Aviso de projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outras.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2011, foi publicado o aviso relativo ao projecto de portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2011. Tendo sido celebrada outra convenção colectiva entre as mesmas associações de empregadores e outras associações sindicais, igualmente com pedido de extensão, procede-se à publicação de novo aviso com vista à extensão conjunta das duas convenções, o qual, para todos os efeitos, substitui o anteriormente publicado.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outras, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2011, e 17, de 8 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 18 de Maio de 2011. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

#### Nota justificativa

As alterações dos contratos colectivos entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas



e Actividades Diversas e outras, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 8, de 28 de Fevereiro de 2011, e 17, de 8 de Maio de 2011, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas da mesma área e âmbito não representadas pelas associações de empregadores signatárias, bem como aos trabalhadores ao seu serviço.

Não foi possível estudar o impacto da extensão das tabelas salariais por ter ocorrido uma reestruturação nas tabelas salariais com a supressão de um nível. As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, nomeadamente o abono para falhas, o subsídio de alimentação, os subsídios de deslocação e os subsídios de função mensal, todos em 1,2 %. Segundo os quadros de pessoal de 2009, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos é cerca de 40 000.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário para o ano de 2011 retroactividade idêntica à das convenções. No entanto, os subsídios de deslocação previstos em ambas as convenções não são objecto de retroactividade uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

O contrato colectivo celebrado com o STAD inclui uma tabela salarial e valores para as cláusulas de conteúdo pecuniário para o ano de 2010 idênticos aos da convenção celebrada no mesmo ano entre as mesmas associações de empregadores e a FETESE, que foi objecto de extensão. Atendendo a que, na sequência da oposição do STAD àquela extensão, foram excluídos os trabalhadores filiados neste Sindicato, a presente extensão confere à referida tabela salarial e cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção dos subsídios de deslocação, retroactividade idêntica à da convenção apenas para as relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço filiados no STAD.

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

A extensão das alterações das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações das convenções em causa.

**Projecto de portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outras.**

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a AES — Associação de Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações de empregadores e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outras, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 8, de 28 de Fevereiro de 2011, e 17, de 8 de Maio de 2011, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção 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 prossigam a actividade referida na alínea anterior, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

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

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas no anexo II da convenção celebrada com a FETESE e no anexo III da convenção celebrada com o STAD produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2011, à excepção dos subsídios de deslocação previstos nas alíneas c) dos referidos anexos.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas no anexo II da convenção celebrada com o STAD são aplicáveis apenas às relações de trabalho entre empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço filiados no STAD e produzem efeitos desde 1 de Abril de 2010, com excepção dos subsídios de deslocação previstos na alínea c) do referido anexo.

4 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS

### **Contrato colectivo entre a ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e o SITEMAQ — Sindicato de Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e outro (arrasto do largo de crustáceos) — Revisão global.**

#### **CAPÍTULO I Âmbito e área**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito e área**

1 — A presente convenção obriga, pela simples assinatura dos representantes legais dos organismos outorgantes:

*a)* Por um lado, os armadores representados pela Associação dos Armadores das Pescas Industriais (ADAPI);

*b)* Por outro, os tripulantes da marinha de pesca, representados pelos seguintes sindicatos:

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante e Fogueiros de Terra;

SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante.

2 — As partes outorgantes da presente convenção poderão designar-se, respectivamente, por armadores e sindicatos.

3 — A entidade patronal, que na presente convenção se designará por armador, é toda a entidade singular ou colectiva, ou que exerça a exploração de navios de pesca do largo de crustáceos.

4 — Esta convenção aplica-se em qualquer pesqueiro para onde o arrasto do largo esteja licenciado, para a pesca de crustáceos, no âmbito de acordos de pesca com países terceiros.

5 — Por tripulante da marinha de pesca entende-se todo o trabalhador inscrito marítimo, representado pelos sindicatos outorgantes, detentor das categorias profissionais constantes no anexo I desta convenção, em navios da pesca do arrasto do largo de crustáceos.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Vigência e denúncia**

1 — O CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem a duração de 24 meses.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniárias vigoram pelo prazo de 12 meses.

3 — Decorridos os prazos de vigência anteriores, o CCT renova-se por iguais períodos se não for denunciado.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses relativamente aos prazos de vigência iniciais ou renovados.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Classificação profissional**

Os tripulantes abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados segundo as funções desempenhadas nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

##### **Prestação de serviços não compreendidos no objecto do contrato**

1 — O tripulante deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à profissão ou categoria profissional para que foi contratado.

2 — Quando algum tripulante exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Recrutamento**

1 — O recrutamento dos trabalhadores para bordo dos navios far-se-á através das escalas de embarque existentes, de acordo com legislação em vigor.

2 — Tendo em consideração as características do sector, o pedido para efeitos de recrutamento deve ser feito com a maior antecedência possível.

3 — O armador ou seu representante poderá não admitir qualquer profissional para bordo, ao abrigo do disposto no número anterior, por motivo justificado, nomeadamente quando o mesmo profissional não garanta a manutenção de eficiência e rendimento da unidade, tanto pela harmonia e espírito de equipa da sua tripulação, como pela capacidade técnica de cada um dos seus elementos.

##### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Saída dos navios**

1 — A tripulação deve ser avisada da data de saída do navio com 48 horas de antecedência. Todo o tripulante que faltar ao embarque e não for substituído poderá alcançar o navio por sua conta, desde que não prejudique a actividade do navio.

2 — Se a viagem se interromper depois da saída do navio, por acção do armador ou por motivo de força maior, a tripulação vencerá a retribuição nos termos da presente convenção e terá a participação nos resultados da pesca até à data da interrupção da viagem.

3 — Se o tripulante faltar por motivo justificado e por esse facto não poder embarcar, ser-lhe-á garantida, logo que se apresente, a soldada fixa mensal.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Deveres dos tripulantes

O tripulante deve:

- a) Respeitar e tratar com lealdade o armador, nomeadamente não divulgando informações referentes à organização, aos métodos de trabalho e às operações de pesca;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Cumprir as determinações dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e à disciplina do trabalho, bem como a todas as tarefas ou procedimentos relativos à segurança da navegação;
- d) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e do seu equipamento;
- e) Observar as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis;
- f) Cumprir as demais obrigações decorrentes da lei, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e do respectivo contrato de trabalho.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Deveres dos armadores

O armador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar com lealdade o marítimo e pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;
- b) Proporcionar ao marítimo boas condições de trabalho a bordo, designadamente de segurança, higiene, saúde e alojamento;
- c) Permitir ao marítimo a frequência de cursos de formação profissional necessários à evolução na carreira da pesca, sem prejuízo do prévio cumprimento dos períodos de embarque para que foi contratado;
- d) Cumprir as demais obrigações decorrentes da lei, de regulamentação colectiva de trabalho, do respectivo contrato de trabalho e dos usos e costumes observados no porto.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Garantias dos tripulantes

É vedado ao armador ou a quem o represente:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o marítimo exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição fixa do marítimo, caso a haja, ou alterar, em prejuízo deste, o critério de cálculo das remunerações variáveis e das respectivas percentagens ou partes, salvo no caso de transferência, por razões objectivas, para tipo de embarcação que determine remuneração diferente, ou no caso de existência de disposição em contrário constante de regulamentação colectiva;
- c) Obrigar o marítimo a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo armador ou por pessoa por ele indicada.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Local de prestação de trabalho

1 — A actividade profissional do tripulante será prestada a bordo de qualquer navio do mesmo armador ou em terra, em serviço de apoio a frota, enquanto aguarda embarque.

2 — Quando o tripulante se encontrar em viagem, só com o seu acordo reduzido a escrito pode ser transferido para outro navio.

3 — Quando o tripulante se encontrar em porto de armamento, pode ser transferido para outro navio.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Prescrição a regime de provas de créditos resultantes do CCT

1 — Atendendo a duração das viagens, todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes ao armador quer ao tripulante, extinguem-se, por prescrição, apenas quando decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Incluem-se nos créditos do armador referido no número anterior os adiantamentos e abonos que, eventualmente, tenham sido feitos ao tripulante.

3 — Todos os créditos resultantes de indemnizações vencidas há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Competência da entidade patronal

1 — Compete ao armador a direcção da expedição.

2 — O armador tem direito a expedir o navio para pescar em todos os lugares, praticar a pesca de arrasto do largo de crustáceos com aplicação de todas as artes, descarregar toda ou parte da carga em ou fora de Portugal ou proceder a outras operações de pesca, desde que legalmente o possa fazer.

3 — O comandante ou o mestre do alto pescador é responsável pela expedição, com direitos e obrigações que tal comando exige, nos termos da lei.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Horário da saída dos navios

A determinação do dia e hora da saída dos navios, para início de viagem, dos portos de Portugal continental será fixada de acordo entre o armador e a tripulação.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Entradas e saídas dos portos

1 — Os dias de entrada e saída do porto de armamento são, para efeitos da presente convenção, considerados a navegar.

2 — Nenhum navio poderá sair dos portos de Portugal continental nos dias 24, 25 e 31 de Dezembro e 1 de Janeiro.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Duração do trabalho

1 — A duração do trabalho a bordo, na faina da pesca, não poderá exceder dezasseis horas diárias.

2 — O horário normal de trabalho a bordo será de seis horas de trabalho, seguidas de seis horas de descanso, e assim sucessivamente. Quando a pesca for abundante, o horário deve ser prolongado de acordo com as necessidades, sempre determinado pelo capitão do navio ou seu delegado.

3 — O horário normal de trabalho a navegar é de oito horas diárias.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Serviço em terra

O tripulante que estiver em terra ao serviço do armador observará o horário de trabalho aplicável a respectiva secção, sendo de 40 horas semanais, praticado de segunda-feira a sexta-feira.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho necessário à segurança do navio e assistência no mar

Para além do previsto na cláusula anterior, todo o tripulante é obrigado a executar, sem direito a remuneração extraordinária, os seguintes trabalhos:

a) O trabalho que o comandante ou o mestre do alto pescador julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontram a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;

b) O trabalho ordenado pelo comandante ou pelo mestre do alto pescador com fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que o tripulante tenha direito em indemnização ou salário de salvação.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Alimentação a bordo e em terra

1 — A alimentação a bordo é da responsabilidade do armador, que, para a constituição do rancho colectivo a bordo, contribuirá com uma verba de 4,59 € diários por tripulante.

2 — Será ainda facultada à tripulação água mineral para beber durante a viagem e o levantamento do peixe necessário a confecção das refeições nos pesqueiros e no regresso, até ao porto de armamento.

3 — Fora do porto de armamento, em portos do continente, a alimentação para os tripulantes ao serviço do armador será fornecida por este ou, na impossibilidade da alimentação ser fornecida pelo armador, os tripulantes terão direito a um subsídio diário de 14,47 € se deslocados em serviço durante períodos diários completos, que corresponde às seguintes quantias:

Pequeno-almoço: 1,50 €

Almoço: 6,48 €

Jantar: 6,48 €

4 — Em porto de armamento, o tripulante que efectue no mínimo cinco horas de trabalho terá direito nesse dia a uma ajuda de custo de 6,48 € ou por opção do armador ao fornecimento do almoço.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Dias de descanso semanal e feriados

1 — Aos sábados, domingos e feriados o tripulante terá direito a descansar quando o navio se encontrar em porto de armamento.

Em viagem, os domingos e feriados dão direito a igual número de dias de folga, a gozar em porto de armamento, após a chegada.

2 — As folgas são pagas com base na soldada fixa de mar.

Na impossibilidade de gozar a totalidade das folgas previstas no número anterior por conveniência de serviço, os dias que faltam serão gozados no regresso da viagem seguinte ou logo que seja possível, não podendo ultrapassar mais de duas viagens.

3 — O eventual saldo de folgas existente no início das férias do tripulante será acumulado com estas ou remível a dinheiro.

4 — São considerados feriados os dias seguintes:

1 de Janeiro;

Terça-feira de Carnaval;

25 de Abril;

1 de Maio;

Dia do Corpo de Deus;

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro; e

Dia do feriado municipal do porto de armamento.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Regime de férias

1 — Todos os tripulantes abrangidos pela presente convenção terão direito a 30 dias de férias por ano, desde que completarem um ano de serviço no mesmo armador.

2 — O período de férias é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as férias poderão ser gozadas em dois períodos, nunca inferiores a 15 dias.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não poderá ser substituído por qualquer compensação económica.

5 — A remuneração correspondente ao período de férias será calculada com base no valor da soldada fixa de mar, não podendo ser inferior ao salário mínimo nacional para a indústria.

6 — Além da remuneração prevista no número anterior, o tripulante tem direito a um subsídio de férias de valor igual ao da retribuição do número anterior, não podendo ser inferior ao ordenado mínimo nacional.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos legais;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos legais;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos legais;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos legais;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

2 — No caso de o navio se encontrar em porto de Portugal continental e se tal não constituir grave prejuízo para a empresa, poderá o armador conceder ainda um dia de falta justificada por aniversário natalício do tripulante.

3 — O armador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao tripulante prova dos factos invocados da falta justificada.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas

1 — Quando o tripulante não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar o armador ou o seu representante, incluindo o motivo;

a) No caso de a falta ser previsível, com a antecedência mínima de dois dias;

b) No caso de a falta ser imprevista, logo que possível e no prazo máximo de três dias, a contar do início da falta.

2 — Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença, o tripulante fará acompanhar a justificação do atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou do documento de baixa por doença passado pelos serviços médico-sociais.

3 — O documento de baixa por doença passado pelos serviços médico-sociais, referido no número anterior, é obrigatório quando o tripulante se encontre em Portugal, salvo se, comprovadamente, não tiver acesso a esses serviços, devendo, neste caso, apresentar documento justificativo (atestado médico).

4 — O não cumprimento do disposto nesta cláusula, salvo os casos de força maior devidamente comprovados, implica que as faltas dadas sejam consideradas injustificadas, com os efeitos previstos na cláusula respeitante a faltas não justificadas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 25.<sup>a</sup> desta convenção.

2 — A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição corres-

pondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

3 — A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave.

4 — No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — O armador pode atribuir ao tripulante, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o tripulante beneficiário da licença direito ao lugar.

4 — É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em tempo inteiro em organismos sindicais, estatais e segurança social e ainda em comissões oficialmente reconhecidas.

5 — É também obrigatória a concessão de licença sem vencimento sempre que a tripulante (mãe) o solicite, por um ou mais períodos, durante os primeiros 36 meses de vida do filho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — Sem prejuízo de outras situações em que seja legalmente admissível a celebração de contrato de trabalho a termo, a entidade patronal poderá admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, licença, com ou sem vencimento, e outras situações equiparáveis.

2 — A admissão efectuada nos termos do número anterior é feita por contrato de trabalho a termo, enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído.

3 — O contrato com o trabalhador substituído caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de 15 dias a contar daquela data, caso em que o contrato se considerará sem termo, para todos os efeitos, a partir do início da prestação de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Retribuição

A retribuição compreende:

a) Soldada fixa;

b) 13.º mês ou subsídio de Natal;

c) Percentagem de pesca;

- d) Subsídio de férias;  
e) Subsídio de gases.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Soldada fixa mensal**

1 — A soldada fixa mensal devida aos tripulantes abrangidos por esta convenção é fixada na tabela do anexo I desta convenção e que dela faz parte integrante.

2 — Para efeitos da presente convenção, o valor do vencimento diário será calculado de harmonia com a seguinte fórmula:

$$\frac{VM \times 12}{365}$$

3 — Sendo *VM* o vencimento mensal.

Considera-se vencimento mensal a soldada fixa.

4 — Os vencimentos corresponderão às funções exercidas, independentemente de quem as exerce e das constantes do rol de matrícula.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Formas de pagamento**

O armador obriga-se a pagar pontualmente a soldada fixa mensal, devendo fazê-lo num dos últimos cinco dias de cada mês, referente ao mês em curso, em depósito bancário, vale de correio ou cheque, conforme pedido escrito do tripulante.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Folhas de retribuição**

Com o pagamento final referente a cada viagem, o armador deverá entregar a cada membro da tripulação uma nota dos cálculos efectuados para determinar as retribuições a que têm direito, nomeadamente aos quantitativos em peso e dinheiro.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal ou 13.º mês**

1 — O tripulante que, com referência a 1 de Dezembro de cada ano, tenha um mínimo de um ano ao serviço do mesmo armador, terá direito a receber, a título de subsídio de Natal, uma quantia de montante igual a soldada fixa, não podendo ser inferior ao ordenado mínimo nacional.

2 — O subsídio previsto no número anterior vence-se à medida em que o trabalho vai sendo prestado e tem de ser posto pagamento até 15 de Dezembro de cada ano.

3 — O tripulante que não complete um ano de serviço do armador em 1 de Dezembro receberá o subsídio constante desta cláusula proporcionalmente ao tempo de serviço.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Subsídio de gases**

1 — Os tripulantes da secção de máquinas, quando em serviço, têm direito, a título de compensação por ambiente tóxico ou depauperante, a um subsídio mensal correspondente a 10% da soldada fixa de mar.

2 — Deverá ainda ser fornecido a cada um dos tripulantes referidos no número anterior 1,3 l de leite magro por dia.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Pagamento de passagens**

1 — O tripulante quando em viagem marítima ou terrestre ao serviço do armador tem direito a passagem em transporte colectivo, segundo as seguintes regras:

a) O tripulante deverá apresentar documento comprovativo da despesa efectuada;

b) Sempre que utilize outro tipo de transporte, deverá igualmente apresentar documento justificativo, sendo reembolsado da despesa efectuada até ao valor da passagem em transporte colectivo;

c) Só em caso de urgência previamente determinada pelo armador é aceite a utilização de transporte que implique passagem mais cara do que a do transporte colectivo.

2 — Não serão pagas as deslocações referentes:

a) A requisição para embarque ou viagem do regresso ao domicílio, após chegada do navio;

b) A requisição para lavar e empanar porões, dentro das 36 horas anteriores à saída do navio;

c) A serviço que se efectue por motivo imputável ao tripulante;

d) A requisição para reunião de planeamento que se efectue até três horas após a chegada do navio.

3 — Em viagem aérea, o tripulante viajará em classe turística.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Causas de caducidade**

O contrato individual de trabalho caduca, nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo quando se trate de contrato a prazo;

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

c) Com a reforma do tripulante por velhice ou invalidez.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Cessação do contrato por despedimento promovido pelo armador com justa causa**

1 — Verificando-se justa causa, o tripulante pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

2 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do tripulante, que, pela sua gravidade e consequências, torne prática e imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

3 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;

l) Reduções anormais de produtividade;

m) Prática reiterada de embriaguez e furto.

3 — Qualquer despedimento com justa causa será precedido de processo disciplinar, nos termos legais.

#### Clausula 35.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por iniciativa do tripulante

1 — Qualquer tripulante tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de um mês ou 15 dias, respectivamente, nos casos de ter mais ou menos de dois anos completos de serviço, sem prejuízo do cumprimento de toda a campanha do navio. Não cumprindo a campanha, as despesas de deslocação e outras são da sua responsabilidade

2 — O tripulante poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas seguintes situações:

a) Ofensa à integridade física, honra e dignidade do tripulante, por parte do armador ou seus representantes;

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

c) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço;

d) Violação culposa das garantias legais e convencionais dos tripulantes;

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

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do tripulante.

3 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço;

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

4 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 desta cláusula confere direito a uma indemnização calculada nos termos legais.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Despedimento colectivo

1 — Cada tripulante abrangido por despedimento colectivo tem o direito de uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, sendo a mesma correspondente a um mês de soldada fixa de mar por cada ano de serviço. O valor da soldada fixa de mar para efeitos de compensação não poderá ser inferior ao ordenado mínimo nacional

2 — É aplicável aos trabalhadores, no que respeita aos despedimentos colectivos, a legislação em vigor.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Rescisão unilateral do armador

O tripulante que seja despedido sem justa causa tem direito a receber uma indemnização correspondente a um mês de soldada fixa por cada ano de serviço na empresa, não podendo receber menos de três meses.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Higiene nos alojamentos

1 — A mudança de roupa de camarote de todos os trabalhadores (lençóis, fronhas e toalhas) será efectuada, no mínimo, uma vez por semana.

a) Para os trabalhadores dos escalões de oficiais e mes-trança, esta mudança será efectuada por trabalhador afecto à secção de câmaras;

b) Os restantes trabalhadores procederão a mudança da respectiva roupa.

2 — Caso as condições do navio o permitam, os trabalhadores referidos na alínea b) do número anterior deverão levantar do paiol apropriado a roupa necessária a cada mudança, estando o serviço de distribuição de roupas a cargo da secção de câmaras ou de quem o capitão ou mestre do alto pescador designar.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Equipamento de trabalho

Constitui encargo do armador o fornecimento dos seguintes equipamentos:

a) No navio haverá botas de borracha e luvas de manobra e de parque de pesca, que serão usadas pelos tripulantes sempre que o trabalho o justifique;

b) Fatos de porão com barrete para porão frigorífico de congelados;

c) Botas de porão frigorífico de congelados.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

O armador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, nos termos legais:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:

- a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
- b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

3 — A aplicação de sanção abusiva terá as consequências legalmente previstas.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Tratamento dos tripulantes fora do porto de armamento por doença ou acidente de trabalho

1 — No caso do tratamento do doente ser feito fora do porto de armamento e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, o armador directamente ou por terceiros (caso tenha transferido a sua responsabilidade) suportará os seguintes encargos:

Os que resultem até ao regresso do tripulante ao navio, bem como a parte da retribuição que lhe for devida na base de 60% da média dos últimos 12 meses de serviço na empresa ou do tempo de serviço na empresa, se o período for menor.

2 — Caso não se verifiquem condições de regressar ao navio, será da responsabilidade do armador o repatriamento do tripulante, que mantém direito à sua retribuição como definido no número anterior.

3 — Caso o tripulante repatriado não seja substituído, mantendo-se a falta relativamente a lotação operacional do navio, será a percentagem de pesca do ou dos profissionais em falta dividida em partes iguais pelos tripulantes do sector que sofra a sobrecarga do trabalho.

4 — No caso de haver repatriamento injustificado devidamente comprovado pelo capitão ou mestre do alto pescador e superior hierárquico, por duas testemunhas e ainda pelo médico indicado pela entidade consular, quando o motivo indicado for a doença, todos os encargos com o repatriamento serão de conta do repatriado.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, o armador pagará a remuneração mensal correspondente a dois terços da média ponderada da retribuição dos 12 meses anteriores, deduzindo-se o que o trabalhador directamente receber de quaisquer outras entidades.

2 — Quando da doença profissional ou acidente de trabalho resulte incapacidade permanente, as indemnizações ou pensões devidas ao tripulante serão calculadas na base das retribuições e nos termos da lei.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Falecimento e seguro por incapacidade permanente absoluta ou morte

1 — A entidade patronal efectuará um seguro para os casos de morte ou incapacidade absoluta permanente, por acidente de trabalho, em favor do tripulante, no valor global de 60.00,00 €, que será pago ao próprio ou seus herdeiros, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário.

2 — Falecendo algum tripulante durante a viagem, os seus sucessores têm direito a respectiva retribuição até ao último dia do mês em que tiver ocorrido o falecimento.

3 — No caso de o tripulante ter falecido durante a viagem, as despesas com o funeral serão de conta do armador, obrigando-se o mesmo à transladação do corpo para a localidade, dentro do território nacional, a designar pelo cônjuge sobrevivente ou, na falta deste, pelos parentes do tripulante ou quem com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

4 — Se o tripulante falecer em serviço para a salvação da embarcação, a retribuição é devida por inteiro e por toda a duração da viagem.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Transladação em caso de morte

Quando ao serviço do armador se verifique a morte de qualquer tripulante, aquele obriga-se à transladação do corpo para a localidade, dentro do território nacional, a designar pelo cônjuge sobrevivente ou, na falta deste, pelos parentes do trabalhador.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Indemnização por perda de haveres

1 — Os armadores, directamente ou por intermédio de entidade seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo, que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito, com eles relacionado.

2 — A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 1496,39 € por tripulante.

3 — Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais salvos ou os que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação de tais perdas.

4 — Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de falta imputável ao tripulante.



Cláusula 48.<sup>a</sup>**Salvamento e assistência**

No caso de salvamento ou assistência prestada pelo navio e sua tripulação, a entidade patronal considerará o preço líquido do salvamento ou assistência como receita de pesca, sem prejuízo do estatuído no Código Comercial, pagando a cada profissional em conformidade com a tabela de percentagem de pesca.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Formação profissional**

1 — As empresas deverão, na medida do possível, e enquanto os respectivos navios se encontrem em portos de Portugal continental, facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a frequência de cursos de formação ou especialização profissional nos termos dos números seguintes.

2 — Anualmente, o número máximo de trabalhadores, por especialidade, que poderão frequentar os cursos da Escola Superior Náutica Infante D. Henrique, Escola de Mestrança e Marinhagem e Escola Portuguesa de Pesca FORMAR — Centro de Formação Profissional das Pescas e do Mar será de 7% do número total de trabalhadores dessa especialidade nessa empresa, sendo o resultado encontrado arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — O regime aplicável às empresas e aos trabalhadores, enquanto estes frequentem os cursos referidos nesta cláusula, será estabelecido adoptando-se uma das seguintes alíneas:

a) Licença sem retribuição;

b) O direito de auferir o seu vencimento mensal fixo de mar e diuturnidades (se a elas tiver direito), obrigando-se previamente por escrito a embarcar nos navios da empresa, após o final do curso, cumprindo uma campanha de 150 dias ou cumprindo as campanhas necessárias para se fazer o referido limite, caso elas sejam de limite inferior;

c) Colocação nos serviços de terra do armador.

4 — Caso o trabalhador, após a frequência dos cursos, não cumpra, total ou parcialmente, por facto que lhe seja imputável, o período de viagem a que se obriga, indemnizará a empresa com uma quantia que corresponderá ao produto da sua remuneração base, à data da cessação do contrato, pelo número de meses do período em falta.

5 — O não aproveitamento escolar dos trabalhadores impedirá os mesmos de voltarem a beneficiar do regime previsto nesta cláusula.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Convenções, recomendações e resoluções da OIT e IMO**

Os armadores e os tripulantes aceitam as recomendações, resoluções e convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT e pela IMO, ratificadas pelo Estado português e em vigor no ordenamento jurídico interno.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

1 — Os armadores procurarão dar prioridade na colocação em postos de trabalho em que eventualmente se

tenham aberto vagas, tanto nos navios como em terra, aos tripulantes que, em resultado de parecer de junta médica promovida pelos serviços competentes da segurança social ou companhias de seguros, não possam continuar, em virtude de incapacidade superveniente, no desempenho das funções que até aí vinham exercendo e não passem à situação de invalidez ou de reforma.

2 — As empresas poderão reconverter tais trabalhadores, caso os mesmos não estejam habilitados para o preenchimento das referidas vagas.

3 — Para beneficiar do regime previsto nesta cláusula, os tripulantes interessados deverão solicitá-lo atempadamente, por escrito, à empresa.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Caldeirada**

Cada tripulante, ao chegar ao porto de armamento após uma viagem, tem direito a receber, por conta do armador, uma caldeirada para consumo do seu agregado familiar, de igual constituição para todos os tripulantes, não podendo ser inferior a um bloco de peixe por tripulante e por mês ou a um bloco de camarão, da espécie mais pescada, por cada dois meses.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Fiscalização**

A tripulação, sem prejuízo da sua actividade normal e ou através dos delegados sindicais, tem direito a fiscalizar, pelos meios necessários, a saída do pescado existente a bordo.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Quotização sindical**

1 — Os armadores farão os descontos das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados, nos termos legais, desde que os sindicatos ou os próprios enviem as declarações devidamente assinadas.

2 — A relação da tripulação deve ser enviada aos sindicatos até 10 dias depois da saída do navio.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Descarga**

1 — A tripulação fará a descarga do navio sempre que for determinado pelo armador ou seu representante legal (capitão ou mestre do alto pescador) de modo a favorecer a exploração do navio. Por descarga na Guiné ou transbordo para o navio transportador, cada tripulante tem direito a receber um subsídio de 18,46 € por contentor.

2 — O peixe a entregar para pagamento da licença de pesca será descarregado pela tripulação e sobre o mesmo não há lugar a remuneração variável.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Trabalhadores a aguardar embarque ou a prestar serviço em terra**

1 — O tripulante na situação de aguardar embarque tem direito à soldada fixa mensal prevista no anexo 1 para a sua profissão ou categoria profissional, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 4.<sup>a</sup>

2 — O armador poderá ocupar o tripulante ao seu serviço, quando em terra a aguardar embarque, em serviços de apoio a frota compatíveis com a sua profissão ou categoria profissional e ou habilitações.

3 — O tripulante a prestar serviço nos termos do número anterior terá direito, sem prejuízo da respectiva soldada fixa mensal, a um subsídio diário referido no anexo III.

4 — Aos tripulantes que para o efeito se deslocem para fora do concelho onde residem a fim de prestar serviço nos navios em reparação será garantido o pagamento do transporte, alimentação e alojamento, se necessário.

5 — O tripulante a prestar serviço na transformação ou construção de navios auferirá uma remuneração a acordar entre o armador e o profissional, com o parecer favorável do sindicato.

6 — Os regimes previstos nesta cláusula não prejudicam práticas mais favoráveis existentes nas empresas à data da entrada em vigor desta convenção.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Integração da convenção na matrícula

A presente convenção colectiva de trabalho fará parte integrante das condições legais da matrícula.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Remuneração mínima mensal de mar garantida na totalidade da duração da viagem

Aos tripulantes que efectuem uma campanha completa é lhes garantida uma remuneração mínima mensal durante a viagem de acordo com a seguinte tabela:

Categoria	Remuneração mínima mensal
Capitão ou mestre principal . . . . .	1995,19 €
Imediato ou mestre auxiliar . . . . .	1496,39 €
Primeiro-motorista . . . . .	1496,39 €
Segundo-motorista . . . . .	1097,36 €
Terceiro-motorista . . . . .	997,60 €
Ajudante-motorista . . . . .	847,96 €
Contramestre . . . . .	1097,36 €
Mestre de redes . . . . .	1097,36 €
Cozinheiro . . . . .	997,60 €
Marinheiro pescador . . . . .	748,20 €
Substit. mestre de redes . . . . .	847,96 €
Substit. contramestre . . . . .	847,96 €

Para efeitos de cálculo da remuneração mínima garantida, considera-se o somatório do vencimento fixo de mar, (anexo I) e da percentagem sobre a pesca (anexo II).

##### Declaração final dos outorgantes

Nos termos e para os efeitos da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a presente convenção abrange, por um lado, 42 empresas armadoras filiadas na ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais e, por outro, 100 trabalhadores associados do SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marina Mercante, Energia e Fogueiros de Terra e SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante. Tendo em conta o previsto no n.º 3 do artigo 496.º do mesmo Código de Trabalho, a presente convenção abrangerá também os em-

pregadores que se inscrevam na ADAPI e os trabalhadores que se filiem nos sindicatos supramencionados, durante a respectiva vigência. Nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 492.º do Código de Trabalho, a presente convenção revisa a publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 1988, bem com a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2001.

Lisboa, 5 de Maio de 2011.

Pela ADAPI — Associação dos Armadores das Pescas Industriais:

*António Miguel Portugal da Cunha*, presidente.

*Aníbal Machado Paião*, director.

*Pedro Jorge Batista da Silva*, director.

*Luís Carlos da Cunha Vaz Pais*, director.

*Armando Morgado Teles*, director.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Narciso André Serra Clemente*, mandatário.

Pelo SINCOMAR — Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante:

*Narciso André Serra Clemente*, mandatário.

#### ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas mensais

Categoria	Soldada fixa de mar	Soldada fixa de terra
Capitão ou mestre principal . . . . .	443,93 €	194,53 €
Imediato ou mestre auxiliar . . . . .	369,11 €	167,10 €
Primeiro-motorista . . . . .	369,11 €	167,10 €
Segundo-motorista . . . . .	276,83 €	137,17 €
Terceiro-motorista . . . . .	249,40 €	129,69 €
Ajudante-motorista . . . . .	199,52 €	104,75 €
Contramestre . . . . .	249,40 €	129,69 €
Mestre de redes . . . . .	249,40 €	129,69 €
Cozinheiro . . . . .	249,40 €	129,69 €
Marinheiro pescador . . . . .	199,52 €	104,75 €
Substit. mestre de redes . . . . .	199,52 €	104,75 €
Substit. contramestre . . . . .	199,52 €	104,75 €

#### ANEXO II

Percentagem sobre a pesca

Categoria	Percentagem
Capitão ou mestre principal . . . . .	4,5 %
Imediato ou mestre auxiliar . . . . .	2,5 %
Primeiro-motorista . . . . .	2,8 %
Segundo-motorista . . . . .	1,7 %
Terceiro-motorista . . . . .	1,6 %
Ajudante-motorista . . . . .	1,3 %
Contramestre . . . . .	1,7 %
Mestre de redes . . . . .	1,7 %
Cozinheiro . . . . .	1,6 %
Marinheiro pescador . . . . .	1,2 %
Substit. mestre de redes . . . . .	1,3 %
Substit. contramestre . . . . .	1,3 %

## ANEXO III

Subsídio diário referido no n.º 3 da cláusula 57.<sup>a</sup>

Categoria	Valor
Capitão ou mestre principal . . . . .	19,95 €
Imediato ou mestre auxiliar . . . . .	19,95 €
Primeiro-motorista . . . . .	19,95 €
Segundo-motorista . . . . .	18,46 €
Terceiro-motorista . . . . .	17,46 €
Ajudante-motorista . . . . .	15,96 €
Contramestre . . . . .	17,46 €
Mestre de redes . . . . .	17,46 €
Cozinheiro . . . . .	17,46 €
Marinheiro pescador . . . . .	15,96 €
Substituto do mestre de redes . . . . .	15,96 €
Substituto do contramestre . . . . .	15,96 €

## ANEXO IV

## Valores do marisco e peixe para efeitos de pagamento à tripulação

Camarão/gamba	Preço (€)
L1 . . . . .	10,47
L2 . . . . .	9,48
L3 . . . . .	8,73
L4 . . . . .	7,73
L5 (white) . . . . .	5,74
L5 (brown) . . . . .	4,74
L6 (white) . . . . .	3,49
L6 (brown) . . . . .	3,09
L7 . . . . .	2,74
LR . . . . .	2,24
L7 (gamba de baixo) . . . . .	2,24
LR (gamba de baixo) . . . . .	1,50

Caranguejo	Preço (€)
Bocas . . . . .	4,24
Peitos . . . . .	2,74

Peixes	Preço (€)
Abrótea . . . . .	0,80
Barbudo . . . . .	0,60
Bonito . . . . .	0,48
Chocos n.ºs 1, 2 e 3 . . . . .	1,30
Chocos n.º 4 . . . . .	1,40
Chocos n.ºs 5 e 6 . . . . .	1,60
Dentão . . . . .	1
Filetes de rainha . . . . .	1,25
Garoupa GR (mais de 40 cm) . . . . .	3,49
Garoupa MD (30-40 cm) . . . . .	2,99
Garoupa PQ (20-30 cm) . . . . .	2,24
Linguado GR . . . . .	1,60
Linguado MD . . . . .	1,60
Linguado PQ . . . . .	1,60
Língua GR (mais de 40 cm) . . . . .	1,40
Língua MD (30-40 cm) . . . . .	1,30
Mero . . . . .	1,80
Pargo (mais de 30 cm) . . . . .	1,57
Pargo (15-30 cm) . . . . .	1,40
Pombo (mais de 30 cm) . . . . .	1
Pombo (15-30 cm) . . . . .	0,75
Pampo (mais de 30 cm) . . . . .	1,25

Peixes	Preço (€)
Pampo (15-30 cm) . . . . .	0,90
Rabeta . . . . .	0,88
Rainha GR (60-80 cm) . . . . .	1,45
Rainha MD (40-60 cm) . . . . .	0,90
Roncador (30 cm) . . . . .	1
Roncador (15-30 cm) . . . . .	0,75
Salmonete . . . . .	0,75
Polvo (500 g-1 kg) . . . . .	1,50
Polvo (1-1,5 kg) . . . . .	1,90
Polvo (mais de 1,5 kg) . . . . .	2,09
Bicuda . . . . .	0,75
Castanhola . . . . .	1,25
Juliana . . . . .	0,75
Carta . . . . .	0,62
Peixe-prata . . . . .	0,75
Corvina . . . . .	1
Filetes de tamboril . . . . .	1
Pescada . . . . .	0,62
Peixe africano para descarga em Bissau . . . . .	0,25

Depositado em 16 de Maio de 2011, a fl. 106 do livro n.º 11, com o n.º 78/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.**

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27.917 — Indústria de bebidas não alcoólicas e águas minero-medicinais, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP-Estatística), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 2009, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2010.

2 — O presente CCT abrange 39 empresas, a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência e revisão**

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais períodos, ficando a respectiva denúncia e sobrevivência sujeita ao regime legal em vigor.

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2011. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 2011.

## CAPÍTULO V

**Prestação de trabalho**Cláusula 19.<sup>a</sup>**Horário especial de trabalho**

1 a 9 — .....  
10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de €24,95.

11 — .....

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho por turnos**

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base mensal de €44,75, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — .....

## CAPÍTULO IX

**Retribuição mínima do trabalho**Cláusula 48.<sup>a</sup>**Princípio geral**

1 a 5 — .....  
6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de €28,70. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

## CAPÍTULO X

**Deslocações e serviço externo**Cláusula 54.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 a 9 — .....  
a) O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço: €2,28;  
Almoço ou jantar: €9,95;

Alojamento e pequeno-almoço: €29,30;  
Diária completa: €44,85.

## CAPÍTULO XIII

**Condições sociais**Cláusula 71.<sup>a</sup>**Refeitórios**

1 a 3 — .....

1 — Para efeitos do número anterior, o valor mínimo do subsídio de refeição será €3,20 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

## ANEXO II

**Tabela salarial e enquadramento**

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
0	Adjunto/assessor de administração/gerência . . . Director-geral . . . . .	1 283
1	Director . . . . . Profissional de engenharia de grau 4 . . . . .	1 212,50
2	Adjunto/assessor de direcção . . . . . Profissional de engenharia grau 3 . . . . .	1 095,50
3	Analista de sistemas . . . . . Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril . . . . . Chefe de departamento, de divisão ou serviço Chefe de vendas . . . . . Contabilista/técnico oficial de contas . . . . . Profissional de engenharia grau 2 . . . . . Tesoureiro . . . . .	983,50
4	Ajudante de encarregado fabril . . . . . Analista principal . . . . . Chefe de manutenção . . . . . Chefe de produto ou grupo de produtos . . . . . Chefe de publicidade . . . . . Chefe de secção . . . . . Chefe ou encarregado de produção . . . . . Encarregado geral de armazém . . . . . Profissional de engenharia de grau 1-B . . . . . Programador . . . . . Técnico de organização . . . . .	821
5	Ajudante de encarregado de produção . . . . . Desenhador projectista . . . . . Guarda-livros . . . . . Inspector de vendas . . . . . Operador de sistemas . . . . . Profissional de engenharia de grau 1-A . . . . . Técnico de serviço social . . . . .	682,50
6	Encarregado . . . . . Secretário de direcção . . . . . Técnico administrativo . . . . . Técnico de electrónica . . . . .	630
7	Analista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Chefe de equipa . . . . . Chefe de linha . . . . .	587

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)	Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
7	Chefe de sala de processo . . . . . Técnico de equipamento de venda . . . . .	587	10	Preparador de xaropes . . . . . Telefonista . . . . .	514
8	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> . . . . . Analista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> . . . . . Caixa . . . . . Caixeiro . . . . . Canalizador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Desenhador . . . . . Distribuidor . . . . . Educador de infância . . . . . Fiel de armazém . . . . . Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Informático . . . . . Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de pesados . . . . . Motorista vendedor distribuidor . . . . . Oficial electricista . . . . . Operador de máquinas de contabilidade . . . . . Preparador de extractos, concentrados e sumos . . . . . Promotor de vendas . . . . . Prospector de vendas . . . . . Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Técnico auxiliar de electrónica . . . . . Torneiro mecânico . . . . . Vendedor . . . . .	566	11	Auxiliar de armazém . . . . . Ajudante de fogoeiro . . . . . Auxiliar de laboratório . . . . . Auxiliar de publicidade . . . . . Caixeiro-ajudante . . . . . Contínuo . . . . . Costureiro . . . . . Empregado de refeitório . . . . . Estagiário . . . . . Operador de linhas de produção de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operário não especializado ou servente . . . . . Porteiro ou guarda . . . . . Pré-oficial electricista . . . . . Servente da construção civil . . . . . Servente de viaturas de carga . . . . .	(*) 493
9	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de chefe de linha . . . . . Analista de 3. <sup>a</sup> . . . . . Apontador . . . . . Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> . . . . . Canalizador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Carpinteiro de limpos 1. <sup>a</sup> . . . . . Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1. <sup>a</sup> . . . . . Chefe de pessoal de apoio . . . . . Cobrador . . . . . Conferente . . . . . Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Demonstrador/repositor . . . . . Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Lubrificador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> . . . . . Montador de publicidade . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Operador de máquinas de elevação e transporte . . . . . Pedreiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de 1. <sup>a</sup> . . . . . Recepcionista . . . . . Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Técnico de electrónica estagiário . . . . .	532	12	Auxiliar de produção . . . . . Ajudante de costureiro . . . . . Jardineiro . . . . .	(*) 487
10	Ajudante de electricista . . . . . Ajudante de motorista . . . . . Ajudante de motorista vendedor-distribuidor . . . . . Ajudante de técnico de equipamento de venda . . . . . Analista estagiário . . . . . Carpinteiro de limpos 2. <sup>a</sup> . . . . . Carpinteiro de toscos ou cofragens de 2. <sup>a</sup> . . . . . Controlador de produção . . . . . Empregado de balcão . . . . . Lubrificador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Lubrificador de veículos automóveis . . . . . Operador de linha de produção de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador de tratamento de águas . . . . . Pedreiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de 2. <sup>a</sup> . . . . .	514	13	Servente de limpeza . . . . .	(*) 486
			14	Aprendiz . . . . . Paquete . . . . . Praticante . . . . .	(*) 485

(\*) Se durante o corrente ano e nos termos do n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 143/2010, de 31 de Dezembro, resultar alteração da retribuição mínima mensal garantida, as retribuições assinaladas serão automaticamente actualizadas.

§ A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Lisboa, 6 de Maio de 2011.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Manuel Lopes Furtado*, mandatário.

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

*Manuel Lopes Furtado*, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

Pela FETRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Manuel Lopes Furtado*, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogoeiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Manuel Lopes Furtado*, mandatário.

### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara, para os devidos efeitos, que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação. Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 4 de Maio de 2011. — A Direcção Nacional: *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro — Rodolfo José Casseiro.*

### Declaração

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 3 de Maio de 2011. — A Direcção Nacional: *Amável Alves — Vítor Pereira.*

### Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

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

3 de Maio de 2011.

Depositado em 12 de Maio de 2011, a fl. 106 do livro n.º 11, com o n.º 75/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## Contrato colectivo entre a APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que no continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira se dedicam à indústria das águas minerais naturais e de nascente, refrigerantes e sumos de frutos, bem como as empresas que se dedicam à produção de concentrados e extractos para refrigerantes e sumos, desde que produtoras destes últimos (conforme IRCT 27.917 — Indústria de bebidas não alcoólicas e águas minero-medicinais, de acordo com a nomenclatura do MSST/DEEP-Estatística), e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, filiados umas e outros nas associações patronais e associações sindicais outorgantes. O presente CCT altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2009, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010.

2 — O presente CCT abrange 39 empresas, a que correspondem cerca de 3300 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se por iguais períodos, ficando a respectiva denúncia e sobrevivência sujeita ao regime legal em vigor.

2 — A tabela salarial (anexo II) produzirá efeitos a 1 de Janeiro de 2011. As demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Março de 2011.

### CAPÍTULO V

#### Prestação de trabalho

##### Cláusula 19.ª

##### Horário especial de trabalho

1 a 9 — .....  
10 — Durante o período de alargamento do horário, será pago aos trabalhadores um subsídio na base mensal de €24,95.

11 — .....

##### Cláusula 24.ª

##### Retribuição do trabalho por turnos

1 — Quando os trabalhadores estiverem integrados em turnos rotativos receberão um subsídio de turno na base

mensal de €44,75, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula seguinte.

2 — .....

## CAPÍTULO IX

### Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

1 a 5 — .....

6 — Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos e aos cobradores será atribuído um abono mensal de €28,70. As quebras verificadas nas operações de cobrança de numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

## CAPÍTULO X

### Deslocações e serviço externo

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

1 a 9 — .....

a) O trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período de deslocação no valor de:

Pequeno-almoço: €2,28;

Almoço ou jantar: €9,95;

Alojamento e pequeno-almoço: €29,30;

Diária completa: €44,85.

.....

## CAPÍTULO XIII

### Condições sociais

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Refeitórios

1 a 3 — .....

1 — Para efeitos do número anterior o valor mínimo do subsídio de refeição será €3,20 para todas as empresas abrangidas pelo presente contrato.

## ANEXO II

### Tabela salarial e enquadramento

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
0	Adjunto/assessor de administração/gerência . . . Director-geral . . . . .	1 283

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
1	Director . . . . . Profissional de engenharia de grau 4 . . . . .	1 212,50
2	Adjunto/assessor de direcção . . . . . Profissional de engenharia grau 3 . . . . .	1 095,50
3	Analista de sistemas . . . . . Chefe de departamento fabril ou encarregado fabril . . . . . Chefe de departamento, de divisão ou serviço Chefe de vendas . . . . . Contabilista/técnico oficial de contas . . . . . Profissional de engenharia grau 2 . . . . . Tesoureiro . . . . .	983,50
4	Ajudante de encarregado fabril . . . . . Analista principal . . . . . Chefe de manutenção . . . . . Chefe de produto ou grupo de produtos . . . . . Chefe de publicidade . . . . . Chefe de secção . . . . . Chefe ou encarregado de produção . . . . . Encarregado geral de armazém . . . . . Profissional de engenharia de grau 1-B . . . . . Programador . . . . . Técnico de organização . . . . .	821
5	Ajudante de encarregado de produção . . . . . Desenhador projectista . . . . . Guarda-livros . . . . . Inspector de vendas . . . . . Operador de sistemas . . . . . Profissional de engenharia de grau 1-A . . . . . Técnico de serviço social . . . . .	682,50
6	Encarregado . . . . . Secretário de direcção . . . . . Técnico administrativo . . . . . Técnico de electrónica . . . . .	630
7	Analista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Chefe de equipa . . . . . Chefe de linha . . . . . Chefe de sala de processo . . . . . Técnico de equipamento de venda . . . . .	587
8	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> . . . . . Analista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> . . . . . Caixa . . . . . Caixeiro . . . . . Canalizador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Desenhador . . . . . Distribuidor . . . . . Educador de infância . . . . . Fiel de armazém . . . . . Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Informático . . . . . Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de pesados . . . . . Motorista vendedor distribuidor . . . . . Oficial electricista . . . . . Operador de máquinas de contabilidade . . . . . Preparador de extractos, concentrados e sumos . . . . . Promotor de vendas . . . . . Prospector de vendas . . . . . Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Técnico auxiliar de electrónica . . . . .	566

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
8	Torneiro mecânico . . . . . Vendedor . . . . .	566
9	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> . . . . . Ajudante de chefe de linha. . . . . Analista de 3. <sup>a</sup> . . . . . Apontador . . . . . Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> . . . . . Canalizador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Carpinteiro de limpos 1. <sup>a</sup> . . . . . Carpinteiro de toscos ou cofragens de 1. <sup>a</sup> . . . . . Chefe de pessoal de apoio . . . . . Cobrador . . . . . Conferente . . . . . Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Demonstrador/repositor . . . . . Fogueiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Lubrificador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> . . . . . Montador de publicidade . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Operador de máquinas de elevação e transporte . . . . . Pedreiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de 1. <sup>a</sup> . . . . . Recepcionista . . . . . Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Técnico de electrónica estagiário. . . . .	532
10	Ajudante de electricista . . . . . Ajudante de motorista . . . . . Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Ajudante de técnico de equipamento de venda Analista estagiário . . . . . Carpinteiro de limpos 2. <sup>a</sup> . . . . . Carpinteiro de toscos ou cofragens de 2. <sup>a</sup> . . . . . Controlador de produção . . . . . Empregado de balcão. . . . . Lubrificador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Lubrificador de veículos automóveis. . . . . Operador de linha de produção de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador de tratamento de águas. . . . . Pedreiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de 2. <sup>a</sup> . . . . . Preparador de xaropes . . . . . Telefonista . . . . .	514
11	Auxiliar de armazém . . . . . Ajudante de fogueiro . . . . . Auxiliar de laboratório. . . . . Auxiliar de publicidade . . . . . Caixeiro-ajudante. . . . . Contínuo. . . . . Costureiro. . . . . Empregado de refeitório . . . . . Estagiário . . . . . Operador de linhas de produção de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operário não especializado ou servente. . . . . Porteiro ou guarda . . . . . Pré-oficial electricista . . . . . Servente da construção civil . . . . . Servente de viaturas de carga. . . . .	(*) 493
12	Auxiliar de produção . . . . . Ajudante de costureiro. . . . . Jardineiro . . . . .	(*) 487
13	Servente de limpeza . . . . .	(*) 486

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Retribuições mínimas mensais (euros)
14	Aprendiz. . . . . Paquete. . . . . Praticante . . . . .	(*) 485

(\*) Se durante o corrente ano e nos termos do n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 143/2010, de 31 de Dezembro, resultar alteração da retribuição mínima mensal garantida, as retribuições assinaladas serão automaticamente actualizadas.

§ A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Lisboa, 6 de Maio de 2011.

Pela APIAM — Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

Pela ANIRSF — Associação Nacional dos Industriais de Refrigerantes e Sumos de Frutos:

*Francisco Furtado de Mendonça*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Joaquim Manuel Venâncio*, mandatário.

Depositado em 12 de Maio de 2011, a fl. 106 do livro n.º 11, com o n.º 74/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo colectivo entre a BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A., e outras e o SETACOP — Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins e outros — Revisão global.**

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas suas subscritoras e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estão abrangidos pelo presente ACT 2331 trabalhadores e 6 empregadores.



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

BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A. — construção, conservação e exploração de auto-estradas e respectivas áreas de serviço (CAE 52211);

Via-Verde de Portugal, Gestão de Sistemas Electrónicos de Cobranças, S. A. — serviços de gestão de sistemas electrónicos de cobrança, por utilização de infra-estruturas viárias e de outras utilizadas por viaturas automóveis (CAE 70220);

BRISA O&M, S. A. — gestão, operação, manutenção e conservação de infra-estruturas rodoviárias (CAE 78300);

BRISA, Inovação e Tecnologia, S. A. — realização de investimentos nas áreas de desenvolvimento tecnológico e a prestação de serviços no âmbito de projectos e estudos ligados às novas tecnologias (CAE 95110);

BRISA, Conservação de Infra-Estruturas, S. A. — serviços de conservação de infra-estruturas rodoviárias, ferroviárias e urbanas (CAE 42110);

BRISA, Engenharia e Gestão, S. A. — serviços de gestão, coordenação e elaboração de estudos e projectos e engenharia de gestão, realização e condução de processos expropriativos e de fiscalização da construção e gestão de contratos de obras particulares e de obras públicas (CAE 71120).

4 — O presente ACT abrangerá, cumpridos os formalismos legais necessários, todas as empresas do Grupo BRISA que se venham a constituir para desenvolverem actividades directamente ligadas à construção, reparação e exploração de auto-estradas e em que o Grupo seja maioritário.

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

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período mínimo de vigência de 12 meses.

2 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária directa produzem efeitos em 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de pelo menos três meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto no n.º 1, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical no interior das empresas

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical nas empresas — disposições gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

2 — Os trabalhadores que sejam membros da direcção ou órgão equivalente de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de quatro dias.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de cinco horas, ou de oito horas tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindical de delegados das empresas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos utentes, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados das empresas ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva; neste último caso, o limite de quinze horas por ano reportar-se-á a cada trabalhador individualmente considerado.

3 — As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar ao empregador ou a quem o represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>

4 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações

ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2 — Os locais de afixação serão reservados pelo empregador ou por quem o representa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões

O empregador obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquele ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

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

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

2 — Os membros da direcção ou órgão equivalente das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Número de delegados por sindicato

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei é determinado da forma seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados: 1;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados: 2;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados: 3;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados: 6;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados: o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{(n-500)}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

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 empregador, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação

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

### CAPÍTULO III

#### Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1 — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste ACT.

2 — O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores das empresas, incluindo os contratados a tempo parcial e os contratados em regime de trabalho temporário, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função; os avisos deverão ser afixados nos locais de trabalho habituais com a antecedência não inferior a 10 dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da recepção das candidaturas.

Antes de recorrer a recrutamento externo, o empregador deverá dar ainda prioridade, no preenchimento de vagas, a trabalhadores ao seu serviço, em regime de prestação de serviços, com perfil adequado para as respectivas funções.

3 — Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá o empregador ao recrutamento externo, dando prévio conhecimento à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão intersindical de delegados das empresas.

4 — Toda e qualquer admissão para o quadro da empresa será precedida de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pelo empregador.

5 — O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo o original para a empresa e o duplicado para o trabalhador, onde constará nomeadamente a categoria profissional a desempenhar, o local de trabalho, a remuneração de base mensal e a duração do período normal de trabalho.

6 — A falta ou insuficiência do documento referido no número anterior não afecta, contudo, a validade do contrato de trabalho.

7 — O empregador obriga-se a contratar directamente trabalhadores que, ao abrigo do contrato de utilização de trabalho temporário celebrado com empresas prestadoras desse serviço, venham a trabalhar para ele durante mais de 12 meses consecutivos, desde que reúnam as condições específicas de admissão previstas no anexo II.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Carreiras profissionais

1 — O empregador deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2 — As condições específicas de admissão e progressão nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3 — O empregador poderá não exigir as habilitações literárias mínimas previstas no ACT para a progressão nas carreiras profissionais em relação a trabalhadores já no mesmo integrados em 1989, e proporcionar a possibilidade de progressão aos que reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pelas empresas, as condições exigidas para um bom exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes psicotécnicos e outros exames adequados.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Classificação dos trabalhadores

1 — Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2 — O empregador só pode baixar a categoria profissional do trabalhador por estrita necessidade deste, em caso de acidente ou doença, como forma de lhe possibilitar a manutenção do contrato de trabalho, com o seu acordo escrito e parecer prévio do respectivo sindicato.

3 — O empregador não pode atribuir categorias profissionais não previstas neste ACT, sem prejuízo de quando tal se tornar necessário poder recorrer à comissão paritária, nos termos da cláusula 83.<sup>a</sup>, para criação de novas categorias.

4 — Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e, bem assim, os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente as de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A admissão de trabalhadores eventuais e contratados a termo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2 — Os trabalhadores contratados a termo têm o direito de preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente das empresas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o n.º 5 da cláusula 10.<sup>a</sup>, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste ACT.

2 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste ACT.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — Porém, a denúncia do contrato, por parte do empregador, depende de aviso prévio de 7 ou 15 dias, conforme

o período experimental tenha durado mais de 60 ou de 120 dias, respectivamente.

5 — O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

6 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

O empregador é obrigado a enviar aos sindicatos, até 30 de Novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado de todas as instalações fixas das empresas, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

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 do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

i) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas

de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

j) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;

l) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

m) Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização;

n) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija.

2 — O empregador deve prestar às associações sindicais outorgantes as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACT.

3 — O empregador deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada, se possível, em prazo não superior a 30 dias.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

c) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

d) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;

e) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

f) Frequentar as acções de formação profissional a que se referem as alíneas e) e g) do n.º 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento;

g) 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;

h) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los, aplicar-lhes outras sanções, ou tratá-los desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e o disposto neste ACT, ou quando haja acordo;

e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

f) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

g) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

h) Baixar a retribuição dos trabalhadores, salvo o previsto na lei e no presente ACT;

i) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelas empresas ou por elas indicados;

j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;

l) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo profissional significativamente diferente, salvo acordo das partes ou se daí não resultarem afectados direitos dos trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

1 — O empregador obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respectivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

2 — A dedução referida no número anterior será processada e produzirá efeitos a partir do mês seguinte àquele em que a declaração tenha sido apresentada nos serviços competentes da empresa.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Duração e organização do tempo de trabalho princípios gerais

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

2 — Compete ao empregador a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e no ACT.

3 — Sempre que o empregador pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores.

4 — Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5 — Em laboração contínua nenhum trabalhador pode mudar de regime de trabalho (turnos, horários fixos completos e horários a tempo parcial em dias úteis ou de fim de semana) sem o seu acordo expresso.

6 — O período normal de trabalho não poderá ser superior a 37 horas e 30 minutos ou 40 horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e ou por actividades e instalações.

7 — São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

a) Horário fixo — aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário de turnos — aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam 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 para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida;

c) Horário flexível — aquele em que a duração do período normal de trabalho diário bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Isenção de horário de trabalho — aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

8 — Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorem simultaneamente regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste ACT, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador formalizada pelas partes em acordo escrito.

9 — O empregador deve facilitar a passagem para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenham estabelecidos no mesmo local e para a respectiva categoria profissional; para este efeito, apreciará os pedidos formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno, privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10 — Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo do empregador, ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo, ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

- a) 30 % no primeiro aumento;
- b) 35 % no segundo aumento;
- c) 35 % no terceiro aumento.

11 — Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor devem suspender o trabalho por pausas de dez minutos no fim de cada duas horas de trabalho consecutivas, as quais serão consideradas, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

12 — O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas apresentadas pelas empresas ou, em acções judiciais originadas por violações no pagamento de taxas de portagem (n.º 5 da base XVIII do Decreto-Lei n.º 294/97), pelo Ministério Público ou directamente convocados pelos juízes, é, para todos os efeitos previstos neste ACT, tratado como se de trabalho suplementar se tratasse.

13 — Sem prejuízo do intervalo mínimo de doze horas entre períodos normais de trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo, excepto nas situações previstas na lei.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regime de horários fixos

1 — Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora, nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2 — Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o intervalo pode ser reduzido até trinta minutos, mas sempre com início e termo pré-determinados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o n.º 2 são, respectivamente, o domingo e o sábado; no entanto, por acordo das partes, podem ser fixados dias diferentes para o efeito.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Regime de horário por turnos

1 — Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);

- b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas.

2 — O empregador obriga-se a afixar quadrimestralmente, com antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3 — O período normal de trabalho não poderá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

4 — O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo sempre que o início e o termo desse período não sejam para cada trabalhador fixos e pré-determinados.

5 — Os intervalos para refeições devem em qualquer dos casos recair dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço — entre as 11 e as 14 horas;
- b) Jantar — entre as 18 horas e as 21 horas e 30 minutos (não podendo o respectivo intervalo ultrapassar esse limite máximo);
- c) Ceia — entre as 2 e as 4 horas.

6 — Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais — estes em termos de média anual — não forem superiores a 7 e 35 horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de 15 minutos, considerada como tempo efectivo de serviço.

7 — Os trabalhadores que pratiquem sistemas de turnos com quatro dias de trabalho seguidos e dois de descanso só poderão mudar para sistemas de turnos diferentes por iniciativa dos próprios, através de solicitação por escrito.

8 — Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

9 — Nas centrais de comunicações e nas barreiras de portagem, os operadores de comunicações e os operadores principais de posto de portagem, respectivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, excepto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível, sem grande prejuízo dos serviços, proceder-se à sua substituição.

10 — Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo pré-determinado ou dentro dos limites e condições previstos nas alíneas anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

11 — Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, as empresas obrigam-se a facultar um local adequado para esse efeito.

12 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso

nunca inferior a vinte e quatro horas, excepto nas situações previstas no número seguinte.

13 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelo empregador e não originem a violação de normas legais imperativas. Serão recusados os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no segundo dia de descanso semanal (descanso obrigatório) ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 0 às 24 horas). As trocas pedidas pelos trabalhadores não dão direito a qualquer pagamento suplementar.

14 — O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de 15 anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, deverá solicitá-lo por escrito ao empregador.

O atendimento dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento externo.

15 — Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre este critério.

16 — Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal.

16.1 — A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico das empresas quer do médico do trabalhador.

16.2 — Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre o empregador e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

16.3 — Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, o empregador procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, e em que se verifiquem vagas.

16.4 — Não sendo possível efectivar a solução preconizada no subnúmero anterior, o empregador deverá proporcionar ao trabalhador uma pré-reforma, em termos que serão negociados caso a caso.

16.5 — O disposto neste n.º 16 e respectivos subnúmeros terá em vista evitar que se opere a caducidade do contrato, em consequência das impossibilidades acima previstas.

17 — Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal, sem que sejam substituídos, devendo, porém, o empregador providenciar para que, em cada caso, sejam tomadas as medidas

necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Regime de horários flexíveis

1 — Pode o empregador, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2 — Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3 — Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4 — Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvidas sobre o assunto as organizações sindicais subscritoras do ACT, comissões intersindicais e comissão de trabalhadores, por esta ordem.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho e consideradas a antiguidade e a qualificação técnica ou profissional.

2 — O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar necessariamente a actividade a desenvolver, o horário de trabalho e a retribuição.

3 — O trabalhador admitido em regime de trabalho a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga em regime de tempo completo para o exercício das mesmas funções, devendo ser levado em consideração a qualificação técnica ou profissional.

4 — Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente ACT ou praticados nas empresas.

A remuneração mensal e todas as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição regulado na cláusula 75.<sup>a</sup>, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste ACT para o trabalho a tempo completo equivalente.

A trabalhadores a quem estiverem já a ser pagas diuturnidades com valores mais favoráveis, serão estes mantidos em relação às diuturnidades vencidas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Regime de isenção de horário de trabalho

Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância, exerçam cargos de direcção, de confiança, de fiscalização ou de chefia, e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites dos horários de trabalho normal ou cuja actividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas da empresa e sem controlo imediato da hierarquia; bem como os quadros superiores que, pelas características das suas funções, careçam de praticar horários irregulares.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pelo empregador, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4 — O trabalho suplementar prestado para se fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano.

5 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, evocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, bem como nas situações em que a legislação preveja a sua proibição ou dispensa, nomeadamente deficientes, mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a dois anos e menores.

6 — Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não entrar ao serviço antes de decorridas dez horas após ter terminado o período suplementar.

7 — O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 75.<sup>a</sup>, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

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

8 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a três horas, seja iniciada depois das 23 horas ou termine depois das 0 horas, o empregador fornecerá ou pagará uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 75.<sup>a</sup>

9 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6 horas, o empregador fornecerá um pequeno-almoço ou pagará um subsídio de valor correspondente a 25 % do subsídio de refeição previsto na cláusula 75.<sup>a</sup>

10 — Para tomar as refeições previstas no n.º 7, o trabalhador terá o direito a um intervalo não superior a meia hora.

O tempo gasto para tomar a refeição será pago como tempo de trabalho suplementar sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

11 — O empregador fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

- a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;

b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

12 — Se a empresa não fornecer ou não assegurar o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagará a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com a empresa, aplicando-se o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup> quando for caso disso.

Nos centros operacionais (CO) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de €3,39 por cada chamada.

13 — Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

14 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

15 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1 — O empregador poderá instituir regimes de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2 — A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder ocorrer, em caso de necessidade, às instalações a que pertence ou na área que lhe estiver por escala destinada.

A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil comunicação e acesso para efeito de convocação e rápida comparência no local que lhe for indicado dentro da área para que esteja escalado.

3 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pelo empregador.

4 — O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no início do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

5 — A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou área ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias à normalidade do funcionamento das estruturas 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 procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação que teve para a sua resolução e resultados obtidos.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

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

2 — Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

O período mínimo a adicionar-se ao dia de descanso semanal obrigatório é de 6 horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho diário e semanal não excedam, respectivamente, 7 e 35 horas, e tenham, em média quadrimestral, pelo menos dois dias de descanso por semana; e de 8 horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho diários e semanais de 8 e 40 horas, respectivamente, e desde que tenham pelo menos 12 dias de descansos compensatórios, para além dos dois dias de descanso semanal por semana em termos de média por quadrimestre.

3 — Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4 — Nas situações contempladas no número anterior, um dos dias de descanso deve coincidir com um sábado ou com um domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.

5 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6 — O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas, excepto se num período de um mês atingir o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder quatro horas.

8 — O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fraccionadamente em meios dias a pedido do trabalhador, ou em dia diverso do normal.

9 — À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 27.<sup>a</sup>, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.



### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste ACT para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3 — Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorram para essas funções.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Alteração de profissão

1 — A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o seu acordo expresso.

2 — Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de actividade da empresa, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se o empregador a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — O local de trabalho terá de ser definido, por escrito, no acto de admissão de cada trabalhador.

2 — Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação da empresa a que o trabalhador se encontre adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3 — Na gestão dos recursos humanos afectos à prestação de trabalho nas portagens, o empregador prosseguirá a prática que vêm seguindo no sentido de privilegiar a aproximação dos respectivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

2 — O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador

ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1 — Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa do empregador, este acordará por negociação com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela mesma, devendo ser tidos em conta os encargos que terá de suportar com a mudança e instalação da nova residência.

2 — O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, todas as condições de transferência garantidas pelo empregador aos trabalhadores que a ele concorram.

3 — A decisão de transferência definitiva do local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, salvo motivo imprevisível, sob pena de poder ser recusada pelo trabalhador.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Deslocações em serviço

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

2 — Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

3 — As condições das deslocações em serviço são as definidas neste ACT.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — O empregador pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com actos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2 — Nas deslocações efectuadas a mais de 20 km do local habitual de trabalho, e em que haja pernoita, o trabalhador tem direito, para além do previsto no número anterior, a uma ajuda de custo diária de montante igual a 20 % da remuneração de base correspondente aos dias completos de deslocação.

3 — Quando a deslocação, nos termos de número anterior, durar mais de 30 dias seguidos, bem como nas deslocações ao estrangeiro ou às regiões autónomas, aquele subsídio será de 50 %.

4 — Nas deslocações que recaiam em mais de um dia, considerar-se-ão, para o efeito de cálculo de ajuda de custo,

as seguintes percentagens em relação aos dias de ida e de regresso:

Horas de partida:

Até às 13 horas: 100 %;  
Das 13 às 21 horas: 75 %;  
Depois das 21 horas: 50 %;

Horas de regresso:

Até às 12 horas: não é devido;  
Das 12 às 20 horas: 75 %;  
Depois das 20 horas: 100 %.

Nas deslocações ao estrangeiro a ajuda de custo é sempre paga por inteiro.

5 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

6 — Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o n.º 1, a empresa procurará ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações**

1 — Durante as deslocações o empregador assegurará um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela segurança social ou por entidade seguradora.

2 — Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares, a empresa suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento pelo empregador dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

O trabalhador terá direito ao valor daqueles transportes caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não lhe sendo, neste caso, devidas quer as ajudas de custo quer o pagamento das despesas correspondentes ao período de férias.

4 — Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, o empregador pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Utilização de viatura própria**

As deslocações efectuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pela administração, obrigam o empregador a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Inactividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações do empregador para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de deslocação**

Os trabalhadores integrados em equipas de fiscalização ou em núcleos de expropriações que, por esse efeito, fiquem deslocados dos seus locais habituais de trabalho receberão, em substituição do disposto na cláusula 37.<sup>a</sup>, uma ajuda de custo igual a 35 % da remuneração de base equivalente ao período de deslocação.

## CAPÍTULO VII

### **Condições especiais de trabalho**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

1 — O empregador está obrigado a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, à protecção da maternidade e da paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

2 — O empregador está obrigado a manter afixada em todos os locais de trabalho informação completa dos direitos e deveres dos trabalhadores nas matérias referidas no número anterior, por transcrição integral das respectivas disposições legais.

## CAPÍTULO VIII

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Feridos**

1 — Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feridos a terça-feira de carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2 — Em substituição dos feriados de terça-feira de carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Aquisição do direito a férias**

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

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

3 — 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.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.

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

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

b) Um dia de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias.

3 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador.

4 — O gozo das seguintes licenças não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no n.º 2:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades.

5 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a remuneração e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

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 em dia de descanso semanal do trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — 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.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

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

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

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

7 — O mapa de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua

1 — Em relação a trabalhadores de turnos de laboração contínua, os períodos de férias devem iniciar-se no primeiro dia que se siga ao descanso semanal previsto na respectiva escala de turno, excepto se, por acordo entre o empregador e o trabalhador, for concedido um dia de descanso extraordinário imediatamente antes do dia de início das férias.

2 — Havendo gozo interpolado das férias, nos termos do n.º 6 da cláusula anterior, cada período deve terminar, sempre que possível, num dia de descanso obrigatório previsto na respectiva escala de turno.

3 — Se da aplicação dos números anteriores se não completarem os dias úteis de férias, a que cada trabalhador tenha direito, os dias em falta serão marcados em conformidade com os n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no

n.º 2 da cláusula 44.ª Porém, no caso das licenças de parto, não é exigido o decurso do período de seis meses para o início do gozo das férias.

3 — 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 Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 50.ª

##### Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3 — O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respectivo ano civil.

#### Cláusula 51.ª

##### Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se o empregador decidir o contrário.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

#### Cláusula 52.ª

##### Faltas justificadas

São consideradas faltas justificadas:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento . . . . .	Até 15 dias seguidos por altura do casamento	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteado, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de companheiro(a) com quem viva maritalmente deverá ainda este facto ser atestado pela junta de freguesia.
3 — Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	
4 — Prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, com o máximo de quatro dias por disciplina.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
5 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais.	O que for considerado indispensável . . . . .	No caso de doença, apresentação de baixa da segurança social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa.
6 — Assistência inadiável e imprescindível a membro do seu agregado familiar.	Até 15 dias por ano, acrescendo mais 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado, além do primeiro.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa.
7 — Deslocação à escola tendo em vista inteiramente a situação educativa de filho menor.	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre.	Mediante declaração da escola.
8 — Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções como eleitos para as estruturas de representação colectiva que excedam o crédito de horas.	O estritamente necessário.	Declaração fundamentada da estrutura de representação colectiva respectiva.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
9 — Candidato a eleições para cargos públicos.	Durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.	Documento comprovativo da candidatura.
10 — Autorizadas ou aprovadas pelo empregador.		
11 — As que por lei forem como tal qualificadas.		

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Efeito das faltas justificadas**

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

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

a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, sem prejuízo do subsídio de doença previsto na cláusula 71.<sup>a</sup>;

b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas no n.º 10 da cláusula 52.<sup>a</sup>;

d) As previstas no n.º 11 da cláusula 52.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias.

3 — Nos casos previstos no n.º 5 da cláusula 52.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — Nos casos previstos no n.º 9 da cláusula 52.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem direito à retribuição nos termos previstos em legislação especial, nomeadamente nas leis orgânicas.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Efeito das faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas no direito a férias**

1 — As faltas não têm 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, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida 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 categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

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

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

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

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Licenças sem retribuição**

1 — O empregador poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada, devendo aquelas concedê-las ou recusá-las por escrito.

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

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

4 — O empregador poderá pôr termo à licença sem retribuição se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

## CAPÍTULO IX

## Retribuição do trabalho

Cláusula 58.<sup>a</sup>

## Remuneração mensal de base

1 — As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III, e têm por base os resultados do processo de análise e qualificação de funções efectuado pela empresa.

2 — Para cada categoria profissional há uma remuneração mínima (escalão A) e escalões suplementares de mérito, atribuídos estes anualmente de acordo com os resultados do processo de avaliação de desempenho realizado pelo empregador.

3 — A atribuição individual de escalões produzirá efeitos em todo o ano civil, com base na avaliação de desempenho correspondente ao ano civil anterior.

Serão avaliados no ano de admissão os trabalhadores admitidos no 1.º trimestre.

4 — O processo de avaliação de desempenho, da exclusiva responsabilidade do empregador, obedecerá às seguintes regras gerais:

4.1 — O empregador, em cada revisão do ACT, dará conhecimento às organizações sindicais subscritoras daquele, da metodologia adoptada em cada processo de avaliação e do montante de encargos previstos para a progressão em escalões salariais.

4.2 — Após a avaliação, o empregador terá de comunicar a cada trabalhador o resultado obtido, discriminado por factores, bem como deverá entregar a cada trabalhador cópia da respectiva ficha de avaliação.

O trabalhador pode pedir durante a entrevista todos os elementos que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação, devendo os mesmos serem-lhe facultados com a brevidade necessária ao cumprimento do prazo para a reclamação.

4.3 — Antes de procederem à comunicação dos resultados, o empregador divulgará os critérios gerais estabelecidos para a progressão nos escalões salariais.

4.4 — A cada trabalhador terá de ser dado um prazo não inferior a 10 dias úteis, contado a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação, para, se assim o entender, poder apresentar reclamação fundamentada.

4.5 — O empregador reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos factores sobre os quais tenha recaído a reclamação, dando resposta ao reclamante num prazo máximo de 90 dias após a recepção da reclamação.

4.6 — Para efeitos de cálculo do peso da assiduidade na avaliação de desempenho, as faltas serão consideradas nos seguintes termos:

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Actividade sindical	S/limite (a)	0
Assistência inadiável	7	1
Baixa por parto	S/limite	0
Baixa por acidente de trabalho	S/limite	0
Casamento	S/limite	0
Consulta médica/tratamento	4	1
Doença com baixa	10	1
Doença sem baixa	3	1
Falta justificada com retribuição (outros motivos)	4	1

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Falta justificada sem retribuição (outros motivos)	2	1
Falta injustificada	1	3
Licença sem retribuição	5	1
Luto	S/limite	0
Nascimento de filhos	S/limite	0
Suspensão disciplinar	1	1
Trabalhador-estudante	12	1

(a) Não são consideradas as faltas dadas por dirigentes ou delegados sindicais originadas por reuniões formais com o empregador, nomeadamente por presença em reuniões de negociação do ACT.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

## Tempo, local e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — O empregador poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo dos incómodos.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

## Determinação da remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal de base} + \text{diuturnidades} + \text{IHT} + \text{sub. turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2 — Esta fórmula será utilizada sempre que, nos termos deste ACT ou da lei, se tenha de determinar a remuneração horária. Apenas para o pagamento de trabalho suplementar não serão considerados a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio de turno.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

## Diuturnidades

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a diuturnidades de acordo com o seguinte:

1 — As diuturnidades vencidas até 31 de Dezembro de 1988 ficam subordinadas ao seguinte regime percentual:

Número de diuturnidades	Anos completos de serviço	Percentagem sobre a remuneração certa mínima ind.
1	3	4
2	6	8
3	10	12
4	15	15
5	20	-
6	25	-

2 — As diuturnidades vencidas a partir de 1 de Janeiro de 1989 terão o valor fixo de €35,85.

3 — A partir de Janeiro de 1996 o valor global das diuturnidades de cada trabalhador não poderá exceder 25 % da sua remuneração de base.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Subsídio de turno

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

- a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis: €186,40;
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável: €156;
- c) Três turnos com duas folgas fixas: €135,60;
- d) Dois turnos com duas folgas variáveis: €120,20;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável: €101,80;
- f) Dois turnos com duas folgas fixas: €93,60.

2 — Os subsídios de turno incluem o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3 — Os subsídios de turno integram a remuneração durante o período de férias.

4 — Estes subsídios são devidos proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês em regime de turnos.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho nocturno

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

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Subsídio de prevenção

1 — O trabalhador incluído nas escalas de prevenção tem direito:

a) A receber por cada semana, em que esteja de prevenção, 50 % do subsídio mensal de turno estabelecido para o regime de laboração contínua;

b) A receber equipamento de comunicação adequado para contactos necessários durante o período de prevenção;

c) A que lhe seja fornecido ou pago transporte para as deslocações da sua residência ao local de prestação de trabalho e regresso, quando chamado ao abrigo da prevenção;

d) Se durante o período de uma semana completa de prevenção se verificar a existência de dia(s) feriado(s) dentro do mesmo período, o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por permanência semanal de prevenção, ainda a diferença do valor considerado para dia útil e para o dia feriado.

2 — Os oficiais e ajudantes de obra civil que integrem equipas de prevenção, constituídas de acordo com as características dos lanços de auto-estrada do centro operacional a que pertençam, terão direito a receber 30 % do subsídio mensal de turno para o regime de laboração contínua por cada semana em que estejam de prevenção, sendo-lhes aplicadas, no restante, as normas constantes da cláusula 28.<sup>a</sup> e das alíneas b) a d) do número anterior.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

a) Em dias normais de trabalho:

- 50 % na primeira hora;
- 75 % nas horas ou fracções subsequentes;

b) 100 % para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

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

a) €1,70 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas (operadores de posto de portagem e «caixas»);

b) €1,01 para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas (operadores principais de posto de portagem, oficiais de mecânica e operadores de central de comunicações).

### Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### Remuneração durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem em período efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — Se as férias forem gozadas num só período, a remuneração correspondente e o subsídio serão pagos antes do início daquelas. Se as férias forem gozadas interpoladamente, o subsídio de férias será pago antes do início do gozo do período de maior duração.

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, 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 cada trabalhador tenha direito nesse mês.

3 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4 — No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o empregador pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho prestados nesse ano.

5 — No caso de licença sem retribuição, ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestados durante o ano a que respeita o subsídio. Exceptuam-se ao disposto neste número as licenças de parto, bem como as baixas por acidente do trabalho ou doença profissional, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6 — Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador auferir remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de Dezembro.

7 — Considera-se mês completo de serviço, para os efeitos desta cláusula, qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

## CAPÍTULO X

### Regalias sociais

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1 — Às crianças e jovens deficientes filhos de trabalhadores das empresas subscritoras do presente ACT que comprovadamente auferiram o abono complementar previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, é atribuído um subsídio complementar mensal nos seguintes moldes:

- a) €43 até aos 14 anos de idade;
- b) €59 até aos 18 anos de idade;
- c) €69 sem limite de idade.

2 — Compete ao empregador a fixação de normas internas reguladoras de confirmação da deficiência entre os 25 e os 30 anos.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Seguro de doença

1 — O empregador continuará a assegurar aos seus trabalhadores efectivos e contratados por prazo superior a seis meses um seguro de doença, pelo qual aqueles beneficiam de comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a subsistência do regime por que tenham optado os trabalhadores das empresas, em substituição do seguro de doença, à data em que este foi instituído.

3 — Aos trabalhadores a que se refere o número anterior o empregador assegurará o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa por motivo de doença.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, o empregador continuará a completar o subsídio pago pela segurança social de modo a garantir ao trabalhador a sua remuneração mensal líquida, adoptando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal.

2 — O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela segurança social como dando direito ao subsídio.

3 — A título excepcional, e com prévia comunicação à comissão de trabalhadores e ao trabalhador dos motivos invocados para o efeito, o empregador poderá suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluíam, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço. A suspensão do complemento nunca poderá ter lugar em qualquer situação de baixa que implique retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, o empregador complementarmente o subsídio a que o trabalhador tenha legalmente direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Incapacidade permanente parcial

1 — Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador procurará a reconversão do trabalhador para posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões, caso não possa continuar a exercer as funções que lhe estavam atribuídas.

2 — Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que vinha auferindo, será aquela que lhe será devida. Porém, será assegurado ao trabalhador que o subsídio legal de desvalorização acrescido da remuneração mensal que lhe for atribuída não será inferior à remuneração líquida actualizada, correspondente ao posto de trabalho de que era titular à data da reconversão.

3 — Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, o empregador deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando desse modo que se opere a respectiva caducidade.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Incapacidade permanente absoluta

Em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as



atualizações anuais. Para esse efeito considerar-se-ão as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, assegurando as empresas o diferencial que porventura subsista. Esta obrigação cessa quando o trabalhador atinja a idade legal de reforma por velhice.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídio de alimentação

1 — Nos locais e nos horários de trabalho em que o empregador não garanta o fornecimento de refeições será atribuído a cada trabalhador com horário completo ou a tempo parcial de cinco ou mais horas um subsídio de alimentação no valor de 9,41 € por cada dia de trabalho efectivo.

2 — Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário inferiores a cinco horas o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3 — O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas que sejam as condições a seguir estabelecidas e sem prejuízo da possibilidade de o empregador ponderar e decidir os casos de excepção que lhe sejam apresentados:

a) Para trabalhadores com horário rígido completo — se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada; ou superior a uma hora, se a ausência for injustificada;

b) Para trabalhadores com horário flexível — se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, e se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;

c) Para os trabalhadores a tempo parcial — se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, respectivamente;

d) Se o empregador não tiver pago a refeição ao trabalhador.

4 — O subsídio de refeição, como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios, não integra o conceito legal de retribuição.

## CAPÍTULO XI

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Os empregadores obrigam-se a cumprir a legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho e a adaptá-la, com a colaboração de órgãos representativos dos seus trabalhadores, às características específicas das suas actividades, através de regulamentos internos e sua posterior transposição para o presente ACT.

2 — Havendo relações societárias entre todas as empresas subscritoras do presente ACT e sendo as actividades

principais desenvolvidas nas instalações e para prestação de serviços a uma delas, para efeitos de segurança, higiene e saúde no trabalho, considera-se como se existisse uma única empresa, nomeadamente no que se refere a representantes dos trabalhadores.

3 — Face à dispersão geográfica dos locais de trabalho das empresas, a eleição dos representantes dos trabalhadores far-se-á por correspondência, observando-se todas as formalidades previstas na lei.

4 — Será constituída, após a eleição dos representantes dos trabalhadores, nos termos do número anterior, uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho (CSHS), como órgão consultivo, de composição paritária.

4.1 — A CSHS será constituída por três dos sete elementos eleitos, nos termos do número anterior, como representantes dos trabalhadores e três elementos nomeados pelos empregadores.

4.2 — Constituída a CSHS, caber-lhe-á propor um regulamento para o seu funcionamento, a ser posteriormente negociado e acordado pelas empresas e organizações sindicais subscritoras do ACT.

## CAPÍTULO XII

### Formação

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2 — Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

3 — Para o exercício do direito à formação profissional, o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores.

4 — Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução.

5 — Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

6 — Os empregadores obrigam-se a cumprir as disposições legais que estiverem em vigor referentes à formação contínua, nomeadamente:

a) A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo, e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser a fim com a actividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato;

b) O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de 35 horas de formação certificada por ano a cada trabalhador;

c) O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe não seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência de 10 dias. O conteúdo da formação é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar as qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira;

d) O crédito de horas para formação é referida ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo;

e) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado e que ainda não pudesse substituir por formação por sua iniciativa ao abrigo da alínea c) anterior.

7 — A formação profissional deve ter lugar dentro do horário normal de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

a) Para acções de curta duração, não superiores a duas horas, podem as mesmas realizar-se por antecipação ou prolongamento do horário normal de trabalho, recebendo o trabalhador um subsídio de valor equivalente à sua remuneração horária normal.

b) Nas actividades de laboração contínua, em que não seja possível a substituição dos formandos nos seus postos de trabalho, as acções de formação com horários completos podem ser realizadas fora dos horários normais de trabalho, excepto em dias de descanso semanal obrigatório, sendo atribuído aos formandos um subsídio de valor equivalente à remuneração horária normal, acrescida de 50 %, por cada hora de formação.

c) Sempre que as acções de formação ocorram fora do local habitual de trabalho, aplica-se o regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 37.<sup>a</sup> do ACT.

## CAPÍTULO XIII

### Disciplina nas empresas

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

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 exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — O empregador tem poder disciplinar sob os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — O empregador exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3 — O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo por objectivo assegurar a disciplina geral das empresas e o bom ambiente de trabalho.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averigação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.

2 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste ACT ou 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 ou entregue directamente;

b) Na comunicação que acompanha a nota de culpa, ou nesta, deve o trabalhador ser avisado de que o empregador 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;

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

d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de 10, no total, e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da sua responsabilidade a apresentação no local e datas estabelecidas pelo relator quando não pertençam ao quadro das empresas;

e) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3 — A falta das formalidades referidas nas alíneas a) e e) do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e conseqüente impossibilidade de se aplicar a sanção.

4 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

5 — 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.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, excepto se a mesma for de despedimento sem qualquer indemnização ou compensação em que a sanção tem de ser aplicada no prazo de 30 dias.

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 nota de culpa referida na alínea a) do n.º 2.

### Cláusula 81.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

## CAPÍTULO XIV

### Cessaçao do contrato de trabalho

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Cessaçao do contrato de trabalho

À cessaçao do contrato de trabalho aplicam-se as disposiçoes legais que estiverem em vigor.

## CAPÍTULO XV

### Disposiçoes finais e transitórias

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Comissao paritária

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por seis elementos, três em representação dos empregadores e três em representação do SETACCOP, da FETESE e da FEPCES, com competência para interpretar as disposiçoes deste ACT e criar novas categorias profissionais.

2 — Os empregadores e as associaçoes sindicais referidos no número anterior podem fazer-se acompanhar de um assessor.

3 — Para efeitos da respectiva constituiçao, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no prazo de 30 dias após a publicaçao deste ACT, a identificaçao dos seus representantes.

4 — As deliberaçoes são tomadas por unanimidade e passarão a constituir parte integrante deste ACT logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

6 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicaçao do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7 — As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, excepto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores das empresas.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Princípio da maior favorabilidade

1 — O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores das empresas do que o resultante de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, de disposiçoes legais suppletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2 — Deixa de vigorar, em conformidade, o acordo de empresa celebrado entre a BRISA, Auto-Estradas de Portugal, S. A., e as organizaçoes sindicais subscritoras do presente ACT.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Manual de acolhimento

O empregador obriga-se a distribuir pelos trabalhadores, no acto de admissao, o manual de acolhimento que contenha a mençao das principais normas reguladoras das relaçoes contratuais de trabalho não previstas no ACT e informaçoes gerais sobre a organizaçao das empresas.

## ANEXO I

### Descriçao de funçoes

#### Profissionais de armazém

*Fiel de armazém.* — É o profissional que possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepçao, fornecimento e *stock* de armazém. É o responsável pelo acondicionamento e arrumaçao dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservaçao. Identifica necessidades de reposiçao e colabora nas acçoes relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

#### Construçao civil

*Técnico especialista de expropriaçoes.* — É o profissional que, pela sua experiência e sólidos conhecimentos profissionais sobre toda a actividade de expropriaçoes, coordena com elevada autonomia técnica e executa trabalhos para a caracterizaçao de terrenos a expropriar e identificaçao dos proprietários; contacta os proprietários das parcelas, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizaçoes e solicitando-lhes a documentaçao necessária para a execuçao do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis e litigiosos; acompanha e fornece informaçoes aos peritos nomeados para as vistorias.

*Encarregado de laboratório.* — É o profissional que coordena os meios humanos e materiais afectos ao laboratório. Elabora programas de trabalho e respectivos prazos de conclusao, analisa resultados, identifica desvios e redige relatórios sobre a actividade do seu sector.

*Encarregado geral de obra civil.* — É o profissional que, possuindo bons conhecimentos técnicos no domínio da construção civil, coordena a execução das acções de conservação e manutenção da auto-estrada, através do planeamento e coordenação dos meios humanos e materiais afectos à sua área de trabalho.

*Técnico de sinalização rodoviária.* — É o profissional que, tendo formação e experiência nas áreas de desenho e de projecto, se dedica especialmente à análise de projectos, no que se refere à sinalização e guardas de segurança, e ao acompanhamento e coordenação da sua execução em obra; fiscaliza as obras no que concerne à sinalização e guardas de segurança, quando executadas por empreiteiros; elabora projectos de sinalização vertical e horizontal e estudos sobre a nova sinalização a implementar e reposições nos lanços em serviço; colabora com a hierarquia nas respostas a reclamações de utentes das auto-estradas, emitindo pareceres no âmbito da sinalização e guardas de segurança; pode executar, quando necessário, pequenos projectos de construção civil.

*Técnico de conservação e manutenção de revestimento vegetal.* — É o profissional que acompanha e fiscaliza as acções desenvolvidas no âmbito da conservação e da manutenção do revestimento vegetal da auto-estrada e áreas envolventes dos CO, colaborando na análise e implementação de projectos.

Participa na selecção de materiais, maquinaria, vedações e outros equipamentos inerentes ao desenvolvimento da actividade no sector.

*Encarregado fiscal de obras.* — É o profissional que, possuindo sólidos conhecimentos de construção civil, acompanha e fiscaliza as condições de execução nas diferentes fases da obra com vista ao cumprimento das especificações técnicas que constam do projecto aprovado e do caderno de encargos.

Informa regularmente a hierarquia do andamento dos trabalhos, solicitando a sua intervenção e esclarecimento, sempre que se justifique. Pode colaborar na elaboração de orçamentos e controlo de facturação de obras.

*Técnico de expropriações.* — É o profissional que, sob a orientação directa do chefe de núcleo ou de um técnico especialista de expropriações, executa todas as tarefas relacionadas com a caracterização de terrenos a serem expropriados e com a identificação dos proprietários; contacta os proprietários, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações (os quais lhe são fornecidos pela hierarquia) e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis ou litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

*Técnico de laboratório.* — É o profissional que executa ensaios laboratoriais (químicos e ou físicos) e de campo, de maior complexidade, podendo orientar no local o trabalho de ajudantes e operadores de laboratório.

Pode analisar e interpretar os resultados obtidos, efectuando quando necessário cálculos complementares.

*Oficial de obra civil.* — É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação e reparação de auto-estradas, operando, quando necessário, equipamentos especiais, tais como compactadores e compressores.

Procede à operação de desobstrução e limpeza da auto-estrada após acidente ou intempéries, podendo, em alguns casos, orientar pequenas equipas de trabalho.

Realiza tarefas simples de manutenção geral de apoio, nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

*Operador de laboratório.* — É o profissional que garante a execução de ensaios laboratoriais ou de campo, bem como a recolha de amostras definidas no caderno de encargos e plano de trabalho, para determinação das características e qualidade dos materiais utilizados, procedendo ao registo dos resultados obtidos.

*Auxiliar de técnico de expropriações.* — É o profissional que presta apoio executivo a um técnico especialista de expropriações ou a um técnico de expropriações; pode executar, sob a orientação e por delegação da sua chefia funcional directa, parte das tarefas a esta cometidas.

*Ajudante de operador de laboratório.* — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados no seu agrupamento profissional, colaborando na recolha de amostras e na realização de ensaios laboratoriais simples.

Efectua a limpeza e manutenção dos equipamentos utilizados.

*Ajudante de oficial de obra civil.* — É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional, executando tarefas de reparação e conservação de auto-estradas, nomeadamente de substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal) e desobstrução e ou limpeza da auto-estrada.

*Guarda.* — É o profissional que assegura a vigilância de instalações e equipamentos das empresas, de forma a evitar furtos, incêndios e destruições. Pode prestar esclarecimentos e informações simples sempre que contactado por pessoas estranhas às empresas.

#### Desenhadores

*Desenhador projectista.* — É o profissional que procede à recolha, análise e estudo de elementos relativos às diversas fases dos projectos de auto-estrada — estudo prévio, projecto de base e projecto de execução — de modo a encontrar e desenhar as soluções que melhor se enquadrem nos objectivos previamente definidos.

Efectua estudos e cálculos de acordo com as características do desenho a efectuar, nomeadamente cálculos de coordenadas e rumos, cálculo de tangentes e vértices, cálculo de maciços, implantando no desenho os valores calculados e elaborando a respectiva tabela.

*Medidor orçamentista.* — É o profissional que efectua medições precisas sobre projectos novos, projectos de alteração ou de obras não previstas, dando apoio técnico aos vários engenheiros no controlo de quantidade de material, mão-de-obra, processos e métodos de execução de obras.

*Desenhador de estudos.* — É o profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, modifica, amplia e executa desenhos relativos a anteprojectos ou projectos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação.

Efectua cálculos e medições necessários à concretização do trabalho, utilizando conhecimentos de materiais e das

técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação.

*Desenhador de execução.* — É o profissional que executa, a partir de instruções pormenorizadas, a redução ou alteração de desenhos de projectos, utilizando material adequado e aplicando as técnicas de desenho. Pode efectuar as reproduções dos mesmos e respectivas dobragens, bem como o seu arquivo.

*Arquivista técnico.* — É o profissional que classifica, etiqueta e arquiva todos os elementos inerentes à sala de desenho, facilitando a consulta e encaminhamento dos projectos; pode organizar e preparar os respectivos processos e executar cópia dos mesmos.

#### Electricistas/electrónicos

*Técnico de electricidade.* — É o profissional que seguindo orientações técnicas superiores participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações eléctricas. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos eléctricos e de telecomunicações, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e protecção.

*Técnico de electrónica.* — É o profissional que colabora na elaboração e realização de projectos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos electrónicos.

Procede à detecção e reparação de avarias em aparelhagem de electrónica de controlo analítico utilizando aparelhos de teste e medição electrónica.

*Encarregado fiscal de electricidade.* — É o profissional que acompanha e fiscaliza as obras eléctricas e de telecomunicações executadas nas diferentes fases da obra, de forma a assegurar o controlo de qualidade e quantidade previstos no projecto e caderno de encargos.

Estuda e analisa propostas de utilização de materiais apresentados pelos empreiteiros para verificar a sua qualidade e adequação técnica ao trabalho a efectuar.

Informa a hierarquia do andamento dos trabalhos e solicita a sua intervenção sempre que se justifique.

*Oficial electricista.* — É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à reparação de instalações e equipamentos eléctricos utilizando instrumentos adequados (aparelhos de medida), planos e esquemas de circuitos.

Realiza trabalhos nos postos de transformação, linhas e quadros de distribuição e trabalhos de manutenção, inspecção e conservação de instalações e aparelhagem eléctrica.

*Oficial de electrónica.* — É o profissional que testa e verifica condições de funcionamento do equipamento electrónico, efectuando quando necessário a sua instalação, manutenção e reparação, e utilizando para o efeito planos de detalhe e esquemas de circuitos.

#### Auxiliares de escritório

*Empregado de serviços externos.* — É o profissional que executa, no exterior das empresas, tarefas de distribuição e recolha de correspondência, depósito e levantamento de cheques, pagamento de obrigações fiscais das empresas, levantamento de encomendas e vales e aquisição de diversos artigos de uso corrente.

*Telefonista.* — É o profissional que, operando num posto telefónico, recebe chamadas, transmitindo-as às diversas extensões e estabelece ligações que lhe são solicitadas.

Toma nota de mensagens e transmite-as aos respectivos destinatários. Emite e recebe telegramas.

*Contínuo.* — É o profissional que executa diversos serviços de apoio tais como distribuição interna de documentação, mudanças e ou arrumações nas instalações das empresas, reprodução de documentos.

Pode executar tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento das empresas.

*Operador reprográfico.* — É o profissional que efectua a reprodução de documentação e desenhos, através de máquinas fotocopiadoras e heliográficas.

Pode efectuar corte de desenhos técnicos, utilizando, para o efeito, guilhotina, assim como colagens e encadernações de documentação vária.

*Empregado de limpeza.* — É o profissional que executa o serviço de limpeza/arrumação de instalações e zela pelas condições de higiene e asseio das mesmas. Providencia a reposição de material (consumíveis de higiene).

#### Profissionais de escritório

*Técnico administrativo especialista.* — É o profissional que organiza e desenvolve trabalhos de natureza técnica administrativa especializada de apoio a diversas áreas das empresas. Pesquisa, analisa e trata os elementos relativos à área em estudo e elabora propostas ou relatórios.

Prepara e acompanha processos de natureza técnica de âmbito administrativo.

Pode coordenar e orientar as actividades de uma área específica de trabalho das empresas, planeando e distribuindo tarefas a colaboradores menos qualificados e controlando os resultados das mesmas.

*Técnico de publicidade e marketing.* — É o profissional que coordena e acompanha a execução gráfica do órgão informativo das empresas; acompanha, junto de empresas da especialidade, trabalhos relativos à imagem das empresas no exterior, realiza reportagens fotográficas aéreas e terrestres; colabora em acções de promoção relacionadas com a adjudicação e inauguração de obras; sempre que solicitado, presta apoio técnico na concepção e elaboração de trabalhos para acções de publicidade e marketing e colabora no acompanhamento de projectos relativos a instalações das empresas, nomeadamente na decoração de interiores e escolha de materiais e de mobiliário.

*Técnico administrativo.* — É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão.

Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores.

Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

*Secretário.* — É o profissional que executa tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direcção, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode operar com equipamento informático e fazer traduções e retroversões.

Marca e prepara entrevistas e transmite pedidos de informação, providencia pela organização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Elabora um plano de actividades onde ordena as marcações de reuniões, entrevistas, contactos telefónicos ou pessoais e deslocações do titular que secretaria. Recebe, data e distribui correspondência e assegura a circulação de informação segundo as normas existentes e ou directivas recebidas.

Mantém actualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários.

**Recepcionista.** — É o profissional que recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos das empresas a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

**Caixa.** — É o profissional que tem a seu cargo as operações de caixa, efectuando pagamentos e recebimentos em cheque e numerário; procede ao registo de todos os movimentos realizados e colabora na conferência de posições bancárias; procede ao fecho e controlo diário da caixa; prepara ordens de pagamentos em moeda nacional ou em divisas; controla as assinaturas, quer para efeito de verificação das autorizações de despesas, quer quanto à movimentação de contas bancárias; controla o fundo de maneo da caixa da sede e dos órgãos periféricos, procedendo à sua reposição; colabora na auditoria dos caixas dos órgãos periféricos.

**Escriturário.** — É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efectuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes das empresas, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e ou repartições públicas, consulta de documentos oficiais para identificação de proprietários e áreas de parcelas a expropriar, conferência de mapas e outros documentos.

Pode complementarmente efectuar trabalhos de dactilografia ou executar trabalhos em rotinas informáticas.

### Portagens

**Encarregado de portagens.** — É o profissional que coordena os meios humanos afectos à área de portagens, assegurando o bom funcionamento das diversas barreiras de portagem sob a sua responsabilidade.

Elabora o plano anual de escalas de serviço; analisa e verifica necessidades suplementares de mão-de-obra, assegura a existência de um fundo de trocos para o funcionamento da portagem.

**Operador principal de posto de portagem.** — É o profissional que coordena e supervisiona o funcionamento das barreiras de portagem e os meios humanos ali afectos, na dependência do respectivo encarregado de portagens.

Organiza e distribui os operadores de posto de portagem pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável para permitir descanso de opera-

dores de posto de portagem, ou em casos de força maior; confere e controla o fundo de maneo atribuído à barreira.

Opera com equipamento próprio para proceder ao fecho e abertura de vias e efectua leituras de tráfego; atende, quando solicitado, utentes da auto-estrada para resolução de questões por estes colocadas; organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

**Operador de posto de portagem.** — É o profissional que classifica e regista (conforme regras definidas) os veículos entrados na auto-estrada, procedendo à cobrança das tarifas de portagem correspondentes, utilizando para o efeito equipamento apropriado.

Zela pelo bom estado de conservação e limpeza do equipamento utilizado e da cabina de portagem; preenche todo o expediente de apoio à sua actividade; pode acompanhar a abertura das bolsas e respectiva conferência de valores.

### Quadros superiores

#### Nível I:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;

b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudo integradas nas grandes linhas de actividade das empresas, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias de alto nível;

c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação subordinado apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais das empresas, em cuja fixação participa, bem como o controlo financeiro;

d) As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível global das empresas.

#### Nível II:

a) Supervisiona várias equipas de que participam outros licenciados ou bacharéis, integradas dentro das linhas básicas de orientação das empresas, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo automaticamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena equipas de estudo, planificação de desenvolvimento, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;

c) Toma decisões de responsabilidade, podendo desenvolver objectivos a longo prazo;

d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

#### Nível III:

a) Supervisiona, directa e permanentemente, outros licenciados e bacharéis, para o que é requerida experiência profissional de elevada especialização;

b) Faz coordenação complexa de actividades numa ou mais áreas;

c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos de prioridades relativas e de interligação com outras áreas;

d) Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

#### Nível IV:

a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada nas empresas;

b) Poderá executar, com autonomia técnica, trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;

c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre problemas a tratar e que têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;

d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas e invulgares;

e) Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior;

f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

#### Nível V:

a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada nas empresas e dar assistência a outrem;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Pode actuar com funções de chefia e ou coordenação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que o necessite; quando ligado a projectos não tem funções de chefia.

*Estagiário.* — Licenciado ou bacharel, sem qualquer experiência profissional ou com experiência profissional externa inferior a dois anos em áreas diferentes daquela para que sejam admitidos; exercendo funções sem autonomia técnica e sob a orientação de um quadro superior mais qualificado; não podendo permanecer nesta categoria durante mais de dois anos. Sendo-lhe atribuída a remuneração mensal actualizada de €1255.

#### Rodoviários

*Motorista.* — É o profissional que conduz viaturas das empresas transportando pessoas, bens e documentos. Zela pelo bom estado de conservação e asseio da viatura, podendo efectuar operações simples de manutenção (entre outras, lavagem e limpeza de interiores).

Providencia pela realização de revisões periódicas ou pela reparação de avarias identificadas.

#### Topografia

*Topógrafo.* — É o profissional que, recebendo informações genéricas sobre o tipo de trabalho a efectuar, prepara, orienta e executa todos os levantamentos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais.

Fiscaliza, controla e acompanha a execução das obras para verificação dos elementos geométricos e topográficos do projecto.

Opera os equipamentos de topografia, procedendo a medições e cálculos de coordenadas por processos diversos e com base em figuras geométricas diversas.

Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre.

Executa nivelamentos taqueométricos e geométricos de grande precisão, calculando os respectivos resultados.

*Auxiliar de topografia.* — É o profissional que colabora com o topógrafo nos trabalhos realizados em campo e gabinete, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido.

Executa observações de figuras simples previamente reconhecidas e observadas e calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos próprios. Representa graficamente e em qualquer escala os resultados das operações efectuadas em campo por meio de desenho próprio. Efectua a limpeza e manutenção simples dos equipamentos utilizados nos trabalhos de campo.

*Porta-miras.* — É o profissional que, sob a orientação do topógrafo, colabora na realização de trabalho de campo de topografia (medições e registos de cadernetas). Fixa e posiciona miras, estacas e bandeirolas.

Abre o campo de visão nas zonas a observar, limpando o terreno. Transporta e procede à limpeza e manutenção do equipamento.

#### Assistência a utentes

*Encarregado de assistência a utentes.* — É o profissional que, prioritariamente recrutado entre trabalhadores do centro de comunicações ou do sector de mecânica, possuindo bons conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de comunicações e ou mecânica, coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a utentes.

Planeia, acompanha e controla as actividades da assistência a utentes, e nas áreas da central de comunicações e mecânica, nomeadamente patrulhamentos, atendimento de utentes no local ou na via central de comunicações, manutenção do parque automóvel, etc.

Colabora, quando necessário, nas operações de assistência a sinistros, através da coordenação de pessoal sob sua responsabilidade.

*Encarregado de turno do centro de coordenação operacional.* — É o profissional que, durante o seu turno, assegura e decide sobre a coordenação dos meios humanos e materiais afectos ao CCO, em ordem a que seja garantida a correcta assistência a clientes em toda a rede de auto-estradas da BRISA.

*Operador de central de comunicações.* — É o profissional que opera os equipamentos de comunicações existentes na central do centro operacional (CO), assegurando o estabelecimento e transmissão de informação interna e externa.

Em situações de assistência a utentes (mecânica e sinistros) é responsável pela centralização de todas as informações recebidas e respectiva articulação e canalização, por forma a accionar, em tempo útil, os meios necessários à resolução das ocorrências, de acordo com as normas estabelecidas.

*Oficial de mecânica.* — É o profissional que, na posse de bons conhecimentos de mecânica e electricidade-auto, procede a patrulhamentos ao longo da auto-estrada, assegurando a vigilância e a assistência aos utentes em situações de avaria e ou sinistros.

Pode realizar pequenas operações de montagem e reparação automóvel, utilizando equipamento adequado.

*Operador de patrulhamento.* — É o profissional que procede a patrulhamento ao longo da auto-estrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência aos clientes (não executando porém reparações mecânicas ou eléctricas de viaturas) e procedendo à sinalização adequada em situações de avarias e ou sinistros.

## ANEXO II

### Condições específicas de admissão e acesso

#### 1 — Princípios gerais:

##### 1.1 — Disposições genéricas:

1.1.1 — As diferentes profissões abrangidas pelo presente ACT hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e o grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessárias, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas.

1.1.2 — A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções.

1.1.3 — A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.4 — O empregador deverá observar a partir da avaliação respeitante a 1996, na aplicação de progressões nos escalões salariais resultantes da avaliação de desempenho, os seguintes tratamentos mínimos:

a) A passagem do escalão A para o escalão B, nas categorias com menos de cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 %, ou, com classificações em dois anos entre 70 % e 80 %, ou ainda com classificações em três anos não inferiores a 50 %;

b) Nas categorias em que existem quatro escalões a passagem de B para C será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos tenham obtido classificações iguais ou superiores a 70 % (75 %, se considerada a avaliação respeitante a 1995);

c) Nas categorias em que existem cinco escalões a passagem de A para B será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 %

ou que em dois anos tenham obtido classificações não inferiores a 50 %;

d) A passagem do escalão B para o escalão C, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados, no escalão B, com classificação superior a 80 %, ou com classificações em dois anos entre 70 % e 80 %, ou em quatro anos com classificações não inferiores a 50 %;

e) A passagem do escalão C para o escalão D, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 % e que no ano anterior tenham tido classificação igual ou superior a 70 % (75 % se considerada a avaliação respeitante a 1995) ou três avaliações iguais ou superiores a 70 % (75 % nos respeitantes a 1995 e anos anteriores);

f) Enquanto o factor risco não tiver expressão adequada na qualificação de funções e a sua tradução na tabela salarial aos ajudantes de oficial de obra civil aplicar-se-ão as regras estabelecidas para as categorias com cinco escalões, no que se refere à passagem do escalão B para o C.

1.1.5 — Só deverão ter acesso ao último escalão das respectivas categorias os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 %, desde que no ano anterior, estando no penúltimo escalão, tenham obtido classificações não inferiores a 70 %; ou classificados no penúltimo escalão, em três anos, com classificações não inferiores a 70 %.

1.1.6 — Para os efeitos previstos nos n.ºs 1.1.4. e 1.1.5. só relevam as classificações atribuídas na mesma categoria profissional e no mesmo escalão salarial.

1.1.7 — Só poderão descer de escalão, mas sem prejuízo de lhes ser assegurada a remuneração individual de base do ano anterior, os trabalhadores que tenham em dois anos seguidos classificações significativamente negativas.

1.1.8 — Consideram-se, para os efeitos previstos nesta cláusula, as seguintes classificações anteriores à avaliação de 1996:

- a) Menos de 45 %;
- b) Entre 45 % e 55 %;
- c) Entre 55 % e 75 %;
- d) Entre 75 % e 85 %;
- e) Igual ou superior a 85 %.

1.1.9 — A partir da avaliação respeitante ao ano de 1996, as classificações passarão a ser as seguintes:

- a) Menos de 40 %;
- b) Entre 40 % e 50 %;
- c) Entre 50 % e 70 %;
- d) Entre 70 % e 80 %;
- e) Igual ou superior a 80 %.

#### 1.2 — Conceitos gerais:

**Profissão** — é a actividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial das empresas.

**Função** — é o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.



Tarefa — é o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos.

Carreira profissional — considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do trabalhador, para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

2 — Habilitações, período experimental e níveis de qualificação:

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Níveis de qualificação
Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado.	Até 240 dias	Quadros superiores.
Formação profissional especializada ou experiência profissional específica.	Até 180 dias	Quadros médios.
Formação profissional, 11.º ano de escolaridade ou equiparado ou experiência profissional específica.	Até 180 dias	Encarregado e contremestre.
11.º ano de escolaridade ou equiparado ou experiência profissional específica.	Até 180 dias	Altamente qualificado.
Escolaridade obrigatória ou experiência profissional específica.	Até 120 dias	Qualificados.
Escolaridade obrigatória ou experiência profissional específica.	Até 90 dias	Profissionais semi-qualificados.
Escolaridade obrigatória ou experiência profissional específica.	Até 60 dias	Profissionais não qualificados.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

3.2 — O trabalhador electricista pode, também, recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com adequado título de qualificação profissional ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

### Tabela salarial — 2011

#### Profissionais de armazém

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Fiel de armazém . . . . .	823	882	966	1 023	1 069

#### Profissionais de construção civil

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Téc. esp. expropriações . . .	1 592	1 660	1 752		
Enc. laboratório . . . . .	1 592	1 660	1 752		
Enc. geral obra civil . . . . .	1 401	1 541	1 592	1 660	1 752
Téc. sinal. rodoviária . . . . .	1 307	1 401	1 541	1 592	1 660
Téc. cons. man. rev. veg. . . .	1 307	1 401	1 541		

(Em euros)

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Enc. fiscal obras . . . . .	1 172	1 307	1 401	1 592	1 752
Téc. de expropriações . . . . .	1 172	1 229	1 401	1 541	
Téc. laboratório . . . . .	1 118	1 172	1 307	1 401	1 592
Of. de obra civil . . . . .	882	929	966	1 045	1 118
Op. laboratório . . . . .	815	882	929	999	1 069
Aux. téc. expropriações . . .	746	815	882	966	1 069
Aj. op. laboratório . . . . .	659	689	775		
Ajudante of. o. civil . . . . .	566	689	757	815	
Guarda . . . . .	523	541	566		

#### Desenhadores

(Em euros)

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Desenhador project. . . . .	1 307	1 401	1 541	1 592	1 660
Medidor orçamentista . . . . .	1 118	1 172	1 307	1 401	1 541
Desenhador de estudos . . . . .	966	1 069	1 118	1 172	
Desenhador de execução . . . . .	746	775	823	882	
Arquivista técnico . . . . .	689	729	775		

#### Electricistas/electrónicos

(Em euros)

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Téc. electricidade . . . . .	1 401	1 541	1 592	1 660	1 752
Téc. electrónica . . . . .	1 401	1 541	1 592	1 660	1 752
Enc. fiscal electr. . . . .	1 172	1 307	1 401	1 592	1 752
Oficial electricista . . . . .	882	929	966	1 045	1 118
Oficial electrónica . . . . .	882	929	966	1 045	1 118

#### Auxiliares de escritório

(Em euros)

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos . . . . .	746	775	815	852	
Operad. reprográfico . . . . .	746	775	815		
Telefonista . . . . .	746	775	815		
Contínuo . . . . .	659	689	729	775	
Empregado de limpeza . . . . .	523	566	659	689	

#### Profissionais de escritório

(Em euros)

Categoria profissional	Escalões				
	A	B	C	D	E
Téc. adm. especialista . . . . .	1 592	1 660	1 752		
Téc. pub. marketing . . . . .	1 592	1 660	1 752		
Téc. administrativo . . . . .	1 172	1 229	1 401	1 558	
Secretário . . . . .	1 118	1 172	1 229	1 401	1 496
Recepcionista . . . . .	1 045	1 118	1 172	1 229	
Caixa . . . . .	966	1 069	1 118	1 172	
Escriturário . . . . .	746	815	882	966	1 069

**Portagens**

(Em euros)

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Encarreg. portagens . . . . .	1 401	1 541	1 592	1 660	1 752
Op. prin. p. portagem . . . . .	966	1 069	1 118	1 172	1 229
Op. p. portagem . . . . .	659	729	775	852	929

**Quadros superiores**

(Em euros)

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Nível I . . . . .	3 230	3 334	3 667	3 895	
Nível II . . . . .	2 568	2 700	2 832	2 965	
Nível III . . . . .	2 201	2 300	2 400	2 498	
Nível IV . . . . .	1 837	1 933	2 037	2 136	
Nível V . . . . .	1 569	1 637	1 685	1 736	
Estagiário . . . . .	1 255				

**Rodoviários**

(Em euros)

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Motorista . . . . .	775	823	929	966	

**Topografia**

(Em euros)

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Topógrafo . . . . .	1 307	1 401	1 541	1 660	1 752
Aux. topografia . . . . .	746	775	823	852	
Porta-miras . . . . .	659	689	746		

**Assistência a utentes**

(Em euros)

Categoria profissional	Escalaões				
	A	B	C	D	E
Enc. ass. utentes . . . . .	1 401	1 541	1 592	1 660	1 752
Enc. turno do CCO . . . . .	1 349	1 401	1 469	1 541	1 613
Op. cent. comunicações	966	1 069	1 118	1 172	1 229
Oficial mecânica . . . . .	882	929	966	1 045	1 118
Op. patrulhamento . . . . .	757	815	852	882	

Lisboa, 6 de Maio de 2011.

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

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

Pela Via Verde de Portugal, S. A.:

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

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

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

Pela BRISA, Inovação e Tecnologia, S. A.:  
*António José Lopes Nunes de Sousa*, administrador.  
*Jorge Manuel Conceição Sales Gomes*, administrador.

Pela BRISA, Conservação de Infra-Estruturas, S. A.:  
*Eduardo Rui Cabrita Sobral*, administrador.  
*Alberto Joaquim Milheiro Barbosa*, administrador.

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

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

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

*João Martins*, secretário-geral.  
*Acácio Dias Correia*, secretário nacional.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, presidente do conselho geral e mandatário.

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

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

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

**Declaração**

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

**Declaração**

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

FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações;

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

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

SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho.

**Declaração**

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

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

9 de Maio de 2011.

#### Declaração

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 3 de Maio de 2011. — A Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

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

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

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

Lisboa, 10 de Maio de 2011. — Pelo Secretariado: *António Maria Quintas — Delfim Tavares Mendes.*

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

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

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

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 5 de Maio de 2011. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Depositado em 17 de Maio de 2011, a fl. 107 do livro n.º 11, com o n.º 80/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### Acordo colectivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2010.

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito pessoal, geográfico, sectorial, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito e área de aplicação

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as associações de regantes e beneficiários outorgantes que exerçam a actividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infra-estruturas hidroagrícolas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, que sejam ou venham a ser

representados pelo sindicato outorgante, o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos pela presente convenção 19 empregadores e 1515 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — .....

2 — A tabela salarial constante no anexo III e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2011.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Denúncia e revisão**

.....

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

.....

**CAPÍTULO III**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

.....

**CAPÍTULO IV**

**Livre exercício dos direitos e actividade sindical**

.....

**CAPÍTULO V**

**Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço**

.....

**CAPÍTULO VI**

**Duração do trabalho**

.....

**CAPÍTULO VII**

**Suspensão da prestação do trabalho**

.....

**CAPÍTULO VIII**

**Remuneração do trabalho**

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Princípio geral**

.....

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Remuneração horária**

.....

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Remunerações dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias**

.....

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Substituições temporárias**

.....

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho**

.....

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Remuneração de trabalho suplementar**

.....

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Subsídio de turno**

.....

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Remuneração do trabalho nocturno**

.....

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**Subsídio de férias**

.....

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal**

.....

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

.....

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de €5,80.

2 — .....

3 — .....

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Abono para falhas****CAPÍTULO IX****Disciplina****CAPÍTULO X****Cessação do contrato de trabalho****CAPÍTULO XI****Segurança, higiene e saúde no trabalho****CAPÍTULO XII****Condições particulares de trabalho****CAPÍTULO XIII****Formação profissional****CAPÍTULO XIV****Relações entre as partes outorgantes****CAPÍTULO XV****Sistema de mediação laboral****CAPÍTULO XVI****Direito à informação e consulta****CAPÍTULO XVII****Disposições finais**Cláusula 83.<sup>a</sup>**Manutenção de regalias adquiridas**

1 — A presente convenção revoga todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de âmbito regional e ou nacional aplicáveis aos trabalhadores ao serviço de associações de beneficiários pelo presente ACT abrangidos.

2 — Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas associações de beneficiários, à data da entrada em vigor deste ACT.

3 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente ACT.

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Declaração da maior favorabilidade**

A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 85.<sup>a</sup>**Salvaguarda de direitos salariais**

Sem alteração no período de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2011.

Cláusula 86.<sup>a</sup>**Integração nos novos escalões****ANEXO I****Carreiras profissionais: condições e progressão****ANEXO II****Definição de funções****ANEXO III****Tabela salarial e progressão horizontal****(Em euros)**

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
0	Engenheiro técnico agrário especialista. .... Engenheiro técnico especialista. .... Técnico superior. .... Técnico especialista. ....	976,50	988	999,50	1 012,50	1 024

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalaões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
I	Engenheiro técnico agrário principal . . . . . Engenheiro técnico principal . . . . . Técnico principal . . . . .	903	917	928,50	940	952
II	Agente técnico agrícola especialista . . . . . Assistente administrativo especialista . . . . . Chefe de serviços administrativos . . . . . Engenheiro técnico agrário de 1.ª classe . . . . . Engenheiro técnico de 1.ª classe . . . . . Técnico de 1.ª classe . . . . . Topógrafo especialista . . . . .	796,50	809	821	833,50	846
III	Assistente administrativo principal . . . . . Desenhador especialista . . . . . Encarregado electricista de central . . . . . Engenheiro técnico agrário de 2.ª classe . . . . . Engenheiro técnico de 2.ª classe . . . . . Técnico de 2.ª classe . . . . .	760,50	774,50	785,50	797,50	810,50
IV	Agente técnico agrícola principal . . . . . Assistente administrativo de 1.ª classe . . . . . Desenhador principal . . . . . Topógrafo principal . . . . .	678,50	690	702,50	714	727
V	Agente técnico agrícola de 1.ª classe . . . . . Auxiliar técnico de rega e conservação especialista . . . . . Carpinteiro especialista . . . . . Condutor de máquinas especialista . . . . . Electricista especialista . . . . . Encarregado de barragem c/central eléctrica especialista . . . . . Encarregado geral de máquinas/encarregado geral de c. civil . . . . . Fiel de armazém especialista . . . . . Fiscal especialista . . . . . Mecânico especialista . . . . . Motorista de pesados/ligeiros especialista . . . . . Pedreiro especialista . . . . . Serralheiro civil especialista . . . . . Serralheiro mecânico especialista . . . . . Topógrafo de 1.ª classe . . . . .	642,50	654,50	666	679,50	691
VI	Agente técnico agrícola de 2.ª classe . . . . . Assistente administrativo de 2.ª classe . . . . . Auxiliar técnico de rega e conservação principal . . . . . Carpinteiro principal . . . . . Condutor de máquinas principal . . . . . Desenhador de 1.ª classe . . . . . Electricista principal . . . . . Encarregado de barragem c/central eléctrica principal . . . . . Fiel de armazém principal . . . . . Fiscal principal . . . . . Mecânico principal . . . . . Motorista de pesados/ligeiros principal . . . . . Pedreiro principal . . . . . Serralheiro civil principal . . . . . Serralheiro mecânico principal . . . . . Topógrafo de 2.ª classe . . . . .	595,50	610	621	634,50	646
VII	Assistente administrativo de 3.ª classe . . . . . Auxiliar técnico de rega e conservação de 1.ª classe . . . . . Carpinteiro de 1.ª classe . . . . . Condutor de máquinas de 1.ª classe . . . . . Desenhador de 2.ª classe . . . . . Electricista de 1.ª classe . . . . . Encarregado de barragem especialista . . . . . Mecânico de 1.ª classe . . . . . Motorista de pesados/ligeiros de 1.ª classe . . . . . Operador de estação elevatória especialista . . . . . Pedreiro de 1.ª classe . . . . . Serralheiro civil de 1.ª classe . . . . . Serralheiro mecânico de 1.ª classe . . . . .	552,50	564,50	576,50	588	601,50

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalaões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
VIII	Auxiliar técnico de rega e conservação de 2.ª classe . . . . . Cantoneiro de rega e conservação especialista . . . . . Encarregado de barragem . . . . . Fiscal de 1.ª classe . . . . . Guarda especialista . . . . . Guarda de porta de água especialista . . . . . Operador de estação elevatória principal . . . . .	531	542	554,50	567	578,50
IX	Cantoneiro de rega e conservação principal . . . . . Carpinteiro de 2.ª classe . . . . . Condutor de máquinas de 2.ª classe . . . . . Electricista de 2.ª classe . . . . . Fiel de armazém de 1.ª classe . . . . . Fiscal de 2.ª classe . . . . . Guarda principal . . . . . Guarda de porta de água principal . . . . . Mecânico de 2.ª classe . . . . . Motorista de pesados/ligeiros de 2.ª classe . . . . . Operador de estação elevatória de 1.ª classe . . . . . Pedreiro de 2.ª classe . . . . . Serralheiro civil de 2.ª classe . . . . . Serralheiro mecânico de 2.ª classe . . . . .	(*) 498,50	510	519	531	542
X	Auxiliar administrativo especialista . . . . . Cantoneiro de rega e conservação de 1.ª classe . . . . . Carpinteiro de 3.ª classe . . . . . Electricista de 3.ª classe . . . . . Estagiário (assistente administrativo) do 2.º ano . . . . . Guarda de 1.ª classe . . . . . Guarda de porta de água de 1.ª classe . . . . . Mecânico de 3.ª classe . . . . . Operador de estação elevatória de 2.ª classe . . . . . Pedreiro de 3.ª classe . . . . . Serralheiro civil de 3.ª classe . . . . . Serralheiro mecânico de 3.ª classe . . . . .	(*) 485,50	(*) 498,50	511	521,50	533
XI	Ajudante de encarregado de barragem . . . . . Auxiliar administrativo principal . . . . .		(*) 485	(*) 487,50	500	512,50
XII	Ajudante de electricista . . . . . Ajudante de carpinteiro . . . . . Ajudante de mecânico . . . . . Ajudante de pedreiro . . . . . Ajudante de serralheiro civil . . . . . Ajudante de serralheiro mecânico . . . . . Auxiliar administrativo de 1.ª classe . . . . . Cantoneiro de rega e conservação de 2.ª classe . . . . . Estagiário (escritório) do 1.º ano . . . . . Fiel auxiliar de armazém . . . . . Guarda de 2.ª classe . . . . . Guarda de porta de água de 2.ª classe . . . . .				(*) 485	(*) 490,50
XIII	Auxiliar administrativo de 2.ª classe . . . . . Trabalhador auxiliar . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . .					(*) 485

(\*) Se durante o corrente ano e nos termos do n.º 2 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 143/2010, de 31 de Dezembro, resultar alteração da retribuição mínima mensal garantida, as retribuições assinaladas serão automaticamente actualizadas.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Coruche, 26 de Abril de 2011.

#### Outorgantes

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia:

*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Mira:

*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Silves, Lagoa e Portimão:

*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Fomento Hidroagrícola do Baixo Mondego:

*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Sado:  
*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Caia:  
*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Barragem dos Minutos:  
*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Idanha-a-Nova:  
*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Divôr:  
*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra da Vigia:  
*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Rega de Odivelas:  
*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira:  
*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Lucefecit:  
*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Campilhas e Alto Sado:  
*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Plano de Rega do Sotavento do Algarve:  
*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Alvor:  
*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Roxo:  
*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Lis:

*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Cela:  
*José Gonçalves Ferreira Barahona Núncio*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 18 de Maio de 2011, a fl. 107 do livro n.º 11, com o n.º 83/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **Acordo colectivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Entre as instituições de crédito e as sociedades financeiras e os Sindicatos Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Independente da Banca, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações às cláusulas 2.ª, n.º 1, 45.ª, n.º 2, 46.ª, 47.ª, n.º 4, 56.ª, n.º 7, 69.ª, n.º 3, com aditamento dos n.ºs 8 e 9, 106.ª, n.ºs 4 e 6, 116.ª, 120.ª, 123.ª, n.º 1, 125.ª, 126.ª, 127.ª e 154.ª, n.º 1, e aos anexos II e VI, todos do ACT do sector bancário, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 2007, e 45, de 8 de Dezembro de 2008, e com as ressalvas referidas na 1.ª série do mesmo *Boletim*, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 5, de 8 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 28, de 29 de Julho de 1998, 45, de 8 de Dezembro de 1999, 16, de 29 de Abril de 2001, 28, de 29 de Julho de 2002, 6, de 15 de Fevereiro de 2003 (este último, no âmbito dos filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários), e 29, de 8 de Agosto de 2003, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 2.ª

#### **Âmbito**

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável em todo o território nacional, no âmbito do sector bancário, e obriga as instituições de crédito e as sociedades financeiras que o subscrevem (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 32 empregadores e estimando-se em 12 256 o número de trabalhadores



abrangidos. As profissões abrangidas pelo presente acordo são as descritas nos anexos I, III e IV.

- 2 — *(Iguar.)*
- 3 — *(Iguar.)*
- 4 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Competência das instituições

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — A instituição, observados os procedimentos previstos na lei, pode elaborar regulamentos internos, os quais serão enviados aos Sindicatos para conhecimento.
- 3 — *(Iguar.)*
- 4 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficarão sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo dos regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo ou na lei.

2 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

3 — Será estabelecido um regime de trabalho a tempo parcial quando o trabalhador o solicite nas situações em que a lei expressamente lhe faculte essa mesma prerrogativa, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos, ou incapazes, e ainda quando houver acordo nesse sentido com a instituição.

4 — Na admissão em regime de tempo parcial a instituição dará preferência em favor de pessoa com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — *(Iguar.)*
- 3 — *(Iguar.)*
- 4 — O contrato de trabalho a termo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;

b) Dois anos, nos demais casos previstos no número anterior;

c) Três anos, nos restantes casos.

- 5 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — *(Iguar.)*
- 3 — *(Iguar.)*
- 4 — *(Iguar.)*
- 5 — *(Iguar.)*

- 6 — *(Iguar.)*

7 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadoras grávidas e trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior a 12 meses;

c) Trabalhadoras que amamentem filhos, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

d) Menores.

- 8 — *(Iguar.)*

- 9 — *(Iguar.)*

- 10 — *(Iguar.)*

- 11 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

- 1 — *(Iguar.)*

- 2 — *(Iguar.)*

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode, fora dos casos previstos na lei ou no presente acordo, ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, sem prejuízo do disposto no n.º 8 desta cláusula.

- 4 — *(Iguar.)*

- 5 — *(Iguar.)*

- 6 — *(Iguar.)*

- 7 — *(Iguar.)*

8 — O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição, e do subsídio relativo ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

9 — Salvo acordo entre a instituição e o trabalhador, a renúncia prevista no número anterior deve ser exercida até ao momento da marcação do período de férias e, em qualquer caso, até 15 dias antes da data limite estabelecida na lei para a afixação do mapa de férias.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

- 1 — *(Iguar.)*

- 2 — *(Iguar.)*

- 3 — *(Iguar.)*

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

a) Em território português — €49,74;

b) No estrangeiro — €174,01.

- 5 — *(Iguar.)*

6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de €15,46.

- 7 — *(Iguar.)*

- 8 — *(Iguar.)*

- 9 — *(Iguar.)*

- 10 — *(Iguar.)*
- 11 — *(Iguar.)*
- 12 — *(Iguar.)*
- 13 — *(Iguar.)*
- 14 — *(Iguar.)*
- 15 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a instituição, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indície a prática de uma infracção disciplinar, a instituição comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, se for o caso, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data, será remetida à Comissão de Trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical.

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 116.<sup>a</sup>

5 — Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

7 — A instituição, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

8 — A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota

de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

9 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10 — Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar à instituição, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à Comissão de Trabalhadores.

11 — Recebidos os pareceres referidos nos n.ºs 9 e 10 ou decorrido o prazo para o efeito, a instituição dispõe, sob pena de caducidade, de 30 dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

12 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos n.ºs 9 e 10, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

13 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como à Comissão de Trabalhadores, ou, nos casos dos n.ºs 3 e 10, à associação sindical.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 91.<sup>a</sup>, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 116.<sup>a</sup>;

b) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respectivo ou este for inválido;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o

parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 14 da cláusula 120.<sup>a</sup>

3 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 12 a 15 da cláusula 120.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:

i) Se tiver menos de seis anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;

ii) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da subalínea i), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5;

iii) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da subalínea i), mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

iv) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da subalínea iii), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);

c) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — As indemnizações determinadas nos termos da alínea a) do número anterior terão um acréscimo de 50 %

relativamente aos estabelecimentos bancários junto dos quais não funcione qualquer instituição de segurança social.

4 — As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

5 — Decorrendo a ilicitude do despedimento de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.ºs 8 e 9 da cláusula 120.<sup>a</sup>, ou da inobservância do prazo referido no n.º 13 da mesma cláusula, se forem considerados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 2 da presente cláusula.

6 — Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a instituição pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da instituição.

7 — Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei e no n.º 6 da presente cláusula, as indemnizações indicadas no n.º 4 não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

8 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Suspensão e impugnação do despedimento

O trabalhador que for despedido pode, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão de despedimento, bem como opor-se ao despedimento mediante apresentação de formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação de contrato, se posterior.

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo será de €178 640 e não pode ultrapassar 90 % do valor total da habitação.

2 — (*Igual.*)

## ANEXO I

### Grupos profissionais

Grupo I — integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

Grupo II — integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente as seguintes:

Canalizador;  
Carpinteiro;  
Cozinheiro;  
Electricista;  
Gráfico;  
Gravador;  
Marceneiro;  
Pedreiro;  
Pintor;  
Serralheiro;  
Telefonista.

Grupo III — integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções constantes do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e nomeadamente:

Cobrador;  
Contínuo;  
Guarda;

Motorista;  
Porteiro;  
Vigilante.

*Nota.* — Consideram-se contínuos os trabalhadores que, salvo as situações acidentais previstas neste acordo, exercem as seguintes tarefas:

Executa tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;

Presta informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;

Regista, endereça, distribui, estampilha e expede correspondência e outros documentos;

Ordena e arquiva documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;

Fotocopia documentos, faz chapagem e serviços de duplicador;

Transporta documentos sem relevância pecuniária e correio, fora do estabelecimento;

Executa todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

Grupo IV — integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas. Abrange as seguintes funções:

Limpeza;  
Serviço de mesa, copa e bar;  
Auxiliar de cozinha;  
Serventes.

## ANEXO II

### Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 696,15				
17	2 437,90				
16	2 268,15				
15	2 089,55				
14	1 907,04				
13	1 730,79				
12	1 584,99				
11	1 460,03				
10	1 305,90				
9	1 198,12	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	1 085,39	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
7	1 004,42	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			
6	949,75	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	840,40	8 anos completos no grupo ou 5 anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	729,49	Admissão e até 3 anos completos neste grupo.	5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	
3	634,20		Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	
2	559,22			Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível.
1	475,40				Admissão e até quatro anos completos neste grupo.

## ANEXO IV

## Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico de grau I.			
14	Director-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-chefe.			
12	Técnico de grau II. Analista-coordenador de (OM) e informática.			
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector. Analista. Programador.			
10	Chefe de divisão. Subchefe de serviço. Subgerente. Técnico de grau III.			
9	Chefe de secção. Chefe administrativo de estabelecimento. Subinspector. Inspector-adjunto. Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal. Cambista.	Encarregado geral.		
8	Chefe de sector. Subchefe de secção. Subchefe administrativo de estabelecimento. Assistente social. Técnico de grau IV. Programador de informática.	Adjunto de encarregado geral. Chefe de oficina.		
7	Solicitador. Promotor comercial.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Gestor de cliente. Agente de organização e métodos. Operador de informática. Secretário. Auxiliar de inspecção. Enfermeiro.			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

## ANEXO VI

## Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível

Nível	Euros
18.....	2 320,59
17.....	2 094,09

Nível	Euros
16.....	1 933,35
15.....	1 783,09
14.....	1 629,84
13.....	1 489,53
12.....	1 377,67
11.....	1 281,62
10.....	1 160,42

Nível	Euros
9	1 065,38
8	965,16
7	895,79
6	851,40
5	762,88
4	672,58
3	595,98
2	534,56
1	475,40

**Mensalidades mínimas de reforma**

Grupo	Euros
I	729,49
II	634,20
III	559,22
IV	475,40

**Declaração**

Os outorgantes do presente ACT mais acordaram que:

a) De acordo com a cláusula 3.ª, n.º 5, do ACT, têm efeitos desde 1 de Janeiro de 2009 a tabela salarial e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Junho de 2009;

b) As prestações constantes das cláusulas a seguir indicadas são fixadas nos seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 38.ª, n.º 9 — €146 273,41;

Subsídio de almoço, cláusula 104.ª, n.º 1 — €8,94/dia;

Diuturnidades, cláusula 105.ª, n.º 1, alínea a) — €40,40/cada;

Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 106.ª, n.º 10 — €146 273,41;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.ª:

N.º 1 — €133,30/mês;

N.º 6 — €6,58/dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pelas cláusulas 61.ª e 108.ª, n.º 1 — €474,41/mês;

Subsídio a trabalhador-estudante, cláusula 112.ª, n.º 3 — €19,04/mês;

Subsídio infantil, cláusula 148.ª, n.º 1 — €24,82/mês;

Subsídio de estudo, cláusula 149.ª, n.º 1:

Alínea a) — €27,59/trimestre;

Alínea b) — €39/trimestre,

Alínea c) — €48,47/trimestre;

Alínea d) — €58,86/trimestre;

Alínea e) — €67,45/trimestre;

c) São os seguintes os valores das pensões de sobrevivência resultantes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula 142.ª:

Nível	Euros
18	1 078,46
17	975,16

Nível	Euros
16	907,26
15	835,82
14	762,81
13	692,31
12	634
11	584,01
10	522,36
9	479,24
8	450
7	450
6	450
5	450
4	450
3	450
2	450
1	450

d) Se mantêm em vigor todo o restante clausulado e todas as ressalvas feitas relativamente ao ACT para o sector bancário, cujo texto consolidado, respectivas alterações e ressalvas foram publicados nos *Boletins* referidos no início do presente documento.

Lisboa, 5 de Maio de 2011.

Pelo Grupo Negociador, em representação de:

Banco Popular Portugal, BANIF — Banco Internacional do Funchal (nos termos da declaração anexa), Banco Português de Negócios, BPN Serviços — Serviços Administrativos, Operacionais e Informáticos, ACE, BPN IMOFUNDOS — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, BPN Gestão de Activos, SGFIM, S. A., BPN Crédito Instituição Financeira de Crédito, BNP Paribas, S. A. — Sucursal em Portugal, BNP Paribas Wealth Management, S. A. — Sucursal em Portugal, BNP Paribas Lease Group — Sucursal em Portugal, Caixa Económica Montepio Geral, Caixa de Aforros de Galicia, Vigo, Ourense e Pontevedra — Sucursal em Portugal, FINI-BANCO e FINIVALOR — Sociedade Gestora de Fundos Mobiliários, S. A.:

*José Carlos Brito Sítima*, mandatário.

*Pedro Miguel Raposo*, mandatário.

*João Mário Cordéis Mendes Rodrigues*, mandatário.

Pelo Grupo Negociador, também em representação de IFAP — Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I. P., apenas no que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária:

*José Carlos Brito Sítima*, mandatário.

*Pedro Miguel Raposo*, mandatário.

*João Mário Cordéis Mendes Rodrigues*, mandatário.

Pelo Banco Santander Totta:

*José Carlos Brito Sítima*, mandatário.

Pelos Banco BPI, Banco Português de Investimento, BPI — Gestão de Activos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, BPI Private Equity — Sociedade de Capital de Risco, S. A., e TECHSOURCE — Serviços Informáticos, ACE:

*Tiago Ravara Marques*, mandatário.

*José Manuel Simões Correia*, mandatário.

Pelos Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Espírito Santo Capital — Sociedade de Capital de Risco, ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Imobiliário, ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Mobiliário e Banco Espírito Santo dos Açores:

*Pedro Miguel Raposo*, mandatário.

Pelos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal) e Caja España de Inversiones, Salamanca Y Soria, Caja de Ahorros Y Monte de Piedad — Sucursal em Portugal:

*Manuel Baptista Fernandes de Melo*, mandatário.

Pelo Banco do Brasil, AG — Sucursal em Portugal:

*Mariana Caldeira Sarávia*, mandatária.

Pelo Barclays Bank PLC, Sucursal:

*Teresa Coelho*, mandatária.

Pelo Banco CREDIBOM:

*Eduardo Manuel Dias Rosado Correia*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*Afonso Pires Diz*, mandatário.

*António José Andrade da Silva Vale*, mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

*Fernando Monteiro Fonseca*, mandatário.

*Leopoldo Álvaro Medeiros Tavares*, mandatário.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área

O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável em todo o território nacional, no âmbito do sector bancário, e obriga as instituições de crédito e as sociedades financeiras que o subscrevem (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 32 empregadores e estimando-se em 12 256 o número de trabalhadores abrangidos. As profissões abrangidas pelo presente acordo são as descritas nos anexos I, III e IV.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos sindicatos signatários, se encontrem na situação de invalidez ou inva-

lidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este acordo colectivo de trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, Sucursal ou delegação.

4 — As instituições de crédito com representação no estrangeiro, que aí tenham admitido ou venham a admitir trabalhadores ao seu serviço, ficam obrigadas a respeitar as normas locais de trabalho do sector.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

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

1 — O presente acordo colectivo de trabalho entra em vigor, em todo o território português, na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 desta cláusula, o período de vigência deste acordo colectivo de trabalho é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder-se anualmente à denúncia e revisão quer da tabela salarial quer de todo ou de parte do clausulado no mês de Outubro, de modo que as negociações se iniciem sempre no mês de Novembro.

3 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos contados da data da sua recepção.

4 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5 — A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo colectivo de trabalho, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

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

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### SECÇÃO I

###### Princípios gerais

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Enquadramento nos grupos

Os trabalhadores ao serviço das instituições de crédito são enquadrados em quatro grupos, consoante as funções que desempenham, de acordo com o anexo I.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Níveis de retribuição

Cada um dos grupos referidos na cláusula 4.<sup>a</sup> comporta os seguintes níveis de retribuição, referidos no anexo II:

#### A) Grupo I:

a) Sem funções específicas ou de enquadramento:

Níveis 4 a 10;

b) Com funções específicas ou de enquadramento:

Níveis 6 a 18;

#### B) Grupo II:

a) Sem funções de chefia:

Níveis 3 a 7;

b) Com funções de chefia:

Níveis 7 a 9;

#### C) Grupo III:

a) Sem funções de chefia:

Níveis 2 a 6;

b) Com funções de chefia:

Níveis 5 a 7

#### D) Grupo IV:

a) Sem funções de chefia:

Níveis 1 a 3;

b) Com funções de chefia:

Níveis 3 a 4.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Garantia de exercício de funções

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado, sendo vedado à instituição utilizar os seus serviços em actividades que não caibam nas funções do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido, salvo o disposto no n.º 4 da cláusula 7.<sup>a</sup> e na cláusula 25.<sup>a</sup>

2 — No caso de fusão ou integração de instituições, ou encerramento de estabelecimentos, ocorridos desde 14 de Março de 1975, os trabalhadores não podem ser prejudicados na sua categoria, ficando o exercício das funções dependente da existência de vagas e da aplicação dos critérios de selecção para o seu preenchimento.

3 — Nos casos previstos no número anterior, ou sempre que se verifiquem alterações ao organograma previsto na cláusula 21.<sup>a</sup>, ou ainda em caso de implementação de novas tecnologias, as instituições de crédito facultarão aos trabalhadores com categorias de funções específicas ou de enquadramento, no prazo de um ano e a expensas das instituições, a frequência de cursos de formação profissional

que os habilitem ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

4 — Em igualdade de condições, os trabalhadores a que se referem os números anteriores terão prioridade no preenchimento de vagas da respectiva categoria.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Mudança de grupo

1 — Na mudança de grupo aplica-se o princípio estabelecido na cláusula 16.<sup>a</sup>, não podendo a referida mudança acarretar diminuição da retribuição mínima mensal auferida no grupo de origem.

2 — No caso de mudança de grupo, o trabalhador poderá sempre optar pelo regime da carreira profissional do grupo de origem, enquanto este lhe for mais favorável.

3 — Para efeito de promoções futuras no grupo em que ingressou, não será contado ao trabalhador o tempo de serviço prestado no grupo de origem.

4 — Todos os trabalhadores dos grupos II, III e IV terão acesso ao grupo I após a obtenção das habilitações exigidas para admissão neste grupo. Porém, a mudança só se processará quando se verifiquem as seguintes condições:

a) Permanência mínima de cinco anos completos no grupo de origem;

b) Aprovação em provas de selecção destinadas a avaliar a sua aptidão para o desempenho de funções do grupo I;

c) Existência de vaga.

5 — Os trabalhadores do grupo IV terão, em igualdade de condições e desde que preencham os requisitos necessários, prioridade no preenchimento de vagas que ocorram nos grupos II e III, sem prejuízo do disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Mudança de grupo — Regime transitório

(Eliminada.)

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Exercício de funções de nível superior ao do trabalhador

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

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

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

4 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado pelo competente órgão de gestão para exercer funções específicas ou de enquadramento terá direito à



respectiva categoria após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

## SECÇÃO II

### Admissão

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Habilitações mínimas

1 — São as seguintes as habilitações mínimas exigidas para admissão nas Instituições:

a) Grupo I — 11.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;

b) Grupo II — 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente, se não for exigido qualquer curso especial ou carteira profissional;

c) Grupos III e IV — 6.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente, ou carteira profissional quando exigida.

2 — Para efeitos da alínea c) do número anterior, considera-se equivalente ao 6.º ano de escolaridade obrigatória a legalmente exigida ao candidato.

3 — Quando o serviço a que o trabalhador se candidata requeira, pela sua especialização técnica, habilitações superiores, o candidato fica obrigado à apresentação do diploma necessário ou a prova de formação profissional reconhecidamente equiparável.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Idade mínima de admissão

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

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

1 — Compete às instituições contratar os trabalhadores, com base em critérios objectivos, dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2 — Em cada 100 trabalhadores a admitir por cada instituição, pelo menos 2 serão deficientes físicos.

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

a) Filhos de trabalhadores bancários falecidos ou incapacitados para o trabalho, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido a maioridade;

b) Cônjuges sobreviventes de trabalhadores bancários.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental máximo na admissão é o fixado na lei, sem prejuízo de, quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poder ser dilatado até ao máximo de seis meses, devendo, em qualquer

caso, o referido período ser fixado antes da data de admissão.

2 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

3 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão de contrato.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de lugares de técnicos

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Casos especiais de preenchimento de lugares de técnicos

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Níveis mínimos

Os níveis mínimos de admissão ou de colocação nas funções integradas nos vários grupos profissionais no anexo I são os níveis mínimos constantes do anexo II para cada grupo e do anexo IV para cada categoria.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador será determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos seguintes termos:

a) Todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas instituições de crédito com actividade em território português;

b) Todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, nas instituições de crédito portuguesas com actividade nesses territórios e nas antigas inspecções de crédito e seguros;

c) Todos os anos de serviço prestado nos restantes países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;

d) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provierem, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos;

e) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições paraban-cárias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>-A

##### Determinação da antiguidade de novos trabalhadores

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade dos trabalhadores admitidos após 1 de Julho de 1997 será determinada pela contagem do tempo de serviço prestado em instituições abrangidas pelo capítulo XI do presente acordo, não se aplicando neste caso a cláusula 143.<sup>a</sup>

SECÇÃO III  
Carreira profissional

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Promoções obrigatórias por antiguidade**

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

A) Grupo I:

- Ao nível 5 — 3 anos completos de serviço;
- Ao nível 6 — 8 anos completos de serviço ou 5 anos completos no nível 5;
- Ao nível 7 — 14 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 6;
- Ao nível 8 — 21 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 7;
- Ao nível 9 — 28 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 8;
- Ao nível 10 — 35 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 9;

B) Grupo II:

- Ao nível 4 — 1 ano completo de serviço;
- Ao nível 5 — 5 anos completos de serviço ou 4 anos completos no nível 4;
- Ao nível 6 — 11 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 5;

C) Grupo III:

- Ao nível 3 — 1 ano completo de serviço;
- Ao nível 4 — 4 anos completos de serviço ou 3 anos completos no nível 3;
- Ao nível 5 — 10 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 4;

D) Grupo IV:

- Ao nível 2 — 4 anos completos de serviço;
- Ao nível 3 — 20 anos completos de serviço ou 16 anos completos no nível 2.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Promoções obrigatórias por mérito**

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, cada instituição deverá proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup>, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as regras seguintes:

Grupo I:

As promoções abrangerão todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9; O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 15 % do total desses trabalhadores;

Grupo II:

As promoções abrangerão todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 3 a 6;

O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 5 % do total desses trabalhadores;

Grupo III:

As promoções abrangerão todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5;

O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 5 % do total desses trabalhadores.

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

3 — As promoções previstas no n.º 1 deverão fazer-se exclusivamente com base no valor profissional dos trabalhadores.

4 — Nas instituições em que o número de trabalhadores colocados nos grupos II ou III seja inferior a 10, as promoções por mérito no grupo em que isso se verificar poderão não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de três em três anos.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Período de estágio**

1 — O acesso a categorias profissionais de funções específicas ou de enquadramento poderá ficar dependente de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de vaga mas que em caso algum poderá exceder um ano.

2 — O período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

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

4 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador poderá, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 106.<sup>a</sup>

5 — No caso de não se concretizar a integração na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provem, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Categorias de funções específicas ou de enquadramento**

1 — Consideram-se categorias de funções específicas ou de enquadramento as constantes do anexo III, a que correspondem, como remuneração mínima, os níveis de retribuição fixados no anexo IV.

2 — Cada instituição — de acordo com a sua dimensão e estrutura — elaborará e definirá o organograma de toda a empresa e o seu quadro de funções, graus e respectivos níveis de retribuição.

3 — As instituições enviarão aos Sindicatos cópias dos elementos referidos no número anterior até 31 de Março, elementos esses reportados a 31 de Dezembro do ano anterior.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Banco de Portugal**

O Banco de Portugal, tendo em conta as especiais funções e responsabilidades que lhe incumbem como banco central, poderá criar categorias de funções específicas ou

de enquadramento próprias e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto no presente acordo.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Procuradores

Os procuradores não poderão ter retribuição inferior à do nível 6 e serão obrigatoriamente promovidos a esse nível passado um ano de desempenho de mandato.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Chefias obrigatórias para os grupos II, III e IV

1 — No grupo II será observado o seguinte:

- a) É obrigatória a existência de encarregado geral e ajudante de encarregado geral, quando o número de trabalhadores, sob a sua orientação, seja igual ou superior a 60;
- b) É obrigatória a existência de chefe de oficina nas secções ou sectores que tenham um número de trabalhadores igual ou superior a nove;
- c) É obrigatória a existência de encarregado nas secções ou sectores que tenham sete ou oito trabalhadores.

2 — Relativamente aos grupos III e IV, e sem prejuízo do número seguinte, apenas será obrigatória a existência de um encarregado sempre que existam, em cada uma das respectivas categorias profissionais e por estabelecimento, mais do que nove trabalhadores ou, tratando-se de contínuos e porteiros, mais do que cinco.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se três categorias profissionais distintas, assim constituídas:

- a) Contínuos e porteiros;
- b) Serviços de vigilância e segurança (vigilantes e guardas);
- c) Serviço de mesa, copa e bar.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1 — Sem prejuízo do regime de caducidade previsto na lei, em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador do serviço especializado abrangido pelos grupos II ou III passa obrigatoriamente a desempenhar funções nos serviços administrativos dos grupos I ou III, consoante as habilitações que possua.

2 — O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias, veja, por qualquer motivo, extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Controlo de gestão das instituições de crédito

(Eliminada.)

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, no conselho de gerência dos SAMS, nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Até 50 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;
- b) Entre 51 e 500 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 6 trabalhadores;
- d) Entre 1001 e 2000 trabalhadores sindicalizados — 8 trabalhadores;
- e) Entre 2001 e 2500 trabalhadores sindicalizados — 9 trabalhadores;
- f) Entre 2501 e 3000 trabalhadores sindicalizados — 11 trabalhadores;
- g) Por cada fracção de 1000 para além de 3000 — 1 trabalhador.

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

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

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

5 — Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, das direcções sindicais.

6 — O desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios ou prémios de antiguidade que o trabalhador aufera, com excepção do abono para falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7 — O trabalhador tem ainda direito ao recebimento das gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela instituição como recompensa ou prémio, que nestes casos serão atribuídas pela média paga aos trabalhadores com as mesmas funções, nível ou categoria profissional, conforme os casos.

8 — Não se aplica o disposto no n.º 7 aos trabalhadores que, relativamente ao ano civil anterior à eleição para os cargos indicados no n.º 1, não tenham auferido as gratificações ou prestações referidas no citado n.º 7.

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

a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;

b) Dispor para a actividade dos delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual será disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores, ou posto à sua disposição sempre que o requeiram nas instituições com menos de 150 trabalhadores;

c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da instituição, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;

d) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

e) Afixar no interior da instituição e em local apropriado, reservado para o efeito pela mesma, informações do seu interesse;

f) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;

g) Exigir da instituição o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — As instituições descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao Sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-ão ao mesmo Sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado ou de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues ou de suporte magnético que contemple igualmente tais valores, conforme acordado com o sindicato respectivo.

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

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

4 — A declaração de autorização bem como a respectiva revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Mapas ou suportes magnéticos de pessoal e quotização sindical

1 — Até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar ao sindicato respectivo ou os mapas de quotização sindical, devidamente preenchidos, ou suporte magnético, de acordo com os impressos ou desenho do suporte, a solicitar à mesma associação sindical, com a inclusão de todos os trabalhadores ao seu serviço.

2 — Os impressos ou suportes magnéticos referidos no número anterior, para além da inclusão do número de trabalhador atribuído pela instituição, não poderão conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente aos sindicatos e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

3 — As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes magnéticos, referidos no n.º 1, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes magnéticos correspondentes ao 2.º mês em que forem verificadas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Proibição às instituições

1 — É proibido às instituições:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup> deste acordo;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela instituição ou por pessoas por ela indicadas;

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador;

h) Impor qualquer tipo de vestuário, a não ser no caso dos vigilantes e guardas, porteiros, motoristas e contínuos, por a natureza das suas funções aconselhar o uso de vestuário adequado.

2 — A violação do disposto no número anterior constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infracção.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Deveres das instituições

São deveres das instituições:

a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde constem as datas de admissão e de saída, a actividade, as funções ou os cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem e desde que os mesmos o solicitem e se comprometam a utilizá-lo;

c) Fornecer aos trabalhadores em serviço de vigilância meios de defesa;

d) Prestar aos Sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo de trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Novas tecnologias

1 — As instituições deverão adoptar gradualmente as novas tecnologias, por forma a garantir o aperfeiçoamento da produtividade e da eficiência dos serviços.

2 — As instituições providenciarão para que a instalação de novos equipamentos e a adaptação dos espaços em que vão ser implantados seja feita de forma a contribuir para a preservação da integridade física e psíquica dos trabalhadores.

3 — As condições de prestação de trabalho com carácter intensivo e permanente, em ecrãs de visualização, deverão obedecer às especificações ergonómicas estabelecidas pelas entidades competentes.

4 — As instituições deverão adoptar gradualmente procedimentos e normas técnicas que objectivem e especifiquem as condições de trabalho com os novos equipamentos, de modo a respeitar os objectivos enunciados no n.º 2.

5 — As instituições deverão promover acções de formação e reciclagem dos trabalhadores de forma a permitirem o adequado aproveitamento dos recursos humanos existentes.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas, também por escrito, nos casos seguintes:

a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;

b) Quando as julgue ilegítimas;

c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

d) Quando da sua execução possa recriar prejuízos que suponha não terem sido previstos;

e) Quando violem as directivas emanadas da associação sindical respectiva.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>;

b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;

d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;

f) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitada pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo colectivo de trabalho.

2 — Os trabalhadores com funções de vigilância devem ainda, quando em serviço, ser portadores de meios de defesa fornecidos pelas instituições.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Cooperativas de bancários

A solicitação dos Sindicatos dos Bancários, as instituições poderão dispensar, por período determinado, trabalhadores para a colaboração no lançamento e funcionamento de cooperativas de interesse geral para os bancários e apoiadas pelos referidos sindicatos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — As instituições são obrigadas à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições definidas na lei.

3 — Por força do disposto nos números anteriores, serão assegurados aos trabalhadores, nomeadamente, os seguintes direitos:

a) Serem submetidos a exame dos serviços médicos do trabalho, por sua iniciativa ou da instituição, para verificar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções, devendo recorrer-se, quando for caso disso, para o efeito de exames complementares e de meios auxiliares de diagnóstico de que não disponham os serviços privativos da instituição, à estrutura dos Serviços de Assistência Médico-Social — SAMS, de acordo com as disponibilidades técnicas destes, sendo a requisição de serviços e encargos da responsabilidade da instituição;

b) Serem obrigatoriamente inspeccionados, pelo menos uma vez por ano, quando exerçam habitualmente a sua actividade em lugares subterrâneos ou outros que envolvam riscos especiais, sem prejuízo de outros exames periódicos ou ocasionais impostos pela legislação sobre a matéria e do previsto na alínea anterior;

c) Serem obrigatoriamente inspeccionados, pelo menos uma vez por ano, incluindo um rastreio oftalmológico, quando operem com visores ou *écrans* de visualização, sem prejuízo do disposto na alínea a).

4 — Os serviços de medicina do trabalho não poderão exercer a fiscalização das ausências ao serviço, seja qual for o motivo que as determine.

5 — Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a instituição, ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho, deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Higiene, salubridade e segurança no trabalho

1 — As instituições são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, protecção colectiva e individual dos trabalhadores, tendo por objectivo atingir a adaptação do trabalho à fisiologia humana e dos trabalhadores aos diferentes serviços.

2 — As normas que dão satisfação ao disposto no n.º 1 constam do regulamento de higiene e segurança no trabalho publicado em anexo a este acordo e que dele faz parte integrante, tendo por objectivo estabelecer as condições ideais que proporcionem um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, o trabalhador tem direito a uma indemnização igual a dois terços da retribuição ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

3 — Em caso de incapacidade temporária parcial, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a dois terços da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a instituição deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100 % da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia compreendida entre um meio e dois terços

da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a dois terços da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

7 — Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e de doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os n.ºs 2 e 3 e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, na altura do seu pagamento.

8 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, as instituições devem diligenciar no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a sua capacidade.

9 — Será garantida uma indemnização de valor igual a oito vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 do anexo II, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

10 — As reparações de danos ao abrigo desta cláusula não prejudicam os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

1 — A instituição pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade ou para qualquer localidade do concelho onde resida.

2 — Quando o trabalhador exerça a sua actividade nos concelhos de Coimbra, Lisboa ou Porto, pode ser transferido para concelhos limítrofes do respectivo local de trabalho; no caso de Lisboa não se consideram limítrofes os concelhos situados na margem sul do rio Tejo, com excepção do concelho de Almada.

3 — Fora dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — Para os efeitos previstos nos n.ºs 2 e 3, a instituição deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5 — Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 126.<sup>a</sup>, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6 — A instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador, ou, quando não haja mudança de residência, o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, no valor correspondente ao custo dos transportes colectivos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de transferências para novos trabalhadores**

1 — A instituição e o trabalhador podem acordar, aquando da admissão, que o trabalhador possa ser transferido para qualquer localidade do distrito de admissão ou para localidade de distrito contíguo.

2 — Este acordo deve constar de documento escrito que fará parte integrante do contrato individual de trabalho, devendo identificar o distrito para onde poderá ser transferido.

3 — A instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

4 — O regime previsto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste acordo, estejam já ao serviço da instituição, qualquer que seja o seu vínculo contratual.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Prioridade no preenchimento de vagas e novos postos de trabalho**

1 — No preenchimento de vagas e novos postos de trabalho, reunidos os requisitos de competência para o lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de factores:

a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

b) Residência do agregado familiar do trabalhador na localidade para onde a transferência é solicitada, desde que tal agregado seja predominantemente sustentado pelo mesmo trabalhador e daí resulte uma situação económica precária;

c) Exercício de actividade profissional por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro da zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

d) Necessidade comprovada de assistência à família;

e) Residência do trabalhador na localidade para onde foi solicitada a transferência;

f) Necessidade comprovada de continuar os estudos;

g) Residência dos ascendentes do 1.º grau do trabalhador ou do cônjuge no concelho da localidade para onde pretende transferir-se;

h) Naturalidade do trabalhador.

2 — No caso de não ser atendido o factor de preferência referido na alínea a) do número anterior, poderá o trabalhador requerer uma junta médica nos termos da cláusula 141.<sup>a</sup>

3 — O trabalhador que reúna determinado factor de preferência não pode ser preterido por outro trabalhador que preencha cumulativamente vários factores subsequentes.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, terá preferência o trabalhador que reúna o maior número de factores.

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

6 — O dolo ou má fé, na fundamentação do pedido, determina a anulação da transferência efectuada.

7 — Os pedidos de transferência devem ser apresentados por escrito e em cada instituição haverá um registo desses pedidos, que poderá ser consultado por qualquer trabalhador.

8 — Para o preenchimento das vagas ou postos de trabalho referidos nesta cláusula deverão as instituições ter em conta o aproveitamento dos recursos humanos existentes no sector.

9 — Sempre que um trabalhador seja transferido de uma instituição para outra, ser-lhe-ão garantidos todos os direitos que tenha adquirido ao abrigo do presente acordo.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço, por facto imputável à instituição ou por razões do interesse desta ou do sector.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Encerramento definitivo do estabelecimento**

Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, por motivos de interesse da instituição, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutra instituição da mesma instituição, sempre que possível de acordo com as suas preferências e sem prejuízo de quaisquer direitos ou garantias.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Nos demais aspectos da transmissão da empresa ou do estabelecimento aplica-se o regime legal.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>-A

##### **Cedência ocasional de trabalhadores**

1 — A instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a

entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2 — A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4 — Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

8 — A instituição envia aos Sindicatos listagem dos trabalhadores que tenham sido cedidos no mês anterior.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Modo de prestação de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Competência das instituições

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

2 — A instituição, observados os procedimentos previstos na lei, pode elaborar regulamentos internos, os quais serão enviados aos Sindicatos para conhecimento.

3 — Dos regulamentos internos constarão normas de organização e disciplina do trabalho, dentro dos limites deste acordo e da lei.

4 — A instituição dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, em lugar visível ou disponibilizando-os por outros meios, designadamente informáticos.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficarão sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo dos

regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo ou na lei.

2 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

3 — Será estabelecido um regime de trabalho a tempo parcial quando o trabalhador o solicite nas situações em que a lei expressamente lhe faculte essa mesma prerrogativa, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteado, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos, ou incapazes, e ainda quando houver acordo nesse sentido com a instituição.

4 — Na admissão em regime de tempo parcial a instituição dará preferência em favor de pessoa com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

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

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da instituição as seguintes:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente, ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;

f) Acréscimo excepcional da actividade da instituição;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou de administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 — Para além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.



4 — O contrato de trabalho a termo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

- a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;
- b) Dois anos, nos demais casos previstos no número anterior;
- c) Três anos, nos restantes casos.

5 — A instituição deve comunicar aos Sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os actos administrativos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Substituições

1 — Quando um trabalhador com funções de chefia fique temporariamente impedido de as desempenhar, a instituição deverá proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula 9.<sup>a</sup>

2 — Não é permitida a acumulação de cargos de chefia, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder 120 dias, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.<sup>a</sup>

## SECÇÃO II

### Duração do trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Períodos normais de trabalho

1 — Salvo o disposto no número seguinte, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de 7 e 35 horas, respectivamente.

2 — Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de 40 horas.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho de menores

1 — O período normal de trabalho dos menores será reduzido em uma hora por dia, destinada à frequência de estabelecimentos de ensino ou à preparação de exames, desde que tenham tido aproveitamento escolar no último ano lectivo frequentado.

2 — Considera-se aproveitamento escolar, para efeitos do n.º 1, a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas que integram o respectivo ano lectivo.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — O horário normal de trabalho diário é das 8 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos, com intervalo de uma hora, entre as 12 e as 15 horas.

2 — Entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos, 30 minutos.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso.

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no n.º 1 da cláusula 52.<sup>a</sup> retomarão o serviço com igual atraso.

3 — Salvo o disposto neste acordo, existirá sempre um intervalo para descanso de 30 minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de prolongamento como trabalho suplementar.

4 — A instituição pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que não serão descontados no período normal de trabalho, salvo se tiverem sido pedidos pelos trabalhadores.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções específicas ou de enquadramento e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem de uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

3 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

3 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e a impossibilidade de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez e amamentação, nos termos dos n.ºs 4, 5 e 6 seguintes;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

4 — No caso do n.º 3, alínea e), as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

5 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

6 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

7 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar nocturno.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a instituição e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a instituição tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verificarem casos de força maior;

c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.

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

5 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar, sempre que não se verificarem os condicionalismos previstos no n.º 3.

6 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

Consideram-se motivos atendíveis:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

7 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadoras grávidas e trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Trabalhadoras que amamentem filhos, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- d) Menores.

8 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para o almoço e descanso.

9 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar.

10 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a instituição fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação, até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

11 — As instituições comunicarão às comissões ou secções sindicais ou ao delegado sindical, conforme os casos, a prestação de trabalho suplementar e as razões que o justificam.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de 160 horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia, mais de 2 horas.

2 — Não poderá também prestar trabalho suplementar em número de horas superior ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3 — A nível global da instituição não poderá ser ultrapassado o total anual de horas de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos atingissem o número de horas previsto no n.º 1.

4 — Nos termos da lei, a instituição deve possuir um registo do trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, o qual deve ser visado pelo trabalhador.

5 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano, a instituição deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo das alíneas *a)* ou *b)* e *c)* do n.º 3 da cláusula anterior, visada pela Comissão de Trabalhadores, relação de que será enviada cópia aos Sindicatos.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Regime especial de trabalho suplementar

1 — É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura de postos de câmbios ou *stands*, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites constantes dos n.ºs 1 e 3 da cláusula anterior.

3 — Aos trabalhadores que prestem serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 67.<sup>a</sup>

4 — O trabalho suplementar, previsto no n.º 1, só poderá ser prestado quando se verifique a impossibilidade de aplicação do disposto nas cláusulas 59.<sup>a</sup> e 62.<sup>a</sup>

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Regime geral de trabalho por turnos

1 — Sempre que venham a revelar-se necessários, poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos nos serviços de:

- a)* Informática e mecanografia;
- b)* Postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras;
- c)* Vigilância e segurança.

2 — Poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos em serviços distintos dos referidos no número anterior desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

3 — O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

4 — Os horários por turnos não prejudicam o direito ao descanso semanal ao domingo, e, quinzenalmente, ao sábado e ao domingo.

5 — Salvo o disposto na cláusula 60.<sup>a</sup> quanto aos trabalhadores referidos na alínea *c)* do n.º 1 da presente cláusula, cada turno terá a duração de seis horas consecutivas, com intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

6 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após o descanso semanal.

8 — No caso de os trabalhadores terem optado por turnos fixos, não poderão ser obrigados a permanecer em turnos de noite para além do período de seis meses.

9 — Os menores não poderão efectuar turnos de noite.

10 — O desempenho de funções de membros dos corpos gerentes de associações sindicais, do conselho de gerência dos SAMS, do secretariado do GRAM, de cooperativas do sector bancário ou dos secretariados das comissões ou secções sindicais e de comissões de trabalhadores é motivo atendível para não inclusão desses trabalhadores no horário de turnos.

11 — São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite os seguintes:

- a)* Necessidade de prestar assistência inadiável ao respectivo agregado familiar;
- b)* Frequência nocturna de estabelecimento de ensino;
- c)* Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- d)* Gravidez.

12 — A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

13 — Os horários por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham e localização do serviço.

14 — A instituição envia ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, aplicando-se o mesmo regime a qualquer alteração subsequente.

15 — O regime constante desta cláusula pode aplicar-se em casos de necessidade de abertura de postos de câmbios ou *stands*, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos de vigilantes e guardas

Ao trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança aplica-se a cláusula 59.<sup>a</sup>, com excepção do disposto nas alíneas seguintes:

- a)* Cada turno terá a duração de oito horas consecutivas, sem prejuízo do disposto na cláusula 95.<sup>a</sup>;
- b)* Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só poderão retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;
- c)* Os dias de descanso semanal deverão coincidir periodicamente com o sábado e domingo, na medida do possível.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos dos caixas do sector de câmbios

1 — Ao trabalho por turnos dos caixas do sector dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas por dia aplica-se o disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>, com as seguintes especialidades:

- a)* Cada turno terá a duração de doze horas, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as

primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de 30 minutos no segundo período;

b) Os turnos referidos na alínea anterior serão obrigatoriamente seguidos de 48 horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;

c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro nocturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante vinte e quatro horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os 30 minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos 30 minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

2 — O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adoptado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios existentes em gares marítimas ou ferroviárias, fronteiras e aeroportos, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho diferenciados

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, poderão ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados, com o acordo dos trabalhadores abrangidos.

2 — O início e cessação destes horários permitem uma oscilação máxima entre as 8 e as 21 horas, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com um intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas para almoço, das 11 às 15 horas, ou só num período contínuo, com um intervalo de 30 minutos para alimentação e descanso, após seis horas consecutivas de trabalho.

3 — Os horários diferenciados constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço.

4 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no n.º 3, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Regime especial de prestação de trabalho ao sábado

1 — Quando, para satisfação de reconhecidos interesses do público, se justificar a abertura de um balcão ao sábado, aplicar-se-á o regime de horário de trabalho diferenciado, previsto na cláusula 62.<sup>a</sup>, com as seguintes especialidades:

a) O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula será remunerado nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 98.<sup>a</sup> não sendo, porém, considerado trabalho suplementar;

b) O descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho será gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a instituição, no sentido da aplicação do disposto no n.º 7 da cláusula 69.<sup>a</sup>

2 — O regime constante desta cláusula é excepcional e pressupõe sempre a abertura de um número limitado de balcões por cada instituição.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho flexíveis

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados, mediante autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2 — A prática de horários flexíveis não poderá prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3 — A flexibilidade de horários poderá desenvolver-se entre as 8 e as 20 horas de segunda a sexta-feira.

4 — A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deverá efectuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efectuar-se no próprio dia, salvo se a instituição anuir em maior prazo.

5 — Os horários flexíveis constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

6 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, logo que aprovados pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Horário do serviço de limpeza

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

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

3 — Em caso de necessidade de reforço dos serviços de limpeza, as instituições darão preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre admissão de novos trabalhadores, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Regime especial do Banco de Portugal

1 — No Banco de Portugal, os trabalhadores que forem necessários para assegurar o funcionamento do serviço do Tesouro, ou dos serviços que se prendam com a função emissora, poderão trabalhar conforme as exigências peculiares desses serviços, designadamente de modo a que o seu regime de trabalho coincida com o dos serviços do Estado.

2 — O mesmo regime será aplicado aos trabalhadores do Banco de Portugal necessários para assegurar o exercício das funções, também de carácter público, de cujo desempenho está incumbido, enquanto banco central.

3 — O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula, e que exceda o horário normal de trabalho, será remunerado como suplementar.

4 — O trabalho prestado em dias diferentes dos de funcionamento normal dos restantes bancos será remunerado como trabalho prestado em dias de descanso, nos termos da cláusula 98.<sup>a</sup>

5 — Aos trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, em dia de descanso semanal aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 67.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados e férias

###### Cláusula 67.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1 — Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Não é permitido trabalhar em dias de descanso semanal e nos feriados estabelecidos neste acordo, salvo nas circunstâncias excepcionais nele previstos.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal têm direito aos correspondentes dias completos de descanso dentro dos três dias úteis imediatos, sem prejuízo do disposto no n.º 7 da cláusula 69.<sup>a</sup>

###### Cláusula 68.<sup>a</sup>

###### Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

###### Cláusula 68.<sup>a</sup>-A

###### Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

###### Cláusula 69.<sup>a</sup>

###### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-

-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode, fora dos casos previstos na lei ou no presente acordo, ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, sem prejuízo do disposto no n.º 8 desta cláusula.

4 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

5 — No ano de admissão, e decorrido o período experimental, 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.

6 — A mudança do trabalhador para outra instituição não pode prejudicar a atribuição e o gozo dos direitos previstos nesta cláusula, mas também não pode permitir que, durante o ano civil, o número de dias de férias gozados exceda o montante máximo referido no n.º 1.

7 — Os períodos de descanso compensatório relativos a um dia de descanso e aos feriados podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

8 — O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição, e do subsídio relativo ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

9 — Salvo acordo entre a instituição e o trabalhador, a renúncia prevista no número anterior deve ser exercida até ao momento da marcação do período de férias e, em qualquer caso, até 15 dias antes da data limite estabelecida na lei para a afixação do mapa de férias.

###### Cláusula 70.<sup>a</sup>

###### Acumulação de férias

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 69.<sup>a</sup> e neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes:

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou em Macau;

b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou em Macau, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a instituição.

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

3 — O período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, será gozado até 30 de Abril do ano civil imediato.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão dar conhecimento à instituição da data da incorporação logo que dela tenham conhecimento, tendo direito a gozar, antes daquela data, o período de férias já vencido ou adquirido nos termos do n.º 5 da cláusula 69.<sup>a</sup>

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

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

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

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Férias no ano de cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores, ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a instituição e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

4 — Na falta de acordo, cabe à instituição a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, a estrutura sindical da instituição.

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.

2 — No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 75.<sup>a</sup>

3 — No caso de interrupção do período de férias, por necessidade imperiosa da instituição, o facto deverá ser comunicado, com menção dos respectivos motivos, à Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, à estrutura sindical da empresa.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 75.<sup>a</sup>, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

5 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Afixação e envio do mapa de férias

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

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Férias do agregado familiar**

1 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma instituição, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 75.<sup>a</sup> e dos interesses dos demais trabalhadores.

2 — Na medida do possível, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço de diferentes instituições abrangidas por este acordo, deverá ser facultado o gozo simultâneo de férias.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Interrupção de férias**

1 — Em caso de doença ou parto do trabalhador durante o gozo de férias serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a instituição exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

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

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de faltas por maternidade, salvo acordo em contrário entre a instituição e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozadas no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *ab*) do n.º 3 da cláusula 83.<sup>a</sup>

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

1 — A instituição que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

SECÇÃO II

**Faltas**

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

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

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

*b*) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento de filho;

*c*) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;

*d*) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;

*e*) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

*f*) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste acordo;

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

*h*) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;

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

*j*) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;

*l*) As que por lei forem como tal qualificadas;

*m*) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos Sindicatos, por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais dos Sindicatos ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos Sindicatos.

3 — Nos termos da alínea *c*) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

*a*) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 e no n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea j) do mesmo número.

8 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

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

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 seguintes.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula 83.<sup>a</sup>:

a) As previstas na alínea i), que excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral;

b) As previstas na alínea j), sem prejuízo de decisão contrária da entidade patronal;

c) As previstas na alínea l), quando excederem 30 dias por ano.

3 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença ou indemnização por

acidente de trabalho que o trabalhador venha a receber, respectivamente, da instituição de segurança social em que esteja inscrito ou da entidade seguradora.

4 — Sempre que se verificar a situação referida no número anterior, a instituição adiantará ao trabalhador a retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar à instituição a totalidade dos subsídios recebidos da segurança social.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

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

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

### SECÇÃO III

#### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

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

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 29.<sup>a</sup> com menção expressa da situação em que se encontrem e contarão para os efeitos da cláusula 19.<sup>a</sup>



### Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

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

### Cláusula 90.<sup>a</sup>

#### Regresso do trabalhador

O trabalhador deve apresentar-se à instituição para retomar a actividade no dia imediato à cessação do impedimento, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

### Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O trabalhador conserva o direito à categoria, e o período de licença conta-se para os efeitos do anexo v, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 29.<sup>a</sup>

4 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

5 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de 6 anos ou incapazes e a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição nos termos desta cláusula e até ao máximo de três anos.

6 — O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias dirigido à entidade patronal.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição

### Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Definição de retribuição

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

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

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

4 — Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

5 — A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social será corrigida, de modo a que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

### Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### Classificação da retribuição

1 — Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) «Retribuição de base» a prevista no anexo II para cada nível dos diversos grupos;

b) «Retribuição mínima mensal» a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

c) «Retribuição mensal efectiva» a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo.

3 — Não se consideram, para os efeitos do número anterior, as remunerações devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil e de estudo;

d) Subsídios de almoço e jantar.

### Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — A instituição poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3 — A instituição deve entregar ao trabalhador, no acto de pagamento da retribuição, documento onde conste a identificação da instituição, o nome completo do trabalhador, o grupo e o nível de retribuição, o número de inscrição na instituição de segurança social, se for caso disso, a categoria profissional, o período a que a retribuição respeita, a discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, as importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com a indicação do montante líquido a receber, e ainda a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho.

### Cláusula 95.<sup>a</sup>

#### Retribuição de vigilantes e guardas

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho iguais aos fixados na cláusula 50.<sup>a</sup>, n.º 2, serão remunerados com um acréscimo igual a 75 % da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 96.<sup>a</sup>**Cálculo da retribuição horária e diária**

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12:52 \times n$$

sendo  $Rm$  o valor da retribuição mensal efectiva e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a  $\frac{1}{30}$  da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 97.<sup>a</sup>**Remuneração de trabalho nocturno**

1 — A remuneração de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, será superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 98.<sup>a</sup>**Remuneração de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, será retribuído nos termos seguintes:

## a) Diurno:

1.<sup>a</sup> hora:

Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;

2.<sup>a</sup> hora e subsequentes:

Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

## b) Nocturno:

1.<sup>a</sup> hora:

Retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

2.<sup>a</sup> hora e subsequentes:

Retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 104.<sup>a</sup>

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo  $Rhn$  = valor da retribuição da hora normal e  $T$  = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a

uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo  $Rhn$  = valor da retribuição da hora normal e  $T$  = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 104.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 99.<sup>a</sup>**Retribuição durante o serviço militar**

O trabalhador, enquanto durar o serviço militar para que tiver sido extraordinariamente convocado, receberá da instituição a diferença entre a retribuição anual que auferiria e a remuneração que, pelas competentes autoridades, por qualquer forma lhe for paga.

Cláusula 100.<sup>a</sup>**Trabalhadores estrangeiros**

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que nas instituições tenham categoria e funções idênticas.

Cláusula 101.<sup>a</sup>**Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial**

A retribuição dos trabalhadores de limpeza, bem como a dos trabalhadores que, excepcionalmente, não prestem serviço em regime de tempo completo, é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 102.<sup>a</sup>**Retribuição e subsídio de férias**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado  $\frac{1}{25}$  da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3 — Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

Cláusula 103.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será paga, por

antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 91.<sup>a</sup>, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano da admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a 0,91 % do nível 6, pagável mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do Sindicato ou das Comissões de Trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

a) Uma diuturnidade de valor igual a 4,2 % do nível 6, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;

b) Diuturnidades iguais a 6 %, 7 %, 8 %, 9 % e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 — O regime de diuturnidades previsto na alínea a) do número anterior é limitado a sete diuturnidades.

3 — Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1, serão utilizados os critérios definidos na cláusula 17.<sup>a</sup>

5 — Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

7 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) Será pago pela instituição o preço da viagem;

b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;

c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.<sup>a</sup> classe;

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á, por quilómetro de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30 x preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento, e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;

e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

a) Em território português — €49,74;

b) No estrangeiro — €174,01.

5 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de €15,46.

7 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 4 a 6, a instituição reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

8 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

9 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

10 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, de valor

igual a 8 vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 no anexo II, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

11 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 38.<sup>a</sup>, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

12 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula.

13 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

14 — Os valores das ajudas de custo referidos nos n.ºs 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

15 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Acréscimo a título de falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou caixa-móvel terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, de quantitativo mensal correspondente a 14 % da retribuição do nível 6 do anexo II.

2 — Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas ou caixas-móveis efectivos terão direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um acréscimo a título de falhas no valor de 50 % do referido número anterior, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fracção.

3 — Os períodos de 11 dias normais de trabalho a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

4 — Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares, não exclusivamente de cobrança.

5 — Os cobradores terão direito a um acréscimo a título de falhas de montante igual ao previsto no n.º 1 desta cláusula.

6 — Os trabalhadores que desempenharem, acidentalmente, as funções de cobrador terão direito a uma retribuição especial, por dia ou fracção, de 0,672 % do nível 6.

7 — Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, caixa-móvel ou cobrador, por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento da mesma retribuição mensal efectiva durante as férias referentes ao mesmo ano.

8 — Os operadores de teleprocessamento, abrangidos pela antiga cláusula 162.<sup>a</sup>, que desempenhem, simultaneamente, as funções de caixa receberão o acréscimo a título de falhas previsto no n.º 1 desta cláusula.

9 — Os caixas que por motivo de introdução de novas tecnologias deixarem de desempenhar essas funções mantêm o direito ao acréscimo a título de falhas, mas só na medida em que o mesmo não seja absorvido por subsequentes aumentos que não decorram de diuturnidades nem de actualizações gerais de vencimento.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno dos caixas abrangidos pela cláusula 61.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores colocados nas situações previstas na cláusula 61.<sup>a</sup> auferirão um subsídio de turno no montante de 50 % da retribuição do nível 6.

2 — O subsídio referido no número anterior engloba o pagamento devido pelo trabalho prestado em sábados, domingos e feriados, bem como o trabalho prestado no período nocturno.

3 — O subsídio previsto no n.º 1 conta para efeitos de cálculo de subsídio de férias, desde que, à data do início destas, os trabalhadores se encontrem a prestar serviço em regime de turnos.

4 — Os trabalhadores que, em cada ano civil, exerçam as funções previstas na cláusula 61.<sup>a</sup> por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, têm direito a que o subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula conte para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

## CAPÍTULO VII

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — Havendo acordo entre o trabalhador e a instituição, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, poderá aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho,

de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da instituição.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização das provas e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de prova de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais 1 dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Subsídio a trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, as instituições obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3 — As instituições concederão aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no montante mensal de 2 % do nível 6.

4 — O subsídio de estudo é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, e constantes do capítulo VII deste acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário, técnico ou liceal, ou de curso complementar do ensino secundário, ou de curso especializado ou superior;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, em fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, e constantes do capítulo VII deste acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional ou cursos superiores, as regalias previstas na cláusula 112.<sup>a</sup> só são atribuídas se a instituição reputar aqueles cursos de interesse para o serviço, considerando-se como tais os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária, frequentados por trabalhadores seleccionados pelas instituições.

5 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao

limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

## CAPÍTULO VIII

### Sanções e regime disciplinar

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a instituição, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1 — A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de segurança social previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-

-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6 — Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

1 — A instituição manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornecerá ao sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da Comissão de Trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a instituição comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, se for o caso, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data, será remetida à Comissão de Trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical.

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 116.<sup>a</sup>

5 — Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

7 — A instituição, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

8 — A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

9 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10 — Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar à instituição, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à Comissão de Trabalhadores.

11 — Recebidos os pareceres referidos nos n.ºs 9 e 10 ou decorrido o prazo para o efeito, a instituição dispõe, sob pena de caducidade, de 30 dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

12 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos n.ºs 9 e 10, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

13 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como à Comissão de Trabalhadores, ou, nos casos dos n.ºs 3 e 10, à associação sindical.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrarem o conceito de justa causa de despedimento, a instituição comunicará, por escrito, ao arguido e à Comissão de Trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

3 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência.

4 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte

a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5 — A presunção do n.º 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 91.<sup>a</sup>, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à Inspeção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos a contar do termo do seu exercício o prazo referido na segunda parte do número anterior.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 116.<sup>a</sup>;

b) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respectivo ou este for inválido;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 14 da cláusula 120.<sup>a</sup>

3 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 12 a 15 da cláusula 120.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:

i) Se tiver menos de seis anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;

ii) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da subalínea i), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5;

iii) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da subalínea i), mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

iv) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da subalínea iii), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);

c) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — As indemnizações determinadas nos termos da alínea a) do número anterior terão um acréscimo de 50 % relativamente aos estabelecimentos bancários junto dos quais não funcione qualquer instituição de segurança social.

4 — As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

5 — Decorrendo a ilicitude do despedimento de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.ºs 8 e 9 da cláusula 120.<sup>a</sup>, ou da inobservância do prazo referido no n.º 13 da mesma cláusula, se forem considerados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 2 da presente cláusula.

6 — Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a instituição pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da instituição.

7 — Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei e no n.º 6 da presente cláusula, as indemnizações indicadas no n.º 4 não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

8 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Suspensão e impugnação do despedimento

O trabalhador que for despedido pode, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão de despedimento, bem como opor-se ao despedimento mediante apresentação de



formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação de contrato, se posterior.

## CAPÍTULO IX

### Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Prazo de prescrição

Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Prova de créditos

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Privilégios creditórios

Os créditos previstos neste capítulo gozam dos privilégios consignados na lei civil.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Arbitragem

As instituições de crédito e os trabalhadores poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — As instituições devem proporcionar aos trabalhadores bancários, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, nomeadamente através do apoio do Instituto de Formação Bancária.

2 — As instituições deverão assegurar, nas acções de formação que venham a desenvolver, uma participação mais equilibrada dos dois sexos.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Formação de base

1 — A frequência dos cursos de formação de base será obrigatória para todos os trabalhadores sem funções específicas ou de enquadramento, que venham a ser admitidos

ao desempenho de tarefas especificamente bancárias por ocasião do seu ingresso ou que a elas venham a ter acesso, de modo a serem enquadrados na orgânica e funcionamento dos serviços.

2 — As horas de funcionamento dos cursos a que se refere o número anterior não excederão os máximos estabelecidos como período normal de trabalho e são considerados como prestação de trabalho.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Aperfeiçoamento e reconversão profissional

Tendo em vista o aperfeiçoamento humano e profissional dos trabalhadores ou a sua reconversão, ser-lhes-á proporcionada a participação em acções de formação específica.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Deslocações para formação

1 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da localidade onde funcionem as actividades mencionadas nas cláusulas anteriores, constantes do capítulo x deste acordo, serão assegurados todos os subsídios, ajudas de custo e garantias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço, nunca podendo os encargos daqui resultantes originar qualquer discriminação na frequência das mesmas.

2 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, aplicar-se-á o disposto no n.º 4 da cláusula 20.<sup>a</sup>

3 — Todos os trabalhadores em regime de formação, através de ensino a distância, e cujas provas de avaliação se realizem em dias de descanso, terão direito ao subsídio de almoço e de jantar, nos termos do n.º 5 da cláusula 98.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO XI

### Benefícios sociais

#### SECÇÃO I

##### Segurança social

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — As instituições de crédito, por si ou por serviços sociais privativos já existentes, continuarão a garantir os benefícios constantes desta secção aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou Serviços de segurança social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas será garantida, pelas instituições de crédito, a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos neste acordo.

2 — Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja

contado na antiguidade do trabalhador nos termos das cláusulas 17.<sup>a</sup> e 143.<sup>a</sup>

3 — As instituições adiantarão aos trabalhadores abrangidos pelo Regime Geral da Segurança Social as mensalidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à instituição a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social a título de benefícios da mesma natureza.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>-A

##### Doença

No caso de doença, as instituições adiantarão aos trabalhadores abrangidos pelo Regime Geral de Segurança Social o valor das prestações a que os mesmos terão direito a título de subsídio de doença, entregando os trabalhadores à instituição a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social, juntamente com os respectivos comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### Doença ou Invalidez

1 — No caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito:

a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo v, aos valores fixados do anexo vi;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 102.<sup>a</sup>

2 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número anterior, não poderá ser, segundo o grupo em que se encontravam colocados à data da passagem a qualquer das situações previstas no mesmo número, de montante inferior ao do valor líquido da retribuição do nível 4, quanto aos trabalhadores do grupo I, ou do nível mínimo de admissão do respectivo grupo, quanto aos restantes.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial terão direito às prestações referidas nos n.ºs 1 ou 2, calculados proporcionalmente ao período normal de trabalho.

4 — As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo vi, serão sempre actualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis do anexo II.

5 — Excepcionalmente, e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador, com mais de 65 anos de idade e menos de 70, continuar ao serviço: a continuação ao serviço dependerá de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

6 — O trabalhador que completar 40 anos de serviço antes de atingir 65 anos de idade, ou o que completar

35 anos de serviço tendo mais de 60 anos de idade, pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a instituição.

7 — Da aplicação do anexo v não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

8 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula têm direito à actualização das mensalidades recebidas, sempre que seja actualizado o anexo II, quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada actualização.

9 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>-A

##### Regime contributivo de novos trabalhadores

1 — Os trabalhadores admitidos após 1 de Janeiro de 1995, e durante o tempo em que estiverem no activo, contribuirão para o Fundo de Pensões instituído pela entidade empregadora com 5 % da sua retribuição mínima mensal, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 — No caso de um trabalhador a que se aplique o n.º 1 desta cláusula passar a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo, será transferido para o Fundo de Pensões da nova instituição o valor actual da totalidade das responsabilidades com pensões de reforma decorrentes dos serviços prestados, até essa data, a instituições de crédito vinculadas ao disposto na secção I do capítulo XI do presente acordo.

3 — A contribuição prevista no n.º 1 desta cláusula não será majorada na retribuição, mantendo-se, contudo, a majoração prevista no n.º 5 da cláusula 92.<sup>a</sup> para os trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social.

4 — Quando se verifique a situação prevista na cláusula 140.<sup>a</sup> deste acordo, a responsabilidade pelo pagamento das mensalidades decorrentes dos serviços prestados a instituições de crédito caberá por inteiro à instituição em que o trabalhador se encontrava quando deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>-B

##### Garantia de direitos

O regime instituído na cláusula 137.<sup>a</sup>-A não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de Janeiro de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também, quer a uns, quer a outros, no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>-C

##### Plano complementar de pensões

1 — Os trabalhadores admitidos a partir da data fixada nos termos do n.º 2 da cláusula 170.<sup>a</sup> e inscritos no Re-

gime Geral da Segurança Social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das instituições de crédito e dos trabalhadores.

2 — O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo das instituições de crédito e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efectiva, incluindo sobre o valor dos subsídios de férias e de Natal.

3 — Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, a instituição de crédito creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

4 — Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à instituição de crédito decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5 — A alteração da escolha referida no n.º 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6 — Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelas instituições de crédito e respectivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente ACT para estas eventualidades.

7 — Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8 — Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efectuadas pelas instituições de crédito e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras do presente ACT para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

9 — Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

10 — Cada instituição de crédito estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às mensalidades referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 137.<sup>a</sup> acrescerá o valor correspondente às diuturnidades calculadas e actualizadas nos termos da cláusula 105.<sup>a</sup>, considerando todo o tempo de serviço prestado até à data

da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

2 — Para além das diuturnidades previstas no número anterior, será atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efectivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 2 da cláusula 105.<sup>a</sup>

3 — O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

4 — Os direitos previstos no n.º 1 desta cláusula, quanto à contagem de diuturnidades, são extensivas aos trabalhadores que se encontram já em situação de invalidez ou invalidez presumível, mas com efeitos desde 1 de Junho de 1980.

5 — Os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 aplicam-se aos trabalhadores que sejam colocados na situação de invalidez ou invalidez presumível a partir de 15 de Julho de 1984.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>-A

##### Cláusula interpretativa

As pensões de reforma previstas no sistema de segurança social constante deste acordo correspondem à soma do valor das mensalidades com o valor das diuturnidades a que aludem, respectivamente, as cláusulas 137.<sup>a</sup> e 138.<sup>a</sup>, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 136.<sup>a</sup> Esta norma não se aplica aos casos abrangidos pela cláusula 140.<sup>a</sup>

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### Verificação do estado de doença e de invalidez

Quando existir desacordo entre a instituição e o trabalhador, quanto à situação de doença ou de invalidez, haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o serviço.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador de instituição de crédito, sociedade financeira ou das antes designadas instituições parabancárias não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento, pelas referidas instituições e na proporção do tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 — Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no n.º 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, será calculada com base na retribuição do nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente ACTV, tomando-se em consideração a taxa

de formação da pensão do Regime Geral de Segurança Social.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 141.<sup>a</sup>

4 — Para efeitos da contagem do tempo de serviço prestado no sector bancário, referido no n.º 1 desta cláusula, aplica-se o disposto nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e 143.<sup>a</sup>

5 — No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutro regime nacional de segurança social, a retribuição de referência para aplicação no disposto no n.º 1 desta cláusula será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente acordo.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### Junta médica

1 — As juntas médicas previstas neste acordo serão compostas por três elementos e constituir-se-ão da seguinte forma:

a) A parte não concordante com a situação requererá a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico, que a representará na mesma;

b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção daquele;

c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

d) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

2 — Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b) do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

3 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Falecimento

1 — Por morte do trabalhador, as instituições concederão:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência igual a 40 % do valor da retribuição mensal, constante do anexo II, com o mínimo do ordenado mínimo nacional;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 102.<sup>a</sup>

2 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) Cônjuge sobrevivivo;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

4 — As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do n.º 1 desta cláusula são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivivo;

b) 50 % para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivivo;

d) 100 % para o cônjuge sobrevivivo, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

5 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivivo será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivivo ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do n.º 3 desta cláusula.

6 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acrescerá à dos restantes.

7 — A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

8 — As actualizações do anexo II aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas actualizações.

9 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Tempo de serviço prestado na função pública

Aos trabalhadores colocados nas situações previstas no n.º 1 da cláusula 137.<sup>a</sup> a partir de 1 de Junho de 1980, será contado, para efeitos da aplicação do anexo V, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

Cláusula 144.<sup>a</sup>

## Assistência médica

1 — Enquanto não se verificar a integração dos trabalhadores bancários no Serviço Nacional de Saúde, será assegurada a assistência médica por um serviço de assistência médico-social, nos termos dos números seguintes:

2 — O Serviço de Assistência Médico-Social — SAMS — constitui uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 4 desta cláusula, e é gerido pelo sindicato respectivo.

3 — O Serviço de Assistência Médico-Social — SAMS — proporciona, aos seus beneficiários, serviços e ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4 — Constituirão contribuições obrigatórias para os SAMS:

a) A cargo das instituições de crédito: a verba correspondente a 6,50 % do total das retribuições efectivas dos trabalhadores no activo, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 137.<sup>a</sup> e diuturnidades referidas na cláusula 138.<sup>a</sup> e das pensões de sobrevivência referidas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 da cláusula 142.<sup>a</sup> mas que não incide sobre o prémio de antiguidade;

b) A cargo dos trabalhadores no activo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição efectiva incluindo o subsídio de férias e subsídio de Natal;

c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada, invalidez ou invalidez presumível: a verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 137.<sup>a</sup>, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidos das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 138.<sup>a</sup>;

d) A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 142.<sup>a</sup>: a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 daquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

5 — Para o cálculo das contribuições previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 4 desta cláusula, consideram-se os valores totais das mensalidades a que por este acordo os trabalhadores ou reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das pensões recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que, nos termos da cláusula 136.<sup>a</sup>, devam entregar à instituição.

6 — São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais as instituições são obrigadas a contribuir, nos termos da alínea a) do n.º 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse Sindicato e beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste Sindicato. Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro

dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

7 — São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas na alínea a) do n.º 4 desta cláusula, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

8 — As instituições remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no n.º 4 desta cláusula.

9 — O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores reformados ao abrigo da cláusula 140.<sup>a</sup>

## SECÇÃO II

## Regime especial de maternidade e paternidade

Cláusula 145.<sup>a</sup>

## Regime especial de maternidade e paternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de situação de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a mulher trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

3 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

4 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — Nos casos de aborto ou de parto nado-morto, a mulher trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

6 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 desta cláusula é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

7 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

8 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 6 e 9 desta cláusula não poderão, nos termos da lei, ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou retribuição.

9 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 a 3 anteriores poderão ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 145.<sup>a</sup>-A

**Adopção**

Em caso de adopção de menor de 3 anos, o candidato a adoptante tem direito a 60 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 146.<sup>a</sup>

**Amamentação e aleitação**

1 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e de quaisquer direitos e regalias.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

Cláusula 147.<sup>a</sup>

**Tarefas clinicamente desaconselháveis**

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 147.<sup>a</sup>-A

**Protecção da segurança e saúde**

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 147.<sup>a</sup>-B

**Regime especial de horários flexíveis**

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

Cláusula 147.<sup>a</sup>-C

**Redução de horário de trabalho para assistência a menores deficientes**

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores tem direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que result num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

SECÇÃO III

**Subsídio infantil e de estudo**

Cláusula 148.<sup>a</sup>

**Subsídio infantil**

1 — Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a 2,6 % do nível 6, nas condições dos números seguintes.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

3 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago conjuntamente com o vencimento.

4 — O presente subsídio não é considerado retribuição para todos e quaisquer efeitos previstos neste acordo.

5 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

6 — O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 149.<sup>a</sup>

**Subsídio de estudo**

1 — São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens:

- a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade — 2,9 % do nível 6;
- b) 5.º e 6.º ano de escolaridade — 4,1 % do nível 6;
- c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 5,1 % do nível 6;
- d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 6,2 % do nível 6;
- e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — 7,1 % do nível 6.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 113.<sup>a</sup> e dos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 148.<sup>a</sup>

4 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula 148.<sup>a</sup>

SECÇÃO IV

**Prémio de antiguidade**

Cláusula 150.<sup>a</sup>

**Prémio de antiguidade**

1 — Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2 — À data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 17.<sup>a</sup>

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;

b) As previstas nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 145.<sup>a</sup>;

c) Casamento;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM, conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

6 — Quando o trabalhador estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

7 — O prémio referido no n.º 1 desta cláusula será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

## SECÇÃO V

### Empréstimos para habitação

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>

##### Limite de mobilização de recursos da instituição

1 — Os conselhos de gestão ou administração divulgarão, para cada ano, o limite, único e comum para todos os trabalhadores, dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação a conceder aos trabalhadores no activo e aos reformados até perfazerem 65 anos de idade.

2 — Os empréstimos concedidos aos trabalhadores indicados na parte final do n.º 1 terão de estar liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade.

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores bancários a possibilidade de:

a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;

b) Aquisição de terreno e construção de habitação;

c) Construção de habitação em terreno próprio;

d) Ampliação de habitação própria;

e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros em curso, em instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

##### Prazo de amortização

1 — O prazo máximo de amortização dos empréstimos é de 35 anos e deve estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 — Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo será de €178 640 e não pode ultrapassar 90 % do valor total da habitação.

2 — O valor constante do número anterior será revisto anualmente.

#### Cláusula 155.<sup>a</sup>

##### Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação será igual a 65 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu.

2 — A variação da taxa referida no n.º 1 desta cláusula determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas de empréstimo a que se refere o número anterior terá como limite, no sentido ascendente, a taxa de 15 %.

4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção serão estabelecidas em regulamentação própria.

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>

##### Regime aplicável aos contratos já celebrados

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor da presente revisão aplicar-se-á o regime previsto na cláusula 155.<sup>a</sup> com as seguintes especialidades:

a) A variação das taxas de juro terá como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 15 %;

b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

## CAPÍTULO XII

### Execução do contrato

#### Cláusula 157.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente acordo.

#### Cláusula 158.<sup>a</sup>

##### Infracções às cláusulas convencionais

As infracções às cláusulas deste acordo serão punidas nos termos da lei.

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

##### Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 — O pagamento de qualquer coima não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — Conjuntamente com as coimas, serão sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

##### Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo terá o destino que a lei determinar.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 161.<sup>a</sup>

**Trabalhadores da ex-JKL, admitidos antes de 31 de Dezembro de 1975 e que não desempenham funções do grupo I**

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 162.<sup>a</sup>

##### Regime transitório dos extintos subsídios de função

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 163.<sup>a</sup>

##### Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo de condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

#### Cláusula 164.<sup>a</sup>

##### Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre as instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.<sup>a</sup> quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 165.<sup>a</sup>

##### Verticalização

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 166.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão será composta por nove elementos, sendo quatro nomeados pelos Sindicatos signatários, outros quatro pelas instituições e um 9.º, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes oito.

3 — Cada parte designará quatro elementos suplentes.

4 — Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo, dependendo a destituição do presidente da manifestação de vontade de qualquer dos outros elementos nesse sentido.

5 — A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, quatro elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7 — Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de quatro por cada parte.

10 — A comissão deverá estar constituída no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

#### Cláusula 166.<sup>a</sup>-A

**Trabalhadores colocados na situação de invalidez ou de invalidez presumível antes de 15 de Maio de 1978**

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 167.<sup>a</sup>

##### Revogação do contrato anterior

Com a entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho para o sector bancário, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior acordo colectivo de trabalho.

#### Cláusula 168.<sup>a</sup>

##### Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e as associações sindicais outorgantes deste acordo podem ser efectuados em papel ou em suporte informático.

#### Cláusula 169.<sup>a</sup> (transitória)

##### Contribuições para os SAMS

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições, previstos no n.º 4 da cláusula 144.<sup>a</sup>, entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.



Cláusula 170.<sup>a</sup>**Regime aplicável aos novos trabalhadores**

1 — O disposto no n.º 5 da cláusula 92.<sup>a</sup>, no n.º 1 da cláusula 136.<sup>a</sup> e na cláusula 137.<sup>a</sup>-A não é aplicável aos trabalhadores e seus familiares que, após a entrada em vigor do presente ACT, venham a estar abrangidos pelo Regime Geral de Segurança Social.

2 — A aplicação do disposto no número anterior fica dependente de declaração de vontade nesse sentido por parte das instituições de crédito, declaração que, na eventualidade de ser feita, será transmitida aos Sindicatos outorgantes com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data a partir da qual produza efeitos e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — O nível mínimo de admissão dos trabalhadores do grupo 1 será o nível 5, a partir da data fixada nos termos do número anterior.

4 — As ausências dos trabalhadores que venham a estar abrangidos pelo Regime Geral de Segurança Social a partir da data fixada nos termos do n.º 2 da presente cláusula ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 145.<sup>o</sup> não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

5 — Aos trabalhadores a que se refere o n.º 1 é aplicável o disposto na cláusula 144.<sup>a</sup>, nos exactos termos em que se encontra formulada.

Cláusula 171.<sup>a</sup>**Interpretativa**

O disposto no n.º 5 da cláusula 92.<sup>a</sup>, no n.º 1 da cláusula 136.<sup>a</sup> e na cláusula 137.<sup>a</sup>-A não é aplicável no caso de, por imposição normativa, os trabalhadores e seus familiares sujeitos ao regime de segurança social do presente ACT virem a estar abrangidos pelo Regime Geral de Segurança Social, sem prejuízo de as mesmas disposições continuarem a ser aplicadas àqueles que, à data da entrada em vigor dessa imposição normativa, já beneficiem do regime delas constante.

**Declaração**

A) Relativamente à matéria constante das cláusulas 170.<sup>a</sup> e 171.<sup>a</sup>, as partes declararam o seguinte:

1 — O regime constante do n.º 5 da cláusula 92.<sup>a</sup> e do n.º 1 da cláusula 136.<sup>a</sup> foi introduzido há perto de três décadas para contemplar situações especiais de alguns trabalhadores que se encontravam, então, integrados no sistema público de segurança social e que vieram a ser abrangidos pela convenção colectiva do sector bancário.

2 — Atentas as razões que presidiram à introdução daquelas normas e a evolução, entretanto, verificada no sistema público de segurança social, com a consagração expressa do princípio da universalidade, não existe justificação para a aplicação dos referidos normativos aos novos trabalhadores que pelo mesmo sistema venham a estar abrangidos, não sendo, igualmente, o regime a que se refere o n.º 1 extensivo aos que, por eventual imperativo normativo, venham a ser incluídos no âmbito desse sistema público.

3 — Concomitantemente, justifica-se que aos trabalhadores nessas situações deixe de aplicar-se o regime previsto na cláusula 137.<sup>a</sup>-A.

4 — Salvuaguarda-se, no entanto, a posição dos actuais trabalhadores que já beneficiem, à data desse imperativo normativo, do regime constante do n.º 5 da cláusula 92.<sup>a</sup> e do n.º 1 da cláusula 136.<sup>a</sup>

B) Os outorgantes do presente ACT mais acordaram que:

a) De acordo com a cláusula 3.<sup>a</sup>, n.º 5, do ACT, têm efeitos desde 1 de Janeiro de 2009 a tabela salarial e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão para o mesmo ano, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Junho de 2009;

b) As prestações constantes das cláusulas a seguir indicadas são fixadas nos seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 38.<sup>a</sup>, n.º 9 — €146 273,41;

Subsídio de almoço, cláusula 104.<sup>a</sup>, n.º 1 — €8,94/dia;

Diuturnidades, cláusula 105.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea a) — €40,40/cada;

Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 106.<sup>a</sup>, n.º 10 — €146 273,41;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.<sup>a</sup>:

N.º 1 — €133,30/mês;

N.º 6 — €6,58/dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pelas cláusulas 61.<sup>a</sup> e 108.<sup>a</sup>, n.º 1 — €474,41/mês;

Subsídio a trabalhador-estudante, cláusula 112.<sup>a</sup>, n.º 3 — €19,04/mês;

Subsídio infantil, cláusula 148.<sup>a</sup>, n.º 1 — €24,82/mês;

Subsídio de estudo, cláusula 149.<sup>a</sup>, n.º 1:

Alínea a) — €27,59/trimestre;

Alínea b) — €39/trimestre;

Alínea c) — €48,47/trimestre;

Alínea d) — €58,86/trimestre;

Alínea e) — €67,45/trimestre;

c) São os seguintes os valores das pensões de sobrevivência resultantes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula 142.<sup>a</sup>:

Nível	Euros
18.....	1 078,46
17.....	975,16
16.....	907,26
15.....	835,82
14.....	762,81
13.....	692,31
12.....	634
11.....	584,01
10.....	522,36
9.....	479,24
8.....	450
7.....	450
6.....	450
5.....	450
4.....	450
3.....	450
2.....	450
1.....	450

C) Acordaram igualmente que, nos termos da alínea d) da declaração anexa ao acordo de revisão assinado nesta mesma data, se mantêm em vigor as seguintes ressalvas,

publicadas nos números do *Boletim do Trabalho e Emprego* que vão indicados:

Pelo Banco Popular Portugal (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1992, tendo, então, a denominação de BNC — Banco Nacional de Crédito Imobiliário, S. A.):

1) Não aceitação de quaisquer restrições à inteira liberdade de recrutamento de pessoal, para além das fixadas no ACT relativas a habilitações e às imposições em matéria de admissão de deficientes físicos;

2) Não aceitação de que o tempo prestado em empresas (excepto instituições de crédito), associações ou serviços estranhos a cada um dos subscritores do ACT e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes do referido acordo;

3) Aceitação das cláusulas acordadas sobre o crédito a habitação, ficando, no entanto, entendido que a atribuição do crédito fica sujeita aos critérios ou regulamento em vigor no Banco Popular Portugal, S. A.;

4) Não aceitação da cláusula 43.ª («Encerramento definitivo do estabelecimento»), aceitando apenas, na hipótese prevista, a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros;

5) Não subscrição da redacção dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 27.ª («Exercício da actividade sindical»);

6) Não aceitação do n.º 5 da cláusula 92.ª («Definição de retribuição»).

Pelo Banco Português de Negócios e pelo BPN Serviços — Serviços Administrativos Operacionais e Informáticos, ACE (acordo de adesão de 5 de Maio de 1998, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 24, de 29 de Junho de 1999, e 6 de 15 de Fevereiro de 2003, com rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2003):

a) Não aceitam quaisquer restrições à sua inteira liberdade no recrutamento de pessoal, para além das fixadas no mesmo acordo colectivo, relativas a habilitações e às imposições em matéria de admissão de deficientes físicos;

b) Na contagem do tempo de serviço para quaisquer efeitos previstos ou emergentes do ACT, contarão apenas o tempo de serviço prestado na própria empresa, acrescido, eventualmente, do tempo de serviço prestado a outras instituições ou empresas, mas, neste caso, desde que tal resulte de acordo individual entre a empresa e o trabalhador, ou haja direito à transferência das reservas matemáticas do trabalhador em causa do fundo de pensões da instituição de proveniência do trabalhador para o Fundo de Pensões do BPN;

c) Relativamente à cláusula 43.ª, apenas aceitam integrar os trabalhadores do seu próprio quadro;

d) Relativamente ao crédito à habitação, aceitam as taxas e prazos de amortização previstos no ACT e no regulamento do crédito à habitação, ressalvando, porém, que os recursos a mobilizar anualmente para o crédito à habitação a conceder aos trabalhadores, bem como os critérios de concessão, ficam sujeitos ao regulamento a instituir pela empresa.

Pela Caixa Económica — Montepio Geral (*Boletim do Trabalho e Emprego* 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, tendo, então, a denominação de Montepio Geral — Caixa Económica de Lisboa):

a) Não aceita quaisquer restrições à liberdade de recrutamento do seu pessoal, excepto as referentes aos mínimos de habilitações, às imposições quanto a deficientes físicos e às preferências na admissão de filho ou de cônjuge de trabalhadores da instituição já falecidos;

b) Na contagem do tempo de serviço para quaisquer efeitos emergentes deste acordo apenas aceita o tempo de serviço prestado em instituição de crédito.

Pela Caixa de Aforros de Galicia, Vigo, Ourense e Pontevedra — Sucursal em Portugal, tendo, então, a denominação de Caja de Ahorros de Galicia (Caixa Galicia) (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2002):

1) A Caixa Galicia não aceita quaisquer restrições à liberdade de admissão de pessoal;

2) Na contagem de tempo de serviço para todos e quaisquer efeitos emergentes do ACTV, a Caixa Galicia contará apenas o tempo de serviço prestado nesta instituição, podendo acordar com cada trabalhador a contagem de tempo de serviço prestado a outras instituições de crédito ou entidades empregadoras;

3) A Caixa Galicia não aceita o princípio das promoções automáticas por antiguidade, aceitando o disposto na cláusula 18.ª tão-só no pressuposto de que a sua aplicação só terá lugar quando a admissão do trabalhador tiver sido feita para o nível remuneratório mínimo da respectiva categoria;

4) A Caixa Galicia não aceita o disposto na cláusula 19.ª e procederá a promoções por mérito dos seus trabalhadores de acordo com critérios próprios.

A Caixa Galicia aceita, no entanto, proceder em cada três anos a promoções de um mínimo de 15 % dos trabalhadores que integrem os níveis 4 a 9, 3 a 6 e 2 a 5 dos grupos I, II e III, respectivamente, caso o número de trabalhadores colocados em cada um daqueles níveis e ou grupos, incluindo os da sede da Sucursal e de todos os outros locais de trabalho, não exceda 10;

5) A Caixa Galicia não aceita o teor do n.º 3 da cláusula 21.ª, ficando acordado que o mesmo terá a seguinte redacção: «A Caixa Galicia poderá criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, com respeito pela lei, obrigando-se, no entanto, a definir sempre o respectivo conteúdo funcional»;

6) A Caixa Galicia, para exercício da actividade sindical, concederá apenas o crédito de tempo, dispensas ao serviço e todos os demais direitos e garantias que estiverem previstos no ACTV;

7) Na situação prevista na cláusula 43.ª, a Caixa Galicia apenas aceita a integração dos trabalhadores do seu próprio quadro;

8) Para os efeitos do n.º 1 da cláusula 57.ª, a Caixa Galicia respeitará os limites previstos na lei geral;

9) A Caixa Galicia aceita a cláusula 103.ª, com as seguintes ressalvas:

a) Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado que não seja imputável ao traba-

lhador, a Caixa Galicia pagará o subsídio de Natal como se este tivesse estado sempre ao serviço;

b) Em caso de suspensão da prestação de trabalho ao abrigo da cláusula 91.<sup>a</sup>, a Caixa Galicia pagará o subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano;

10) No que respeita ao n.º 4 da cláusula 106.<sup>a</sup>, nas deslocações a Madrid ou à Galiza dos trabalhadores ao serviço da Caixa Galicia, serão pagas ajudas de custo no valor daquelas previstas para as deslocações em território português, acrescidas de €2;

11) A Caixa Galicia não aceita todo o conteúdo da cláusula 107.<sup>a</sup>, não atribuindo qualquer acréscimo a título de falhas aos trabalhadores ao seu serviço, uma vez que suportará todas as falhas ou diferenças, desde que as mesmas não resultem de negligência grave ou grosseira por parte do trabalhador, de atitude comprovadamente dolosa, ou de infracção às regras definidas pela Caixa Galicia na matéria;

11.1) Os trabalhadores poderão, no entanto, optar por receber acréscimo a título de falhas, devendo tal opção ser feita todos os anos, sendo certo que a opção para um determinado ano civil é válida para todo esse ano civil, sem possibilidade de troca;

11.2) A referida opção terá de ser feita até ao dia 15 de Janeiro de cada ano, entendendo-se que o trabalhador optou definitivamente pelo regime vigente no ano anterior, caso mantenha o silêncio até àquela data;

11.3) Caso o trabalhador inicie as funções de caixa após o dia 15 de Janeiro do ano que então estiver em curso, poderá o mesmo exercer a sua opção no prazo máximo de 30 dias após o início do desempenho de tais funções;

12) A Caixa Galicia aceita as cláusulas constantes da secção I do capítulo XI do ACTV — benefícios sociais, com as seguintes ressalvas:

a) Não aceita a aplicação da cláusula 143.<sup>a</sup>;

b) A referida secção I do capítulo XI será aplicável apenas aos trabalhadores não abrangidos pelo regime geral de segurança social, de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 54/2009, de 2 de Março, sem prejuízo de se aceitar a aplicação da cláusula 137.<sup>a</sup>-C aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social;

c) A integração dos trabalhadores bancários no regime geral da segurança social não prejudica o disposto na cláusula 144.<sup>a</sup> sobre a assistência médica, que se mantém aplicável.

Pelo FINIBANCO, S. A., e pela FINIVALOR — Sociedade Gestora de Fundos Imobiliários, S. A. (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de Julho de 1998):

Ressalvas já anteriormente feitas no acordo de adesão, celebrado pela sua antecessora FININDÚSTRIA, devendo a ressalva do respectivo n.º 2 ser de aplicação também ao FINIBANCO:

1) Não aceitam quaisquer restrições à sua inteira liberdade no recrutamento de pessoal, para além das fixadas no mesmo acordo colectivo, relativas a habilitações e às imposições em matéria de admissão de deficientes físicos;

2) Não aceitam que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos à FININDÚSTRIA e, bem assim, o tempo de

serviço prestado na função pública possa ser contado para quaisquer efeitos emergentes deste acordo;

3) Aceitam as cláusulas sobre crédito à habitação, ficando, no entanto, entendido que a atribuição do crédito estará sujeita aos critérios e regulamentos em vigor na instituição;

4) Não aceitam a cláusula 43.<sup>a</sup>, aceitando apenas, na hipótese ali prevista, a integração de trabalhadores dos seus próprios quadros.

Pelo Banco Português de Investimento, S. A. (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990):

1) O Banco Português de Investimento ressalva que:

a) Não aceita quaisquer restrições à sua liberdade de recrutamento de pessoal para além das fixadas no presente ACTV relativas a habilitações e às imposições em matéria de admissão de deficientes físicos;

b) Não aceita que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos ao banco signatário e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes deste acordo;

c) Aceita as cláusulas acordadas sobre crédito à habitação, ficando, no entanto, entendido que a atribuição do crédito fica sujeita aos critérios ou regulamentos em vigor na instituição;

d) Não aceita a cláusula 43.<sup>a</sup>, aceitando apenas, na hipótese ali prevista, a integração dos trabalhadores dos seus quadros;

e) Não aceita a nova redacção dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 27.<sup>a</sup>;

2) O Banco Português de Investimento não pode aceitar também o texto do n.º 5 da cláusula 92.<sup>a</sup>

Pelo BPI Gestão de Activos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, S. A. (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1994, tendo, então, a denominação de Douro — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário):

Subscreve o ACT para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com as seguintes ressalvas:

As cláusulas 151.<sup>a</sup> a 156.<sup>a</sup>, relativas ao crédito à habitação;

As cláusulas 52.<sup>a</sup> e 53.<sup>a</sup> relativas ao horário de trabalho;

O texto do n.º 5 da cláusula 92.<sup>a</sup>

Pelo Banco Espírito Santo de Investimento, S. A. (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, tendo, então, a denominação de Banco ESSI):

a) No que respeita a promoções obrigatórias por mérito, procederá, em Janeiro de cada ano civil, a promoções dos seus trabalhadores de acordo com as normas internas do Banco;

b) No que respeita a despesas com deslocações, adiantará aos seus trabalhadores as importâncias necessárias à liquidação de despesas decorrentes das deslocações em

serviço, competindo aos trabalhadores apresentar posteriormente os respectivos justificativos;

c) No que respeita a crédito à habitação, concederá aos trabalhadores empréstimos à habitação de acordo com os critérios e regulamentos em vigor no Banco.

Pela ESAF — Espírito Santo Fundos Mobiliários, S. A. E pela ESAF — Espírito Santo Fundos Imobiliários, S. A. (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, tendo, então, a primeira a denominação de GES Invest, S. A., e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997):

Não aceitam quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal;

Não aceitam a cláusula 18.ª;

Não aceitam a cláusula 19.ª;

Não aceitam a cláusula 52.ª;

Não aceitam que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos a cada instituição signatária e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes deste acordo;

Não aceitam as cláusulas acordadas sobre crédito à habitação;

Não aceitam a cláusula 43.ª, aceitando apenas, na hipótese ali prevista, a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros.

Pelo Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S. A. (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, formuladas pelas instituições de crédito sua antecessora: Lloyds Bank, assumidas nos termos da declaração constante do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 1997, tendo, então, a denominação de Banco Bilbao Vizcaya):

a) Não aceita quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal para além das fixadas no presente ACT relativas a habilitações e às imposições em matéria de admissão de deficientes físicos;

b) Não aceita que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos ao banco signatário e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes deste acordo;

c) Aceita as cláusulas acordadas sobre crédito à habitação, ficando, no entanto, entendido que a atribuição do crédito fica sujeita aos critérios ou regulamentos em vigor na instituição;

d) Não aceita a cláusula 43.ª, aceitando apenas, na hipótese ali prevista, a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros;

e) Não aceita a nova redacção do n.ºs 1 e 2 da cláusula 27.ª

Pela Caja España de Inversiones, Salamanca y Soria, Caja de Ahorros y Monte de Piedad — Sucursal em Portugal (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1994, nos termos da declaração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1995, tendo, então, a denominação de Caja de Ahorros de Salamanca y Soria):

As mesmas ressalvas subscritas pelo Barclays Bank.

Pelo Banco do Brasil, AG — Sucursal em Portugal (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990):

a) Não aceita quaisquer restrições à sua inteira liberdade de recrutamento de pessoal para além das fixadas no presente ACT relativas a habilitações e às imposições em matéria de admissão de deficientes físicos;

b) Não aceita que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos ao banco signatário e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes deste acordo;

c) Aceita as cláusulas acordadas sobre crédito à habitação, ficando, no entanto, entendido que a atribuição do crédito fica sujeita aos critérios ou regulamentos em vigor na instituição;

d) Não aceita a cláusula 43.ª, aceitando apenas, na hipótese ali prevista, a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros;

e) Não aceita a nova redacção dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 27.ª

Pelo Barclays Bank, PLC, e pelo Barclays Wealth Managers Portugal, SGFIM, S. A. (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 42, de 15 de Novembro de 1994, tendo a segunda, então, a denominação de Barclays Fundos, S. A.):

Subscvem o ACT para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, e 32, de 29 de Agosto de 1993, e outorga a presente revisão do mesmo ACT, um e outro com as seguintes ressalvas:

Não aceitam quaisquer restrições à liberdade de admissão de pessoal;

Na contagem do tempo de serviço para quaisquer efeitos emergentes do ACT, contarão apenas o tempo de serviço prestado às próprias instituições signatárias de presente ressalva, acrescido eventualmente do tempo de serviço prestado a outras instituições ou empresas, mas, neste caso, desde que tal resulte de acordo individual entre aquelas e o trabalhador;

Não aceitam a obrigatoriedade de fazer promoções automáticas por antiguidade, não aceitando, por isso, a cláusula 18.ª;

Procederão a promoções por mérito dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com os critérios próprios, não aceitando, por isso as regras previstas na cláusula 19.ª;

Aceitam o n.º 3 da cláusula 20.ª, no entendimento de que a remuneração ali referida é a do nível mínimo previsto no anexo II do ACT para a respectiva categoria;

Não aceitam o n.º 3 da cláusula 21.ª, ficando acordado que, ao n.º 1 desta cláusula, é aditada a seguinte expressão: «O Barclays Bank e o Barclays Wealth Managers Portugal poderão criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto no ACT do sector bancário»;

Para exercício da actividade sindical e das comissões de trabalhadores concederão apenas o crédito de tempo, dispensas ao serviço e todos os demais direitos e garantias que estiverem previstos na lei geral;

Na hipótese prevista na cláusula 43.<sup>a</sup>, apenas aceitam a integração dos trabalhadores dos seus próprios quadros;

Aceitam o teor da cláusula 103.<sup>a</sup> com a eliminação da parte final do seu n.º 2, ou seja, da expressão «[...] salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio»;

Aceitam a cláusula 106.<sup>a</sup>, reservando-se, no entanto, o direito de deduzir às ajudas de custo o valor das despesas suportadas pela instituição;

Não atribuem qualquer acréscimo a título de falhas aos trabalhadores ao seu serviço, uma vez que suportarão todas as falhas ou diferenças, desde que não resultem de atitude provadamente dolosa ou de infração às regras definidas pela instituição na matéria, pelo que não aceitam todo o conteúdo da cláusula 107.<sup>a</sup>;

Com excepção da cláusula 143.<sup>a</sup>, aceitam a aplicação das cláusulas constantes da secção I do capítulo XI do ACT — benefícios sociais, enquanto não for definida legalmente a integração de todos os trabalhadores bancários no regime geral da segurança social e no Serviço Nacional de Saúde. Não aceitam igualmente o n.º 5 da cláusula 92.<sup>a</sup>;

Não aceitam o disposto na cláusula 150.<sup>a</sup>, «Prémio de antiguidade»;

Aceitam as cláusulas da secção «Empréstimos à habitação» do capítulo XI do ACT, no entendimento de que a atribuição desse crédito aos seus trabalhadores fica sujeito aos critérios, regulamento e normas internas da instituição.

## ANEXO I

### Grupos profissionais

Grupo I — integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

Grupo II — integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente as seguintes:

Canalizador;  
Carpinteiro;

Cozinheiro;  
Electricista;  
Gráfico;  
Gravador;  
Marceneiro;  
Pedreiro;  
Pintor;  
Serralheiro;  
Telefonista.

Grupo III — integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções constantes do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e nomeadamente:

Cobrador;  
Contínuo;  
Guarda;  
Motorista;  
Porteiro;  
Vigilante.

*Nota.* — Consideram-se contínuos os trabalhadores que, salvo as situações accidentais previstas neste acordo, exercem as seguintes tarefas:

Executa tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;

Presta informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;

Regista, endereça, distribui, estampilha e expede correspondência e outros documentos;

Ordena e arquiva documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;

Fotocopia documentos, faz chapagem e serviços de duplicador;

Transporta documentos sem relevância pecuniária e correio, fora do estabelecimento;

Executa todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

Grupo IV — integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas. Abrange as seguintes funções:

Limpeza;  
Serviço de mesa, copa e bar;  
Auxiliar de cozinha;  
Serventes.

## ANEXO II

### Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 696,15				
17	2 437,90				
16	2 268,15				
15	2 089,55				
14	1 907,04				
13	1 730,79				
12	1 584,99				
11	1 460,03				
10	1 305,90				
9	1 198,12	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
8	1 085,39	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
7	1 004,42	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			
6	949,75	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	840,40	8 anos completos no grupo ou 5 anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	729,49	Admissão e até 3 anos completos neste grupo.	5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	
3	634,20		Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	
2	559,22			Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível.
1	475,40				Admissão e até quatro anos completos neste grupo.

### ANEXO III

#### Categorias de funções específicas ou de enquadramento

Os trabalhadores do sector bancário serão classificados nas diferentes categorias profissionais, de acordo com as funções que desempenham como segue:

**Director.** — É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da instituição e na esfera da sua responsabilidade, e que colabora na elaboração de decisões a tomar a nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Na escala hierárquica tem como órgão superior o conselho de gestão ou de administração e como órgãos subalternos todos os demais, dentro do seu pelouro.

**Director-adjunto ou subdirector.** — É o trabalhador que, a nível de Direcção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da competência do director, cabendo-lhe, quando não depender directamente do conselho de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos. Quando existam as duas categorias, o subdirector situa-se a nível hierárquico imediatamente inferior a director-adjunto.

**Assistente de direcção.** — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe.

**Chefe de serviço, divisão, secção, administrativo de estabelecimento e sector.** — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de estrutura orgânica equivalente da instituição.

**Subchefe de serviço, administrativo de estabelecimento e secção.** — É o trabalhador que colabora, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

**Gerente de zona.** — É o trabalhador que superintende nas actividades dos estabelecimentos situados em determinada área geográfica. Na escala hierárquica, tem como órgãos superiores os de gestão ou direcção.

**Gerente.** — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

**Subgerente.** — É o trabalhador que, em plano subordinado, participa na gestão comercial e ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos.

**Encarregado-geral.** — É o trabalhador que desempenha exclusivamente as funções de chefia e coordena, em geral, todas as secções ou sectores de um mesmo serviço, tendo sob a sua orientação um número de operários igual ou superior a sessenta.

**Adjunto de encarregado-geral.** — É o trabalhador que desempenha funções de auxiliar imediato do encarregado-geral no exercício de todas as suas tarefas, cabendo-lhe também substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos e executar outros trabalhos de responsabilidade.

**Encarregado dos grupos II, III e IV.** — É o trabalhador que, executando tarefas normais dos grupos II, III e IV, coordena o trabalho da equipa em que está integrado.

**Chefe de oficina.** — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma oficina.

**Subchefe de oficina.** — É o trabalhador que colabora de forma subordinada ao superior hierárquico na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

**Técnico.** — 1 — É o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções de natureza técnica que não se enquadrem em qualquer das categorias ou funções definidas neste ACTV e para as quais seja exigida formação académica ou curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.

2 — A classificação como técnico depende das seguintes condições cumulativas:

a) Formação técnica e ou científica, obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado ou currículo que os órgãos de gestão reconheçam para o exercício da função;

b) Desempenho de funções específicas, cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;

c) Existência de vaga no quadro de técnicos da instituição.

3 — As funções correspondentes aos diversos graus de técnicos são, genericamente, as seguintes:

a) Técnico de grau I — o que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferências nas diferentes áreas de actuação da instituição; participa na elaboração e ou controlo da política e objectivos globais da instituição; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da instituição; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante os órgãos de gestão ou de direcção da instituição, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

Quando em representação da instituição, incumbe-lhe, entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade;

b) Técnico de grau II — o que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição.

Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior.

Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;

c) Técnico de grau III — o que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superiores ou, esporadicamente, iguais.

Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;

d) Técnico de grau IV — o que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo.

Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

*Inspector-chefe.* — É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspecção.

*Inspector.* — É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da instituição e exerce funções de auditoria.

*Inspector-adjunto ou subinspector.* — É o trabalhador que, de forma subordinada, inspeciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditorias e, sem carácter sistemático, substitui os inspectores relativamente a algumas das actividades da inspecção.

*Auxiliar de inspecção.* — É o trabalhador que executa tarefas de apoio ao inspector ou ao inspector-adjunto/subinspector no exercício da inspecção.

*Analista coordenador de organização e métodos (OM) e informática.* — É o trabalhador que quer em projectos de automatização de sistemas, quer em projectos típicos de OM para além das atribuições de analista, coordena as actividades das equipas-projecto, define a sua composição, planifica e controla o seu funcionamento. Conjuntamente com os analistas fixa as grandes linhas de desenvolvimento dos projectos, concebe novos esquemas de organização e novos sistemas de tratamento da informação, apresentando propostas de alteração das cadeias de processamento, promove contactos com os utilizadores e elabora os respectivos relatórios. Elabora o caderno de encargos nos projectos que envolvam meios informáticos.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que, pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção. Avalia os sistemas de informação, assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamento sempre que necessário e conveniente. Trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objectivos para os sistemas. Promove a aplicação de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

*Analista programador.* — É o trabalhador que, mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática e, ainda, eventualmente de analista de OM. Assegura a manutenção dos programas, isoladamente, ou integrado em equipas-projecto.

*Analista de organização e métodos.* — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento na instituição que assegurem a maior eficácia e segurança.

*Gestor de cliente.* — É o trabalhador a quem são conferidos poderes delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que lhe está atribuída, com o objectivo de satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

*Agente de organização e métodos.* — É o trabalhador que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda for-

necer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

*Operador principal.* — É o trabalhador que coordena as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertence, no quadro das orientações traçadas pela planificação.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

*Operador de informática.* — É o trabalhador que, em centros de tratamento automático de informação, opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

*Solicitador.* — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva Câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

*Promotor comercial.* — 1 — É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e as instituições, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade destas, no sentido de os interessar pelos seus serviços.

2 — A classificação como promotor comercial depende das seguintes condições cumulativas:

a) Conhecimento de técnica bancária em geral e da instituição em particular;

b) Conhecimento do funcionamento interno dos vários órgãos da instituição;

c) Conhecimento dos serviços prestados pela instituição e suas condições;

d) Conhecimento de legislação bancária;

e) Aptidão para relações humanas.

*Cambista.* — É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, opera-

ções de compra e venda, à vista ou a prazo e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades do banco e dos clientes ou as solicitações do mercado.

*Assistente social.* — É o trabalhador que ajuda a resolver problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos ou grupos, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos ou externos, utilizando o estudo, a interpretação e o diagnóstico em relações profissionais individualizadas ou de grupo; procura detectar necessidades; estuda soluções possíveis para os problemas e auxilia a sua resolução; realiza estudos de carácter social e trabalhos de investigação para aperfeiçoamento dos métodos e técnicas profissionais; usa a entrevista, a prospecção social e a dinamização de potencialidades a nível individual, interpessoal e intergrupual.

*Secretário.* — É o trabalhador adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua própria iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que, possuindo habilitações próprias, exerce, directa ou indirectamente, funções que visem o equilíbrio da saúde dos restantes trabalhadores, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados complementares de acção clínica.

## ANEXO IV

### Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico de grau I.			
14	Director-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-chefe.			
12	Técnico de grau II. Analista-coordenador de (OM) e informática.			



Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector. Analista. Programador.			
10	Chefe de divisão. Subchefe de serviço. Subgerente. Técnico de grau III.			
9	Chefe de secção. Chefe administrativo de estabelecimento. Subinspector. Inspector-adjunto. Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal. Cambista.	Encarregado geral.		
8	Chefe de sector. Subchefe de secção. Subchefe administrativo de estabelecimento. Assistente social. Técnico de grau IV. Programador de informática.	Adjunto de encarregado geral. Chefe de oficina.		
7	Solicitador. Promotor comercial.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Gestor de cliente. Agente de organização e métodos. Operador de informática. Secretário. Auxiliar de inspecção. Enfermeiro.			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

## ANEXO V

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período — Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI	2.º período — Número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI	Último período — (Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagens das mensalidades fixadas no anexo VI
1 .....	1	1	20
2 .....	2	2	20
3 .....	3	3	20
4 .....	4	4	20
5 .....	5	5	20
6 .....	6	6	20
7 .....	7	7	20
8 .....	8	8	20
9 .....	9	9	20
10 .....	10	10	20
11 .....	11	11	24
12 .....	12	12	27
13 .....	13	13	30
14 .....	14	14	33
15 .....	15	15	36

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período — Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI	2.º período — Número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI	Último período — (Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagens das mensalidades fixadas no anexo VI
16 .....	16	16	39
17 .....	17	17	43
18 .....	18	18	46
19 .....	19	19	49
20 .....	20		52
21 .....	21		55
22 .....	22		58
23 .....	23		62
24 .....	24		65
25 .....	25		68
26 .....	26		71
27 .....	27		74
28 .....	28		77
29 .....	29		81
30 .....	30		84
31 .....	31		87
32 .....	32		90
33 .....	33		93
34 .....	34		96
35 ou mais .....	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador.		100

Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fracção nesse primeiro ano como sendo igual a um ano completo.

#### ANEXO VI

##### Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível

Nível	Euros
18 .....	2 320,59
17 .....	2 094,09
16 .....	1 933,35
15 .....	1 783,09
14 .....	1 629,84
13 .....	1 489,53
12 .....	1 377,67
11 .....	1 281,62
10 .....	1 160,42
9 .....	1 065,38
8 .....	965,16
7 .....	895,79
6 .....	851,40
5 .....	762,88
4 .....	672,58
3 .....	595,98
2 .....	534,56
1 .....	475,40

##### Mensalidades mínimas de reforma

Grupo	Euros
I .....	729,49
II .....	634,20
III .....	559,22
IV .....	475,40

#### Regulamento de higiene e segurança no trabalho

##### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

##### Deveres das instituições

1 — As instituições são responsáveis pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

##### Artigo 2.º

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados.

##### Artigo 3.º

##### Projectos de novas instalações

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos, dar-se-á satisfação às normas estabelecidas no presente regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativa.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

#### Artigo 4.º

##### Área dos locais de trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho, sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m<sup>2</sup> por pessoa. Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contado como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

#### Artigo 5.º

##### Vias de passagem, comunicações e saídas

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho. Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

#### Artigo 6.º

##### Portas de comunicação

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores e de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, por forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser considerados como saídas de emergência.

#### Artigo 7.º

##### Comunicações verticais

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização, em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer a todas as disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

#### Artigo 8.º

##### Locais subterrâneos

Apenas será permitido o trabalho em locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regularização de temperatura e protecção contra a humidade.

#### Artigo 9.º

##### Iluminação

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições e eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rentabilidade respectivos.

#### Artigo 10.º

##### Ventilação

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas, por forma a que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

#### Artigo 11.º

##### Temperatura e humidade

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 — É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### Artigo 12.º

##### Ruídos

O nível de intensidade sonora, nos locais de trabalho, não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

#### Artigo 13.º

##### Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho, onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes, devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

#### Artigo 14.º

##### Conservação e limpeza

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviços, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares, ou quando a operação possa ser feita, sem inconvenientes para os trabalhadores, durante as horas de trabalho.

#### Artigo 15.º

##### Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

## Artigo 16.º

### Conservação de estruturas, instalações e equipamentos

1 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício, ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser remediados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação, que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações, só devem efectuar-se quando estiverem parados, e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se as medidas necessárias, de forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos sobre os trabalhadores.

## Artigo 17.º

### Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

## Artigo 18.º

### Abastecimento de água

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

## Artigo 19.º

### Instalações sanitárias

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho;
- c) Serem iluminados e ventilados adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

## Artigo 20.º

### Refeitórios ou copas

Os refeitórios ou copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

## Artigo 21.º

### Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

## Artigo 22.º

### Incêndios

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios, a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações destinadas a estabelecimentos bancários deverão ser delineadas e construídas, obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

## Artigo 23.º

### Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

## Artigo 24.º

### Móveis

Os móveis e equipamento utilizados devem proporcionar condições de trabalho que sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

## Artigo 25.º

### Eliminação de substâncias tóxicas

1 — Os locais onde se produzem, manipulam, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriados, por forma a eliminar os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo dos meios de protecção técnica colectiva adequados.

## Artigo 26.º

### Segurança de veículos

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados, quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estarão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

## CAPÍTULO III

### Promoção da saúde

## Artigo 27.º

### Medicina privativa

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis,

a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

Lisboa, 5 de Maio de 2011.

Pelo Grupo Negociador, em representação de:

Banco Popular Portugal, BANIF — Banco Internacional do Funchal (nos termos da declaração anexa), Banco Português de Negócios, BPN Serviços — Serviços Administrativos, Operacionais e Informáticos, ACE, BPN IMOFUNDOS — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, BPN Gestão de Activos, SGFIM, S. A., BPN Crédito Instituição Financeira de Crédito, BNP Paribas, S. A. — Sucursal em Portugal, BNP Paribas Wealth Management, S. A. — Sucursal em Portugal, BNP Paribas Lease Group — Sucursal em Portugal, Caixa Económica Montepio Geral, Caixa de Aforros de Galicia, Vigo, Ourense e Pontevedra — Sucursal em Portugal, FINIBANCO e FINIVALOR — Sociedade Gestora de Fundos Mobiliários, S. A.:

*José Carlos Brito Sítima*, mandatário.

*Pedro Miguel Raposo*, mandatário.

*João Mário Cordéis Mendes Rodrigues*, mandatário.

Pelo Grupo Negociador, também em representação de IFAP — Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I. P., apenas no que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária:

*José Carlos Brito Sítima*, mandatário.

*Pedro Miguel Raposo*, mandatário.

*João Mário Cordéis Mendes Rodrigues*, mandatário.

Pelo Banco Santander Totta:

*José Carlos Brito Sítima*, mandatário.

Pelos Banco BPI, Banco Português de Investimento, BPI — Gestão de Activos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, BPI Private Equity — Sociedade de Capital de Risco, S. A., e TECHSOURCE — Serviços Informáticos, ACE:

*Tiago Ravara Marques*, mandatário.

*José Manuel Simões Correia*, mandatário.

Pelos Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Espírito Santo Capital — Sociedade de Capital de Risco, ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Imobiliário, ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Mobiliário e Banco Espírito Santo dos Açores:

*Pedro Miguel Raposo*, mandatário.

Pelos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal) e Caja España de Inversiones, Salamanca Y Soria, Caja de Ahorros Y Monte de Piedad — Sucursal em Portugal:

*Manuel Baptista Fernandes de Melo*, mandatário.

Pelo Banco do Brasil, AG — Sucursal em Portugal:

*Mariana Caldeira Sarávia*, mandatária.

Pelo Barclays Bank PLC, Sucursal:

*Teresa Coelho*, mandatária.

Pelo Banco CREDIBOM:

*Eduardo Manuel Dias Rosado Correia*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

*Afonso Pires Diz*, mandatário.

*António José Andrade da Silva Vale*, mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

*Fernando Monteiro Fonseca*, mandatário.

*Leopoldo Álvaro Medeiros Tavares*, mandatário.

### Declaração

O BANIF — Banco Internacional do Funchal, S. A., declara que outorga o presente acordo colectivo de trabalho, exclusivamente para o efeito do disposto na cláusula 2.ª, n.º 4, do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008, com o Sindicato dos Quadros Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca.

Lisboa, 7 de Janeiro de 2011. — *João Paulo Pereira Marques de Almeida* — *Nuno José Roquette Teixeira*.

Depositado em 16 de Maio de 2011, a fl. 106 do livro n.º 11, com o n.º 79/2011, 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 PROMETRO, S. A., e o SMAQ — Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto, no sector do metro ligeiro, e obriga, por um lado, a PROMETRO, S. A., adiante designada por PROMETRO, empregadora ou empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro, adiante designado por Sindicato.

2 — O presente AE abrange cerca de 300 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Área

O presente AE aplica-se na área geográfica correspondente aos municípios que integram a área metropolitana do Porto.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1 — O presente AE é publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

2 — O presente AE vigora por um período inicial de 12 meses e renova-se por iguais e sucessivos períodos, salvo se denunciado por qualquer uma das partes outorgantes nos termos da lei e da cláusula seguinte, não podendo, no entanto, em caso algum, a sua vigência prolongar-se para além da data de termo efectivo da actual subconcessão do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto à empresa, o que se prevê que venha a ocorrer em 31 de Dezembro de 2014.

3 — Caso a empresa, após a data de termo da actual subconcessão e a realização de novo concurso público, continue a realizar a operação do sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto, o AE continua a renovar-se, automática e sucessivamente, por períodos de 12 meses, até ao termo da subconcessão, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos da lei ou do disposto na cláusula seguinte.

4 — A tabela de remunerações base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias têm um período de vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir do dia 1 de Abril de cada ano, salvo acordo das partes em sentido diverso.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — O presente AE pode ser denunciado, por qualquer uma das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial global.

2 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, dois meses, relativamente ao termo do prazo de vigência inicial do AE ou de cada uma das suas eventuais renovações.

3 — As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam de forma célere.

## CAPÍTULO II

### Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal, acesso e local de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Admissão e aprendizagem

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — A idade mínima para admissão de trabalhadores abrangidos por este AE é a prevista na lei.

2 — As habilitações literárias mínimas para admissão dos trabalhadores obrigados pelo presente AE são as previstas na lei.

3 — Constituem requisitos específicos de admissão:

a) Ter o trabalhador titular capacidade física e de saúde para o desempenho das funções;

b) Ter o trabalhador titular aptidão para o desempenho das funções.

4 — Os candidatos antes de serem admitidos devem realizar exames médicos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Preenchimento do posto de trabalho

1 — O preenchimento de postos de trabalho faz-se, preferencialmente, por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2 — Os trabalhadores podem ser dispensados das habilitações requeridas para o exercício de um posto de trabalho, desde que frequentem com aproveitamento acção de formação ou provas profissionais adequadas.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

1 — Por ocasião da admissão, a empresa deve informar o trabalhador, em documento escrito, com indicação da designação da categoria profissional, a retribuição, o local de trabalho, o período normal trabalho, o horário de trabalho, a descrição das funções e as demais condições relevantes.

2 — No momento de cessação do contrato de trabalho, a empresa deve entregar ao trabalhador o certificado de trabalho com os dados por aquele requerido.

## SECÇÃO II

### Categorias profissionais

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este AE são classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas, nos termos do anexo I do presente AE.

2 — A promoção dos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com o regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho, constante do anexo II do presente AE.

3 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade objecto do contrato de trabalho.

4 — Na actividade contratada compreendem-se as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

5 — Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

### SECÇÃO III

#### Período experimental

##### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Período experimental

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação e para os que desempenhem funções de confiança, onde se incluem, designadamente, as categorias profissionais de responsável de linha, agentes de condução e reguladores.

### CAPÍTULO III

#### Garantias, direitos e deveres das partes

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Garantias do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras situações, é proibido à empregadora:

- a) Opor-se, de qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe quaisquer sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos termos da lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos termos da lei;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços da empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros serviços directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviço aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

2 — A prática pela empregadora de qualquer acto contrário ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Deveres da empregadora

A empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produção do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos de doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa em que prestem serviço;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, respeitando o respectivo horário de trabalho;

c) Realizar a sua função com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções da empregadora em tudo o que respeite à 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;

e) Guardar lealdade à empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empregadora;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empregadora.

### CAPÍTULO IV

#### Formação profissional

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

1 — A empregadora deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como promover acções de reconversão e reciclagem.

2 — A empregadora deve garantir um número mínimo de 35 horas anuais de formação a cada trabalhador.

3 — A empregadora deve elaborar planos de formação anuais ou plurianuais.

4 — Na realização de acções de formação e aperfeiçoamento profissional deve encontrar-se o necessário equilíbrio entre estas e o bom funcionamento dos serviços da empresa.

5 — A formação certificada a que se refere o n.º 2 pode ser realizada quer através de acções desenvolvidas pela empregadora quer através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.

6 — Por efeito de formação profissional promovida pela empregadora ou com interesse por esta reconhecido, os trabalhadores não podem ser privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

7 — A empresa deve submeter o plano anual ou plurianual a parecer prévio da comissão de trabalhadores e dos delegados sindicais.

## CAPÍTULO V

### Poder disciplinar

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A empregadora tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pela empregadora como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

O poder disciplinar é exercido por escrito pela empregadora, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, pela aplicação das seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanções pecuniárias;
- d) Perda do direito a férias;
- e) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento por justa causa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Procedimento

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de composição de conflitos.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empregadora, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorrido um ano após a prática da infracção ou do prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

3 — O procedimento disciplinar deve ser conduzido de forma diligente, devendo, em regra, ser concluído no prazo de 120 dias contados da recepção da notificação da nota de culpa, ressalvadas situações devidamente justificadas pela empregadora ou pelo instrutor nomeado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação da decisão.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Anulação das sanções disciplinares

Não pode aplicar-se ao mesmo tempo e ao mesmo trabalhador mais de uma pena disciplinar por cada infracção ou pelas infracções acumuladas que sejam apreciadas num processo só.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa e instrução

1 — O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2 — Concluídas as diligências probatórias ou, não existindo, após a recepção da nota de culpa, o processo iniciado com vista ao despedimento é apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores, bem como ao Sindicato tratando-se de representante sindical, a qual pode, no prazo de 10 dias úteis, juntar ao processo parecer fundamentado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Decisão

1 — Decorrido o prazo previsto no n.º 2 da cláusula anterior, a empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e deve ser comunicada à Comissão de Trabalhadores e, tratando-se de representante sindical, ao Sindicato.

## CAPÍTULO VI

### Período normal de trabalho e horário de trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do(s) período(s) normal(ais)



de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, se existirem.

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, podendo ser praticadas as seguintes modalidades:

- Horários fixos;
- Horários por turnos;
- Horários por escalas.

3 — Por semana de trabalho entende-se o período de sete dias consecutivos, com início às 0 horas de domingo e termo às 24 horas de sábado.

4 — Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector devem praticar a modalidade de horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horários fixos

Na modalidade de horários fixos, a duração do trabalho é de 40 horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horários por turnos

1 — Considera-se horário por turnos aquele que é prestado em rotação contínua ou descontínua, com a duração de 40 horas semanais, com o limite máximo de oito horas diárias.

2 — Este tipo de horário pode aplicar-se ao pessoal das direcções técnicas e de operação.

3 — Quando haja turnos rotativos, a mudança de turno é efectuada periodicamente, após o dia de descanso semanal.

4 — Os horários de trabalho por turnos devem ser afixados com a antecedência mínima de 10 dias.

5 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

6 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho diários.

7 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

8 — Sempre que haja alterações de turnos, a empresa deve informar disso atempadamente o trabalhador, dando cumprimento às disposições legais sobre a matéria.

9 — A empregadora quando organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Horários por escala

1 — Entende-se por escalas de serviço o horário em que, respeitando a duração máxima diária e a média semanal no período de referência, as horas de início e de termo da prestação laboral podem variar de dia para dia.

2 — Este regime de horário é praticado, nomeadamente, pelos trabalhadores afectos à operação e à direcção técnica.

3 — A empresa deve comunicar semanalmente ao trabalhador a escala de serviço para a semana seguinte, procedendo à sua afixação nos locais para tal reservados.

4 — Se, por situações excepcionais, a escala de serviço não for afixada pela empresa com a antecedência prevista no número anterior, o trabalhador, imediatamente antes de terminar a sua última jornada de trabalho previamente escalada, deve inteirar-se se, entretanto, lhe foi afixada a escala de serviço. Caso a escala de serviço continue a não estar afixada, deve o trabalhador contactar o responsável de linha, que lhe atribui um serviço e lhe indica o respectivo local e hora de início e fim de jornada de trabalho. No momento de início da jornada de trabalho nesse serviço, o trabalhador deve consultar a escala afixada e cumprir o horário previsto na folha de serviço.

5 — Na escala de serviço deve estar indicado o local e hora de início e de fim de cada período de trabalho diário.

6 — O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade e gestão de organização de tempos de trabalho

1 — O período normal de trabalho dos trabalhadores com horário em regime de turnos ou de escala é, em termos médios, de 40 horas por semana, distribuídas, em cada semana, até um limite máximo de cinco jornadas de trabalho.

2 — O período de referência é de 12 semanas.

3 — Em cada semana, os trabalhadores podem trabalhar até 43 horas, com jornadas diárias com uma duração mínima de seis horas e uma duração máxima de nove horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho efectivo

1 — Para a execução, designadamente, das tarefas de recepção, entrega de material, activação ou desactivação da cabina, as escalas de serviço devem prever os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivo, sempre que o início ou fim de um serviço seja coincidente com, respectivamente, o início ou fim de um serviço de viatura:

a) Parque de Material e Oficina em Guifões (PMO):

i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos — 28 minutos;

ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples — 23 minutos;

iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos — 10 minutos;

iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples — 10 minutos;

b) Pólo Universitário:

i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos — 28 minutos;

ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples — 23 minutos;

iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos — 8 minutos;

iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples — 8 minutos;

c) Póvoa do Varzim, Bonjoia:

i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos — 25 minutos;

ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples — 20 minutos;

iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos — 5 minutos;

iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples — 5 minutos;

d) Ismai, Fânzares:

i) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos duplos — 31 minutos;

ii) Apresentação ao serviço, deslocação e preparação de veículos simples — 26 minutos;

iii) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos duplos — 11 minutos;

iv) Finalização do serviço, despreparação e deslocação de veículos simples — 11 minutos.

2 — Para além dos períodos referidos no n.º 1, são ainda observados os seguintes períodos, os quais são considerados tempos de trabalho efectivos:

a) Tomada de serviço em linha — 3 minutos;

b) Tempo de deslocação do PMO para a Senhora da Hora e da Senhora de Hora para o PMO (em viatura automóvel, incluindo estacionamento) — 16 minutos.

3 — Caso venham a ser criados novos locais para início ou fim do serviço, devem ser definidos os períodos mínimos a incluir nas escalas, os quais devem ser considerados tempos de trabalho efectivo.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Reserva

1 — Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho, sem serviços previamente definidos para o respectivo período normal de trabalho diário.

2 — Considera-se como tempo de trabalho efectivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Organização do horário de trabalho

1 — Na organização do horário de trabalho a empresa deve assegurar:

a) Que entre o fim de um período diário de trabalho e o início do seguinte haja, em regra, um descanso diário de doze horas, com excepção dos intervalos entre jornadas

de ou para dias de operações especiais, em que o referido descanso diário pode ser reduzido para onze horas, devendo neste último caso a empresa, no escalonamento dos trabalhadores, ter, nomeadamente, em consideração a área de residência do trabalhador;

b) Que o período de trabalho tenha um intervalo mínimo de 45 minutos e máximo de 1 hora e 30 minutos ao fim de, no máximo, cinco horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da presente cláusula;

c) Que, sempre que ocorra um período de reserva de pelo menos uma hora (com a consequente compensação efectiva de trabalho) na jornada diária de trabalho, junto do intervalo de descanso, seja salvaguardado um período mínimo de uma hora para esse intervalo de descanso;

d) Que entre o início do gozo dos dias de descanso semanal e o início de nova jornada de trabalho medeie um período mínimo de dois dias de descanso, acrescido de oito horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daqueles dias; ou de um dia de descanso acrescido de onze horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daquele dia;

e) que o início e termo de cada jornada diária de trabalho ocorra, em regra, no mesmo local, devendo, sempre que tal não suceda, a empresa assegurar um meio de transporte para o trabalhador regressar ao local em que iniciou a sua jornada.

2 — A empresa, sempre que tal se justifique, pode instituir regimes de jornada diária contínua, com o limite máximo de seis horas consecutivas de trabalho.

3 — Sempre que uma jornada contínua compreenda o período das 13 às 14 horas ou o período das 20 às 21 horas, deve ser assegurado ao trabalhador uma pausa com uma duração de 20 minutos, incluída no tempo de trabalho.

4 — Para os efeitos previstos na alínea a) do n.º 1 da presente cláusula, dias de operações especiais serão aqueles em que a empresa presta serviços irregulares, decorrentes de necessidades acrescidas ou atípicas de trabalho em virtude de, nomeadamente, eventos culturais, sociais, desportivos ou outros.

## CAPÍTULO VII

### Descanso semanal

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os trabalhadores da área administrativa sem contacto com o público e ou que não realizem funções compreendidas no regime da mobilidade têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, correspondentes, respectivamente, em cada semana de trabalho, ao domingo e ao sábado.

2 — Os demais trabalhadores com horários organizados nas modalidades de horários por turnos e por escalas têm igualmente direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um descanso semanal complementar de acordo com os horários de turnos e nas escalas de serviço respectivas.

3 — Em cada semana, o 1.º dia de descanso é considerado como dia de descanso semanal obrigatório e o 2.º dia como dia de descanso complementar.

4 — Para os trabalhadores em regime de escalas de serviço e turnos, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório devem coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez de oito em oito semanas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Gozo dos dias de descanso semanal dos trabalhadores com modalidade de horário por turnos e por escalas**

1 — O gozo dos dias de descanso semanal tem lugar de forma consecutiva, salvo se, para certa semana, outra forma de gozo for acordada expressamente com o trabalhador.

2 — Não se observa o princípio da regra previsto no número anterior no caso de haver lugar ao gozo de três dias de descanso, caso em que apenas se tem de garantir, em regra, o gozo de dois dias de forma consecutiva, bem como se tal for acordado entre a empresa e o trabalhador.

3 — Após o gozo dos dias de descanso semanal, os trabalhadores só podem iniciar a nova jornada de trabalho após as 5 horas.

### CAPÍTULO VIII

#### **Trabalho suplementar**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Noção de trabalho suplementar**

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

2 — Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 — Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Obrigatoriedade**

O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Condições da prestação de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — As necessidades acrescidas de trabalho decorrentes de eventos culturais, sociais, desportivos ou outros constituem motivo válido de recurso a trabalho suplementar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Limites da duração do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar previsto no n.º 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar e em dia feriado (no caso de ser trabalho suplementar) confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empregadora.

5 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

### CAPÍTULO IX

#### **Feriados, férias e faltas**

##### **SECÇÃO I**

##### **Feriados**

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1, 8 e 25 de Dezembro;
- Terça-feira de Carnaval;
- São João, por troca com o feriado municipal do concelho onde se encontra situado o estabelecimento.

2 — A empresa pode, mediante prévio acordo com os trabalhadores, substituir o gozo dos feriados correspondentes à terça-feira de Carnaval e ao feriado municipal por um

qualquer outro dia, nomeadamente por dia que coincida com o dia anterior ou posterior a um período de férias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Gozo de feriados e dias festivos

Para os trabalhadores que exerçam, normalmente, a sua actividade em dias feriados e noutros dias festivos, deve ser garantido o respectivo gozo de forma rotativa, nos mesmos termos dos constantes da cláusula 43.<sup>a</sup>

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Férias e aquisição do direito a férias

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

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

3 — 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.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sendo um deles, por opção do trabalhador, o dia do respectivo aniversário.

2 — A duração do período de férias pode ser aumentada, nos termos da lei, com as especificidades constantes do número seguinte.

3 — O período anual das férias pode ser aumentado até quatro dias úteis no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- Quatro dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
- Três dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- Dois dias de férias, até três faltas ou seis meios dias;
- Um dia de férias, até quatro faltas ou oito meios dias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — 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.

2 — Para determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

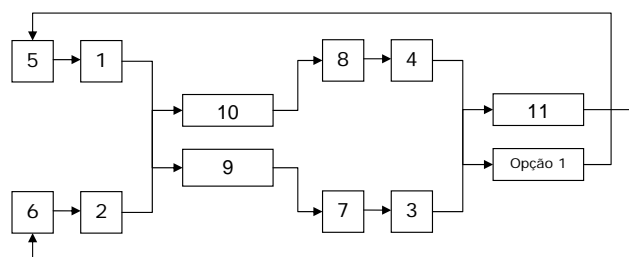
1 — Em cada ano, a empresa deve organizar o plano de férias que garanta a todos os trabalhadores o gozo de 15 dias de calendário seguidos, com o mínimo de 10 dias úteis, no período compreendido entre o dia 16 de Maio e o dia 30 de Setembro de cada ano, acrescido de uma semana, nos termos do n.º 12.

2 — O plano de férias é constituído por 11 turnos fixos e uma opção obrigatoriamente interligadas aos anteriores e obedecendo à mesma lógica destes.

3 — Em termos de plano, cada um dos turnos ou opção tem início no dia 1 ou 16 de cada mês, sem prejuízo da empresa poder ajustar a data de início destes aos descansos do trabalhador.

4 — Na data de admissão de um trabalhador é feita a sua afectação a um destes períodos de férias com base nas disponibilidades existentes nos turnos fixos ou opção.

5 — A afectação existente à data da implementação do plano de férias deve assegurar a progressão entre a rotação anterior, seja a de 8 turnos e das quatro opções, e a nova rotação agora implementada com os 11 turnos e a uma opção a qual será feita de acordo com as seguintes sequências:



A transição entre sequências faz-se obrigatoriamente através da rotação do gráfico. Qualquer permuta entre colaboradores deve ser evidenciada por meio de acordo voluntário entre aqueles e desde que este acordo não traga prejuízo para a empresa.

6 — Os turnos de férias e as opções são numerados sequencialmente e o seu início obedece às seguintes datas referências, sem prejuízo do ajustamento do mesmo nos termos da previsão consagrada no n.º 3.

##### Turnos fixos

Turno	Início
1	De 1 a 15 de Junho.
2	De 16 a 30 de Junho.
3	De 1 a 15 de Julho.
4	De 16 a 30 de Julho.
5	De 1 a 15 de Agosto.
6	De 16 a 31 de Agosto.
7	De 1 a 15 de Setembro.
8	De 16 a 30 de Setembro.
9	Variável — conforme data da festividade da Páscoa.
10	50 % — de 1 a 15 de Agosto. 50 % — de 16 a 31 de Agosto.
11	De 16 a 31 de Dezembro (Natal).

Opção 1 — de 16 a 31 de Maio.

7 — A todos os trabalhadores da mesma categoria, sem excepção, deve ser atribuído um turno ou uma opção dentro do plano de férias.

8 — O número total de trabalhadores por cada turno corresponde à divisão do número total de trabalhadores com a mesma categoria profissional pelo número de turnos fixos e opções definidos (11).

9 — Se o trabalhador desejar gozar férias fora do período abrangido pelo plano, fica sujeito à disponibilidade para o período pretendido ou por meio de permuta. Neste caso, o retorno deve fazer-se para o turno que lhe corresponderia caso este não tivesse saído da sequência.

10 — Quando um dos lugares de um determinado turno fique livre como resultado do pedido de um trabalhador para gozar as férias fora do mesmo, de acordo com o previsto no n.º 9, o mesmo pode ser atribuído a um trabalhador que, no ano de referência, esteja na opção 1 prevista para a transição entre sequências, desde que este mostre interesse.

11 — Este regulamento é aplicável às funções com 12 ou mais trabalhadores devendo ser adaptado para as restantes funções, em conformidade com o número de trabalhadores e mediante a supressão progressiva dos seguintes pares de períodos: opção 1, turnos fixos 1 e 2 e turnos fixos 7, 8, 9, 10 e 11.

12 — Na 2.ª semana de Maio, na 2.ª quinzena de Julho e no período compreendido entre 1 de Outubro e 15 de Dezembro de cada ano civil, e salvo acordo entre a empresa e o trabalhador em sentido diverso, será fixada uma semana de férias conforme quadro seguinte:

#### Turnos fixos

Turno	Início
1	1.ª semana de Outubro.
2	2.ª semana de Outubro.
3	3.ª semana de Outubro.
4	4.ª semana de Outubro.
5	1.ª semana de Novembro.
6	2.ª semana de Novembro.
7	3.ª semana de Novembro.
8	4.ª semana de Novembro.
9	1.ª semana de Dezembro.
10	2.ª semana de Dezembro.
11	2.ª semana de Maio.

Opção 1 — (50 % na 3.ª semana de Julho + 50 % na 4.ª semana de Julho). 2.ª semana de Outubro.

13 — Sempre que o trabalhador, por aplicação do regime previsto na presente cláusula, goze no período de 1 de Janeiro a 31 de Março de cada ano civil um período mínimo de cinco dias úteis de férias, pode solicitar nessa altura o pagamento da totalidade do subsídio de férias referente ao trabalho prestado no ano anterior.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a

alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 — Cabe à empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período.

3 — A prova de doença deve ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento da empregadora; se tal não acontecer, no prazo de 24 horas, cabe à empregadora fazê-lo, desde que o médico que designe não tenha tido com a mesma qualquer vínculo contratual anterior.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

Caso a empregadora obste culposamente ao gozo das férias, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo as mesmas ser, obrigatoriamente, gozadas no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### SECÇÃO III

#### Faltas

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Noção de faltas

1 — Considera-se falta 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.

3 — Caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Tipos de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos casos e termos definidos na lei.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei.

#### CAPÍTULO X

#### Retribuição

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Retribuição

1 — Considera-se retribuição a prestação que, nos termos deste AE, do contrato individual, das normas que o

regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directamente, em dinheiro ou em espécie.

2 — Não se considera retribuição, designadamente, o trabalho prestado em descanso semanal, feriado ou trabalho suplementar, ajudas de custo e subsídio de alimentação até ao montante que estiver fixado para a Administração Pública.

3 — O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$\text{Valor} = \frac{RM * 12}{52 * N}$$

sendo:

*RM* igual à retribuição base e diuturnidades; e  
*N* igual ao período normal semanal de trabalho.

4 — Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III do presente AE.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade na empresa, com um limite máximo de seis diuturnidades.

2 — Cada diuturnidade é devida a partir do mês subsequente àquele em que se complete cada grupo de cinco anos de antiguidade.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de alimentação no valor de €6,86 por cada dia efectivo de trabalho.

2 — As ausências superiores a duas horas implicam a perda do direito ao subsídio de alimentação.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Subsídio de exploração

1 — A todos os trabalhadores que prestem trabalho em regime de horário variável irregular ou em regime de horário variável regular é atribuído um subsídio de exploração mensal.

2 — A determinação do subsídio de exploração tem em consideração a assiduidade diária do trabalhador, bem como o seu nível de desempenho, podendo existir diferenças em função das categorias profissionais.

3 — As regras de atribuição e cálculo do subsídio de exploração estão definidas no respectivo regulamento constante do anexo IV do presente AE.

4 — O subsídio de exploração será pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil deve ser remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 1.<sup>a</sup> hora — 50 %;
- b) 2.<sup>a</sup> hora e seguintes — 75 %.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar deve ser remunerado com o acréscimo de 150 %.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — O trabalho nocturno deve ser pago com um acréscimo de 25 %.

2 — Se além de nocturno o trabalho for suplementar, devem acumular-se os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia feriado

O trabalho prestado em dia feriado deve ser remunerado da seguinte forma:

- a) Trabalhador escalado para trabalhar em dia feriado — acréscimo de 100 %;
- b) Trabalhador que presta trabalho suplementar em dia feriado — acréscimo de 150 %.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Prémio de avaliação e desempenho

A atribuição do prémio de avaliação de desempenho é definida nos termos do regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho constante do anexo II do presente AE.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Até o dia 30 de Novembro de cada ano a empresa deve pagar o subsídio de Natal a todos os trabalhadores no valor da retribuição mensal.

2 — No ano de admissão, suspensão e cessação do contrato o valor referido no número anterior é proporcional ao tempo trabalhado.

## CAPÍTULO XI

### Cessaçã do contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Causas de cessação e justa causa

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

O contrato de trabalho cessa, para além das demais formas previstas na lei, por:

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Justa causa para a empregadora

Constituem motivo de despedimento por parte da empregadora os comportamentos do trabalhador que, nos

termos da lei, integrem o conceito de justa causa de despedimento.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Justa causa para o trabalhador**

Constituem motivo de resolução do contrato pelo trabalhador os comportamentos da empregadora que, nos termos da lei, integrem justa causa de resolução.

**CAPÍTULO XII**

**Do exercício da actividade sindical na empresa**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Exercício do direito sindical**

1 — Os trabalhadores têm direito a inscrever-se no Sindicato.

2 — Os trabalhadores e o Sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, de comissões sindicais e de comissões intersindicais.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos representantes dos trabalhadores ao seu serviço, não podendo, nomeadamente, recusar-se a dispensá-los sempre que o Sindicato o solicite com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Reunião dos trabalhadores na empresa**

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 dos trabalhadores da empresa ou pela comissão sindical:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou da prestação de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato, que não trabalham na empresa, podem, quando devidamente credenciados, participar nas reuniões mediante comunicação escrita dirigida pelo Sindicato à empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Cedência de instalações**

A empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Informação sindical**

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito re-

servado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente nas instalações da empresa onde os demais trabalhadores exerçam as suas funções, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Comunicação à empresa**

1 — A direcção do Sindicato deve comunicar por escrito à empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical ou intersindical.

2 — O mesmo procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Reuniões da comissão sindical com a empresa**

1 — Os delegados sindicais reúnem com a empresa sempre que as partes o considerarem conveniente e justificado.

2 — Estas reuniões têm, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, sendo o respectivo tempo deduzido ao crédito de horas; em caso de impossibilidade, poderão as reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Constituição das comissões sindicais**

1 — Na empresa existem delegados sindicais.

2 — A comissão sindical é constituída pelos delegados sindicais.

3 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de crédito de horas é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com 50 ou menos de 50 trabalhadores sindicalizados no respectivo Sindicato — máximo de um delegado;

b) Empresa com mais de 50 trabalhadores e até 100 trabalhadores sindicalizados no respectivo Sindicato — máximo de dois delegados;

c) Empresa com mais de 100 trabalhadores e até 175 trabalhadores sindicalizados no respectivo Sindicato — máximo de três delegados;

d) Empresa com mais de 175 trabalhadores sindicalizados no respectivo Sindicato — máximo de quatro delegados.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Crédito de horas**

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, e desde que avise a empresa com a antecedência mínima de três dias, de um crédito de horas mensal igual a um período normal de trabalho contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

2 — Caso o aviso não seja feito com a antecedência mínima de três dias, o crédito de horas será de cinco horas.

3 — O crédito de horas atribuído no n.º 1 é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os membros dos corpos gerentes do Sindicato dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mínimo mensal de cinco dias de trabalho, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — O pedido de dispensa para os delegados e para os dirigentes sindicais deve ser apresentado pelo Sindicato.

6 — Os delegados sindicais têm o direito de acumular num mês os créditos de horas não utilizados nos dois meses imediatamente anteriores, mediante simples comunicação prévia à empresa, sempre que a necessidade resulte de:

- a) Participar em reunião de revisão do presente AE;
- b) Integrar os trabalhos da comissão paritária;
- c) Intervir em sessão de discussão de questões sócio-laborais internas da empresa com os representantes desta;
- d) Desenvolver actividade em matérias de segurança e saúde na empresa;
- e) Participar nos procedimentos de avaliação de desempenho previstos no presente AE e seus anexos; e
- f) Discutir a elaboração e ou alteração de regulamentos internos da empresa.

## CAPÍTULO XIII

### Vicissitudes do contrato de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Mudança de categoria

###### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Mudança de categoria

1 — A empregadora só pode encarregar temporariamente o trabalhador de exercer funções não compreendidas na actividade contratada sempre que o interesse da empresa o exija e desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, auferindo o trabalhador das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

3 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

## CAPÍTULO XIV

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Condições gerais

###### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela empregadora.

2 — A empregadora é obrigada a organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Condições especiais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho organizado por turnos

1 — A empregadora deve organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de protecção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

2 — A empregadora deve assegurar que os meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Protecção do trabalhador nocturno

1 — A empregadora deve assegurar que o trabalhador nocturno, antes da sua colocação e, posteriormente, a intervalos regulares e no mínimo anualmente, beneficie de um exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

2 — A empregadora deve assegurar, sempre que possível, a transferência do trabalhador nocturno que sofra de problemas de saúde relacionados com facto de executar trabalho nocturno para um trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

3 — Aplica-se ao trabalhador nocturno o disposto na cláusula anterior.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Fatos

A empresa deve fornecer fatos adequados aos trabalhadores de acordo com as épocas do ano e nos termos do previsto no regulamento de fardamento em vigor na empresa.



#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidente de trabalho e assistência na doença

1 — A empresa deve transferir para uma companhia de seguros as responsabilidades de reparação dos acidentes de trabalho, nos termos da lei.

2 — Durante o período de incapacidade total para o trabalho por doença ou acidente de trabalho, e contanto o trabalhador não afigure o respectivo subsídio da segurança social ou compensação da seguradora decorridos 20 dias após a data do respectivo vencimento, pode o mesmo solicitar à empresa o adiantamento desse montante até ao máximo correspondente a dois salários base em cada ano.

3 — O trabalhador deve proceder ao reembolso dos montantes adiantados logo que os receba da segurança social ou da seguradora, sob pena de incorrer em responsabilidade civil e disciplinar, podendo a empresa proceder à sua compensação com retribuições vincendas.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Transportes

1 — Os trabalhadores têm direito a transporte em toda a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto em condições particulares e a definir, nomeadamente quanto ao custo, em cada ano, pela empresa.

2 — A faculdade de utilização da rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto por familiares do trabalhador restringe-se às deslocações do domicílio para a zona mais próxima do seu local de trabalho ou estudo (e regresso) e destina-se em exclusivo ao cônjuge, unido de facto e filhos do trabalhador, desde que vivam em comunidade de habitação, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino até à idade de 24 anos, ou com direito ao abono de família e ainda os deficientes.

3 — A faculdade prevista no número anterior só é observada caso haja, anualmente, acordo com a entidade reguladora dos transportes da área metropolitana do Porto.

4 — Os custos a suportar pelos familiares acima referidos são definidos em cada ano pela empresa e dependem do número de zonas abrangidas.

5 — Os familiares abrangidos têm de fazer prova, trimestralmente, do seu local de trabalho (no caso do cônjuge) ou de estudo.

6 — O direito previsto nesta cláusula aplica-se apenas aos trabalhadores com mais de seis meses de antiguidade e pode ser retirado, provisória ou definitivamente, pela empresa, detectadas e provadas que sejam — em processo de averiguação — quaisquer irregularidades que tal justifiquem.

7 — Os trabalhadores podem, por acordo com a empresa e mediante compensação económica, renunciar, em definitivo, ao direito que, nos termos desta cláusula, dispõem de utilizarem a rede de metro ligeiro da área metropolitana do Porto.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

Os trabalhadores têm direito à atribuição de um seguro de saúde, nas condições e com custos a definir, em cada ano, pela empresa, em função do acordado com a respectiva companhia de seguros.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Reuniões

Trimestralmente, devem ter lugar reuniões entre a empresa e o Sindicato, onde serão analisadas e discutidas todas as questões respeitantes à aplicação e execução do AE, bem como outras questões que as partes entendam analisar.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

O sistema de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes é regido nos termos previstos no anexo v do presente AE.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Regulamento de carreira e avaliação

O regulamento de carreira e de avaliação de desempenho consta do anexo II do presente AE.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2 — A comissão é composta por dois elementos efectivos e um suplente nomeados pela empresa e dois elementos efectivos e um suplente nomeados pelo Sindicato.

3 — Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura do presente AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes, com antecedência de 20 dias e com a indicação da data, hora e local da reunião, bem como da respectiva ordem de trabalhos.

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

6 — Cada uma das partes por fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito de voto.

7 — As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.

8 — Na primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Cláusula de paz social

1 — A empresa compromete-se a respeitar e a garantir o cumprimento do disposto neste AE.

2 — Tendo em conta o disposto no número anterior, o Sindicato compromete-se a promover e a colaborar na implementação da paz social na empresa.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Disposição transitória**

As partes convencionam que o regime de duração de férias previsto na cláusula 41.<sup>a</sup>, o regime de marcação de férias previsto na cláusula 43.<sup>a</sup> e o cômputo do subsídio de férias de acordo com as regras do presente AE apenas se aplicarão às férias que se vençam a partir de 1 de Janeiro de 2012 e anos subsequentes e ou que sejam incluídas no plano de férias de 2012 e anos subsequentes.

Porto, 6 de Abril de 2011.

Pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses:

*António Augusto Medeiros*, mandatário.

*Joaquim Teixeira*, mandatário.

*Guilherme Martins Franco*, mandatário.

Pela PROMETRO, S. A.:

*José Luís Rosado Catarino*, mandatário.

*Luís Manuel Delicado Cabaço Martins*, mandatário.

**ANEXO I**

**Categorias profissionais e descritivo funcional**

Designação profissional — adjunto do responsável de PCC.  
Conteúdo funcional:

Gerir os reguladores e os agentes de posto de informação áudio.

Assegurar, em caso de anomalia, uma boa comunicação com as entidades externas, nomeadamente bombeiros, polícia, protecção civil, hospitais, entre outros.

Coordenar e garantir o bom funcionamento da rede em tempo real.

Garantir a informação em tempo real e a qualidade da mesma com especial destaque para o *Jornal Diário* e de eventos/avarias/incidentes/interrupções de serviço.

Participar na produção de estatísticas e quadros de bordo da operação.

Prestar assistência aos reguladores e agentes de posto de informação áudio em caso de situação de perturbação e nas reuniões ao nível interno.

Apresentar propostas de optimização dos serviços prestados e sob responsabilidade da direcção de operação.

Assegurar a coordenação operacional dos agentes de estação e informação e agentes de sinalética, em articulação com o responsável do sector.

Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário.

Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente férias, faltas e ausência, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.

Informar o director de operação e o director-geral de caso de acontecimento grave, em função dos procedimentos em vigor.

Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, necessidades de formação, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.

Conduzir o *unimog*, desde que habilitado.

Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.

Conduzir viaturas sempre que necessário.

Colaborar com o responsável de PCC no exercício das funções que lhe estão cometidas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

Participar na formação dos reguladores e agentes do posto de informação áudio.

Designação profissional — responsável de linha.

Conteúdo funcional:

Organizar o serviço, de forma a prever situações perturbadoras do bom funcionamento do mesmo, nomeadamente acompanhando os trabalhos em curso, a necessidade de reforços, entre outros.

Efectuar a ligação com os serviços de manutenção no que diz respeito a problemas recorrentes e ou complexos.

Propor sugestões de melhoria no que respeita à qualidade do serviço prestado, bem como propostas de optimização funcional operativa.

Estar atento às necessidades dos clientes, às suas reclamações e encaminha-las para o serviço respectivo.

Identificar as necessidades de formação dos agentes de condução e colaborar com os formadores.

Prestar todas as informações sobre o pessoal sob as suas ordens, nomeadamente plano de férias, faltas e ausências, necessidades de recrutamento, avaliação de desempenho, comportamentos anómalos, entre outros.

Certificar-se do nível de informação dos agentes de condução referentes à linha e à totalidade da empresa.

Reunir, sempre que necessário, a informação relevante em assuntos disciplinares.

Preparar e gerir o *dossier* profissional de cada agente de condução sobre a avaliação/apreciação, sanções, faltas, incidentes com os clientes, acidentes, ajuda na resolução de problemas de carácter pessoal, entre outros.

Seguir o comportamento profissional dos agentes de condução desde a sua admissão, dar especial importância ao período experimental e informar a hierarquia.

Animar e manter motivada a sua equipa de agentes de condução.

Assistir os reguladores na sua missão.

Colaborar na elaboração de estatísticas e quadro de bordo da sua actividade.

Conduzir os veículos de metro ligeiro, sempre que necessário.

Conduzir viaturas sempre que necessário.

Conduzir o *unimog*, desde que habilitado.

Participar nas acções de formação como formador, sempre que necessário, e desde que esteja habilitado para tal.

Acompanhar os agentes de condução como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.

Cumprir e fazer cumprir a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Garantir a aplicação dos procedimentos de qualidade, ambiente e segurança inerentes às actividades da área.

Designação profissional — formador de condução.

Conteúdo funcional:

Participar na elaboração das instruções/procedimentos de operação.

Animar a formação, participando de forma activa na formação dos agentes de condução.

Colaborar na identificação e análise das necessidades de formação, reconversão, reciclagem e aperfeiçoamento dos agentes de condução, a fim de definir os conhecimentos teóricos e práticos necessários.

Elaborar, reformular e manter actualizados os programas de formação e métodos de condução para os agentes de condução.

Organizar, em conjunto com o responsável de desenvolvimento de competências, as acções de formação dos agentes de condução, garantindo os meios necessários ao desenvolvimento das acções.

Rever os manuais de procedimentos sempre que necessário e propor acções de melhoria.

Colaborar com o responsável de desenvolvimento de competências no controlo das acções de formação das empresas subcontratadas para a área de formação.

Conduzir o veículo de metro ligeiro sempre que necessário.

Colaborar de uma forma activa no recrutamento e selecção dos agentes de condução.

Participar na elaboração e realização de outras acções de formação da direcção de operação.

Conduzir o *unimog*, desde que habilitado.

Cumprir e fazer cumprir a política da qualidade, segurança e ambiente da empresa.

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.

Conduzir viaturas sempre que necessário.

Designação profissional — regulador.

Conteúdo funcional:

Assegurar o bom funcionamento do serviço na rede, em tempo real.

Abrir e encerrar as linhas, arranque dos sistemas e abertura das estações na rede.

Supervisionar a rede, gerindo as entradas e retiradas de linha dos veículos de metro ligeiro, vigiando os adiantamentos e atrasos e interpretando os alarmes em tempo real.

Intervir em acções de regulação, nomeadamente acertar os horários de serviço dos veículos e ou serviços dos operadores (agentes de condução, agentes de estação e informação, entre outros), regulação dos intervalos, substituição dos meios e recursos, bem como tomar as medidas necessárias em caso de anomalia, nomeadamente accionar os planos de emergência, contactar bombeiros, polícia, protecção civil e outros agentes sempre que necessário, dando informação concreta ao PCC.

Gerir os incidentes e acidentes, assistir os agentes de condução, accionar a manutenção correctiva, traçar itinerários alternativos, actuar sobre a rede de energia quando em situação de emergência ou prevista, introduzir medidas de segurança e accionar os meios de emergência.

Providenciar a correcta informação aos clientes em coordenação com os agentes de estação, quer em situação normal quer em situação de perturbação.

Coordenar os meios humanos presentes no terreno, sobretudo em caso de anomalia.

Cumprir os procedimentos preestabelecidos, respeitando a seguinte ordem de prioridades: a) segurança das

pessoas; b) segurança dos bens; c) realização do serviço; d) conforto dos clientes.

Relatar e registar as actividades diárias, acidentes, incidentes e outras situações anómalas.

Estar permanentemente em contacto no terreno em ligação contínua com o PCC.

Fazer aplicar as directrizes, normas, procedimentos, modos operatórios e orientações definidas pela direcção no domínio do controlo da regulação.

Coordenar os meios humanos e materiais nos depósitos e parques.

Assegurar a tomada de serviço dos agentes de condução.

Prestar assistência técnica aos agentes de condução.

Prestar assistência em caso de acidente/incidente, ao agente de condução, podendo mesmo ter de manobrar os equipamentos, nomeadamente agulhas e veículos, entre outros, e também os serviços de manutenção, no que respeita aos acessos às obras e equipamentos.

Participar, em caso de situação anómala, no estabelecimento dos modos de operação e de emergência seleccionados sob coordenação do PCC e informar os clientes.

Cumprir o regulamento preestabelecido.

Estar atento a todas as perturbações no terreno e informar o PCC, agindo em conformidade e de acordo com instruções recebidas do PCC e eventualmente em articulação com o responsável de linha.

Conduzir, sempre que necessário, os veículos de metro ligeiro.

Conduzir o *unimog*, desde que habilitado.

Conduzir viaturas sempre que necessário.

Acompanhar os agentes de condução como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.

Colaborar com as forças de emergência em caso de acidente/incidente.

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.

Designação profissional — agente de condução.

Conteúdo funcional:

Realizar o serviço comercial de condução nas melhores condições de segurança, qualidade, ambiente e conforto, de acordo com as normas e regulamentos implementados.

Entrar em serviço: assegurar as condições necessárias ao serviço, recepção da guia de marcha, tomada das informações relativas à linha.

Sair para a linha, preparando previamente o veículo, nomeadamente efectuando a sua colocação na via, *check-list* e parametragem do veículo.

Conduzir em vazio efectuando o estacionar no terminal, reentrar no terminal, transferir veículos entre os depósitos e manobras nos depósitos.

Realizar a condução comercial, assegurando o respeito pelos horários e pelas instruções preestabelecidas.

Assegurar a continuidade da frequência/pontualidade do serviço comercial.

Informar os clientes em caso de anomalia.

Garantir a segurança e conforto dos clientes e contribuir para a promoção e desenvolvimento da imagem da empresa.

Manter sempre uma postura digna e urbana.

Efectuar os diagnósticos simples e aplicar, em contacto permanente com o PCC, os procedimentos técnicos de primeiro nível de manutenção, com o objectivo de resolver os problemas detectados.

Informar o PCC de todas as anomalias e disfuncionamentos detectados a fim de limitar as suas consequências e otimizar a operação da rede.

Respeitar a sinalização existente.

Respeitar e aplicar o regulamento de circulação, cumprindo os procedimentos e modos operatórios em vigor na direcção de operação.

Executar o serviço de portas nas estações e a manobra de recuo dos veículos nas estações.

Traçar itinerários ferroviários a partir do posto de trabalho.

Realizar, em caso de situações de perturbação, operações específicas, tais como manobras de aparelhos da via, acoplar, desacoplar as composições, acções relativas à segurança, informação de passageiros sempre dentro do respeito pelas instruções e em contacto com o PCC.

Reentrar no depósito, efectuar a recolha do veículo e entregar o serviço condutor, relatórios e outros documentos antes de finalizar o serviço.

Conduzir durante as operações na estação de serviço.

Actuar em articulação com reguladores e responsável de linha, procedendo de acordo com as instruções transmitidas pelo PCC (entidade máxima que transmite as ordens em termos de circulação, com especial atenção em caso de acidente/incidente).

Prestar informação ao público em geral nas situações previstas nos modos operatórios.

Conduzir viaturas sempre que necessário.

Conduzir o *unimog*, desde que habilitado.

Acompanhar os formandos à função de agente de condução como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.

## ANEXO II

### Regulamento de carreira e de avaliação de desempenho

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

1 — O presente regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho, adiante designado por RCAD, destina-se a definir as regras, metodologia e regimes de qualificação, admissão e evolução dentro das carreiras profissionais da Sociedade Operadora do Metro do Porto — PROMETRO, S. A. (adiante designada por empresa).

2 — Em tudo o que for omissão, aplicar-se-á o Código do Trabalho e demais legislação em vigor eventualmente aplicável.

#### Artigo 2.º

##### Vigência

O presente RCAD entra em vigor em 1 de Abril de 2011 e manter-se-á em vigor até ser substituído, total ou parcialmente.

#### Artigo 3.º

##### Revisão

O presente RCAD será revisto sempre que as partes o considerem pertinente ou quando as alterações das condições de gestão de trabalho assim o exigirem.

#### Artigo 4.º

##### Objectivos da avaliação de desempenho

Os principais objectivos da avaliação de desempenho são os seguintes:

a) Mobilizar os trabalhadores em torno da missão essencial do serviço, orientando a sua actividade em função de objectivos claros e critérios de avaliação transparentes;

b) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos diversos níveis de desempenho;

c) Promover a comunicação eficaz entre hierarquias, estabelecendo como instrumentos essenciais no processo de avaliação do desempenho a entrevista anual e a auto-avaliação;

d) Fomentar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, através da identificação de necessidades de formação, a considerar necessariamente na elaboração do plano de formação.

#### Artigo 5.º

##### Intervenientes

1 — Intervêm no processo de avaliação de desempenho no âmbito de cada unidade orgânica as seguintes pessoas:

a) O avaliado;

b) O(s) avaliador(es);

c) O director.

2 — A ausência ou o impedimento do(s) avaliador(es) de cada unidade orgânica não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo o regulamento de cada direcção definir os mecanismos de substituição de cada avaliado.

#### Artigo 6.º

##### Avaliado

1 — O trabalhador tem direito à avaliação do seu desempenho, que é considerada para o seu desenvolvimento profissional, sem prejuízo do previsto nos n.ºs 3 e 4 deste artigo.

2 — O trabalhador tem direito a que lhe sejam garantidos os meios e condições necessárias ao seu desempenho, considerado o carácter limitado dos recursos humanos e materiais geridos por cada unidade orgânica.

3 — É pressuposto e condição do direito à avaliação a prestação efectiva de trabalho por tempo igual ou superior a 80 % do período normal de trabalho no período de referência da avaliação.

4 — Caso o trabalhador tenha prestado serviço efectivo inferior a 80 % e igual ou superior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objecto de avaliação, beneficiando automaticamente de 1 ano e 0 pontos. Caso o trabalhador tenha prestado serviço efectivo inferior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objecto de avaliação, sendo atribuídos 0 ano e 0 pontos.

**Artigo 7.º****Avaliadores**

Os avaliadores devem ser sempre superiores funcionais dos avaliados e de categoria pelo menos igual à destes.

**Artigo 8.º****Periodicidade da avaliação de desempenho**

1 — Para funções abrangidas por acordo de empresa, a avaliação dos trabalhadores é feita através de uma avaliação contínua/anual relativa ao desempenho compreendido entre período de 1 de Maio a 30 de Abril do ano seguinte.

2 — Para funções não abrangidas por acordo de empresa, a avaliação dos trabalhadores é feita através de uma avaliação anual no ano civil transacto, decorrendo o respectivo processo nos meses de Janeiro e Fevereiro do ano seguinte ao período em avaliação.

**Artigo 9.º****Efeitos da avaliação**

A avaliação dos trabalhadores é obrigatoriamente considerada para efeitos de:

- a) Contratação por tempo indeterminado;
- b) Renovação dos contratos a termo certo;
- c) Alteração do posicionamento remuneratório;
- d) Atribuição de prémios de desempenho.

**Artigo 10.º****Início do processo**

Cabe ao director de cada unidade desencadear o processo de avaliação, nos termos do regulamento de avaliação da respectiva direcção.

**Artigo 11.º****Avaliação**

No final do período a que reporta a avaliação, os avaliadores realizam a avaliação, nos termos fixados no regulamento de cada direcção.

**Artigo 12.º****Processo**

Responsabilidade	A avaliação é realizada pela chefia directa sendo discutida e validada pelo responsável da área da qual faz parte o Trabalhador.
Periodicidade	Quotidiana (Contínua) vs. Anual (Final)
Avaliação contínua (realizada no quotidiano através de contactos informais e observações (quando aplicável))	<p>Objectivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auscultar / identificar dificuldades;</li> <li>▪ Dar <i>feedback</i> imediato (de reforço e de aperfeiçoamento);</li> <li>▪ Prestar apoio nos momentos críticos.</li> <li>▪ Contribuir para a melhoria contínua do desempenho dos Trabalhadores.</li> </ul> <p>Procedimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Criar o Dossier de Avaliação Contínua com informação sobre cada Trabalhador onde o avaliador regista todos os dados relevantes de forma estruturada e continuada.</li> </ul>
Avaliação anual (realizada no final do ano no âmbito de uma entrevista de avaliação individual)	<p>Objectivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comparar o desempenho realizado ao longo do ano com o que era esperado para a função;</li> <li>▪ Motivar o Trabalhador e otimizar o seu desempenho;</li> <li>▪ Obter informação sobre os Trabalhadores que permitam uma gestão eficaz e consciente dos recursos humanos.</li> </ul> <p>Procedimentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Preencher o Impresso de Avaliação Anual no âmbito de uma entrevista de avaliação;</li> <li>▪ Reconhecer o bom desempenho;</li> <li>▪ Definir objectivos para o ano seguinte;</li> <li>▪ Definir um plano de acção.</li> </ul>

**Artigo 13.º****Recursos da avaliação de desempenho**

1 — A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.

2 — O recurso deve ser apresentado por escrito no prazo de 30 dias contados da data de comunicação da classificação.

3 — No recurso os trabalhadores devem expor as razões de facto e de direito que fundamentam o desacordo com a classificação atribuída.

4 — O recurso será apreciado e decidido por uma comissão constituída por três elementos, sendo dois indicados pela empresa e um indicado pelo Sindicato.

5 — O recurso deve ser decidido no prazo de 30 dias contados da data da sua apresentação, sendo a decisão comunicada por escrito ao trabalhador recorrente e ao director da respectiva unidade.

6 — A decisão do recurso é tomada por maioria, sendo definitiva e irrecurável.

**Artigo 14.º****Progressão horizontal para trabalhadores abrangidos por AE**

1 — Todos os trabalhadores transitam automaticamente do nível 1 para o nível 2 da grelha salarial ao fim de oito meses de prestação efectiva de trabalho.

2 — Para efeitos de progressão na carreira, anualmente as notas finais são ordenadas da mais elevada para a mais baixa, por direcção/função. O 1.º terço de trabalhadores recebem 3 pontos e 1 ano, o 2.º terço 2 pontos e 1 ano e o 3.º terço 1 ponto e 1 ano. Os trabalhadores com nota 0 em qualquer subitem recebem 0 pontos e 1 ano.

3 — Para as funções cujo número de trabalhadores seja inferior a três, a atribuição de pontos será proposta pelo avaliador e validada pelo director da unidade.

4 — A transição para o nível seguinte da grelha salarial é feita sempre que um trabalhador tiver reunidas as seguintes combinações de pontos e de anos:

Anos	Pontos
3 .....	9
4 .....	8 ou mais
5 .....	5 ou mais

5 — Após a transição para o nível seguinte da grelha salarial, o trabalhador reinicia a contagem de anos e aproveita o excedente de pontos.

**Artigo 15.º****Progressão vertical**

1 — A progressão vertical consiste na transição do trabalhador da sua actual função profissional para outra mais qualificada (na mesma ou noutra área funcional).

2 — A progressão vertical dependerá da existência efectiva e divulgada institucionalmente de uma vaga, em virtude da saída de um trabalhador ou da criação de um novo posto de trabalho.

3 — Os concursos internos são promovidos pela administração da empresa, caso assim o entenda, a qual estabelecerá critérios de admissão para a função em causa.

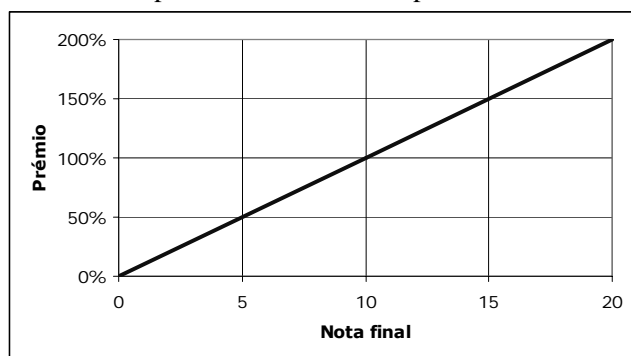
#### Artigo 16.º

##### Prémio anual de desempenho

1 — O prémio anual de desempenho é atribuído exclusivamente com base na nota final.

2 — O valor anunciado pela empresa é o previsto atribuir aos trabalhadores que tenham nota final de 10 valores, sendo incrementado ou reduzido à taxa de 10 % do valor anunciado por 1 valor da nota final.

3 — Os trabalhadores com nota 0 em qualquer subitem não recebem prémio anual de desempenho.



#### Artigo 17.º

##### Avaliação de desempenho por categorias profissionais.

1 — No anexo I constam as regras de avaliação dos agentes de condução e reguladores.

2 — No anexo II constam as regras de avaliação dos gestores e responsáveis.

##### Agente de condução

Item	Subitem	Nota subitem	Peso item	Nota item	Correcção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/pontualidade		100 %		Não	20 %	
Cumprimento de procedimentos técnicos			100 %		Não	25 %	
Desempenho prático			100 %		Sim	25 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

##### Regulador

Item	Subitem	Nota subitem	Peso item	Nota item	Correcção	Peso nota final	Nota final
Presença	Assiduidade/pontualidade		100 %		Não	15 %	
Cumprimento de procedimentos técnicos			100 %		Não	15 %	
Desempenho prático			100 %		Sim	40 %	
Comportamental	Ocorrências comportamentais		50 %		Não	30 %	
	Relação laboral		50 %		Não		
Nota final							

## APÊNDICE N.º 1

### Avaliação de desempenho de agentes de condução e reguladores

#### Tratamento das ocorrências

As ocorrências podem ser do tipo assiduidade/pontualidade, procedimentos técnicos ou comportamental e em função da sua gravidade podem ser classificadas em ligeiras, médias ou graves (v. anexo n.º 1).

Tipo	Gravidade		
	Ligeira	Média	Grave
Assiduidade/pontualidade . . . . .			
Procedimentos técnicos . . . . .			
Comportamental . . . . .			

As ocorrências são reflectidas no processo de avaliação dos trabalhadores conforme descrito no ponto seguinte.

#### Avaliação dos trabalhadores

Os trabalhadores da PROMETRO são avaliados nos itens presença, cumprimento de procedimentos técnicos, desempenho prático e comportamental. Alguns destes itens são divididos em subitens, tendo cada um o seu peso na atribuição da nota final anual conforme a tabela abaixo.

O modo como se apura a nota do subitem, a nota do item e a nota final é o seguinte:

**Item presença**

O item presença é composto pelos subitens assiduidade e pontualidade. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem assiduidade/pontualidade e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

No subitem assiduidade/pontualidade:

Ocorrências ligeiras são os atrasos que não impliquem alterações na organização do trabalho nem no desempenho da empresa;

Ocorrências médias são os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa;

Ocorrências graves são as faltas injustificadas e os atrasos que impliquem alterações na organização do trabalho ou no desempenho da empresa e que não são comunicados atempadamente à empresa.

**Item cumprimento de procedimentos técnicos**

O item cumprimento de procedimentos técnicos não tem subitens. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores neste item e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 2 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 4 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 8 valores.

**Item desempenho prático**

O item desempenho prático não tem subitens. A nota deste item é determinada por duas observações (v. anexos n.ºs 2, 3 e 4) pontuais feitas pela hierarquia e intervaladas no mínimo de quatro meses.

Nesta nota são tomadas em consideração eventuais ocorrências verificadas no período correspondente a cada observação desde que não tenham sido tomadas em consideração em nenhum dos restantes itens.

Para evitar injustiças resultantes da eventual subjectividade nos critérios de avaliação, para todos os trabalhadores de cada chefia a nota deste item é corrigida por comparação da nota média de todos os trabalhadores dessa chefia com a nota média de todos os trabalhadores com esta função na empresa.

**Item comportamental**

O item comportamental tem os subitens ocorrências comportamentais e relação laboral. No início do processo de avaliação cada trabalhador tem 20 valores no subitem ocorrências comportamentais e por cada ocorrência ligeira ocorre a dedução de 4 valores, por cada ocorrência média ocorre a dedução de 8 valores e por cada ocorrência grave ocorre a dedução de 16 valores.

A nota do subitem relação laboral é determinada com base na avaliação pela hierarquia da contribuição do trabalhador para a qualidade das relações laborais na empresa.

A nota final é obtida a partir da ponderação das notas dos quatro itens e é apurada com duas casas decimais.

Os trabalhadores que à data da avaliação anual tenham menos de 180 dias de antiguidade na empresa são avaliados de acordo com as normas em vigor para renovação do contrato.

**Item disponibilidade**

A existência de trabalhadores que apresentem níveis elevados de disponibilidade para prestar trabalho em dias em que tal não estava previsto mostra-se de grande relevância para a empresa. Na empresa podem ser criados mecanismos para premiar a disponibilidade dos trabalhadores, através da alteração parcial do presente regulamento.

**APÊNDICE N.º 2****Avaliação desempenho de gestores e responsáveis**

Será efectuada uma avaliação anual, que reflectirá o desempenho do trabalhador.

Os trabalhadores da PROMETRO são avaliados tendo por base critérios qualitativos (competências) e, em algumas funções, critérios quantitativos (indicadores numéricos resultantes da sua actividade).

As competências estão organizadas em dois grandes grupos:

A — Comportamentais — são transversais a todos os trabalhadores e têm a ver com atitudes e comportamentos que sustentam a cultura PROMETRO e podem ser:

Comuns — competências avaliadas em todos os trabalhadores, embora com ponderações diferentes por terem relevância variável consoante a sua função e nível;

Específicas — apenas são avaliadas em determinadas funções, nomeadamente chefias, e têm a ver com conhecimentos e capacidades necessários ao desempenho de determinada função.

Para cada competência está definido um determinado campo semântico de forma a uniformizar o mais possível a sua interpretação pelos avaliadores. Como aquilo que é esperado de um trabalhador é diferente do que a empresa espera das suas chefias, definiram-se dois níveis de exigência para cada competência específica e comum.

**Escalas de avaliação — Para a avaliação de gestores e responsáveis****Escala de avaliação (níveis)**

Classificação quantitativa	Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0-6,4	<i>Mau</i> . . . . .	Revelou passividade e negligência na prossecução dos objectivos, manifestou desinteresse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, evidenciando falta de motivação pessoal, assim como indiferença em relação àquilo que faz.
6,5-9,4	<i>Mediocre</i> . . . . .	Revelou pouca dinâmica na prossecução dos objectivos, não manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, demonstrou um baixo nível de motivação pessoal, assim como baixos padrões de exigência em relação àquilo que faz.

Classificação quantitativa	Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
9,5-13,9	<i>Suficiente</i> . . . . .	Revela algum dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou algum interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, embora demonstrando apenas um nível médio de motivação pessoal, assim como padrões de exigência médios em relação àquilo que faz.
14-16,9	<i>Bom</i> . . . . .	Revelou dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos, manteve um bom nível de motivação pessoal, assim como bons padrões de exigência em relação àquilo que faz.
17-20	<i>Muito bom</i> . . . . .	Evidenciou uma notável dinâmica na prossecução dos objectivos, demonstrou sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos, distinguindo-se por manter um elevado nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz. Destaca-se claramente como referência no grupo de trabalho.

Classificação quantitativa	Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
9,5-13,9	<i>Suficiente</i> . . . . .	Revela algum dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou algum interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, embora demonstrando apenas um nível médio de motivação pessoal, assim como padrões de exigência médios em relação àquilo que faz. Revelou alguma disponibilidade para colaborar com a empresa.
14-16,9	<i>Bom</i> . . . . .	Revelou dinamismo na prossecução dos objectivos, manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos, manteve um bom nível de motivação pessoal, assim como bons padrões de exigência em relação àquilo que faz. Revelou disponibilidade para colaborar com a empresa.
17-20	<i>Muito bom</i> . . . . .	Evidenciou uma notável dinâmica na prossecução dos objectivos, demonstrou sempre elevado interesse em aprofundar os seus conhecimentos, distinguindo-se por manter um elevado nível de motivação pessoal, assim como elevados padrões de exigência em relação àquilo que faz. Destaca-se claramente como referência no grupo de trabalho. Revelou disponibilidade total para colaborar com a empresa.

#### Escalas de avaliação — Para a avaliação genérica

##### Escala de avaliação (níveis)

Classificação quantitativa	Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0-6,4	<i>Mau</i> . . . . .	Revelou passividade e negligência na prossecução dos objectivos, manifestou desinteresse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, evidenciando falta de motivação pessoal, assim como indiferença em relação àquilo que faz. Não teve disponibilidade para colaborar com a empresa.
6,5-9,4	<i>Medíocre</i> . . . . .	Revelou pouca dinâmica na prossecução dos objectivos, não manifestou interesse em aprofundar os seus conhecimentos e melhorar as suas competências, demonstrou um baixo nível de motivação pessoal, assim como baixos padrões de exigência em relação àquilo que faz. Revelou pouca disponibilidade para colaborar com a empresa.

#### Escalas de avaliação — Para a avaliação específica

##### Escala de avaliação (níveis)

Classificação quantitativa	Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
0-6,4	<i>Mau</i> . . . . .	Está claramente abaixo do exigido para o desempenho da função, evidenciando deficiências muito graves e revelando comportamentos totalmente desajustados.
6,5-9,4	<i>Medíocre</i> . . . . .	Está abaixo do exigido para o desempenho da função, mostrando deficiências graves de desempenho.
9,5-13,9	<i>Suficiente</i> . . . . .	Atinge o exigido para o desempenho da função, actuando contudo de modo inconsistente, revelando algumas dificuldades no desempenho, carece de formação e acompanhamento.
14-16,9	<i>Bom</i> . . . . .	Enquadra-se com que é o exigido para o desempenho da função, revelando capacidade de desempenho, actuando de forma positiva e contribuindo para a evolução da organização.



Classificação quantitativa	Classificação qualitativa	Definição (instrumentos de ajuda)
17-20	<i>Muito bom</i> . . . . .	Supera o que é o exigido para o desempenho da função, revelando grande qualidade e uma actuação activa contribuindo para a evolução da organização, situa-se além das expectativas de forma consistente.

### Dicionário de competências

Para cada competência está definido um determinado campo semântico de forma a uniformizar o mais possível a sua interpretação pelos avaliadores. Como aquilo que é esperado de um trabalhador é diferente do que a empresa espera das suas chefias, definiram-se dois níveis de exigência para cada competência nuclear e comum.

#### Competências comuns

	Nível de exigência 2 — Gestores e responsáveis
Integração institucional	Actua em favor da missão, objectivos e cultura da empresa. Coopera activamente na prossecução dos objectivos organizacionais. Ajusta as suas decisões às necessidades da empresa.
Pró-actividade . . . . .	Defende e promove a imagem da empresa. Procura de forma persistente informação relevante para a concretização de um objectivo ou resolução de um problema. Antecipa dificuldades/problemas, bem como as consequências de acções. Desenvolve acções/prepara-se para superar situações problemáticas antes que elas surjam. Introduz alterações no sistema e ou métodos que permitam melhorar o desempenho/funcionamento.
Disponibilidade e flexibilidade.	Adapta-se e trabalha eficazmente em situações diversas e com pessoas diferentes. Aceita as mudanças organizacionais e sensibiliza os trabalhadores de forma a estes darem-lhes resposta. Adapta as regras em função de cada situação específica por forma a cumprir os objectivos. Revela abertura às ideias novas (provenientes de diferentes fontes: colegas, trabalhadores, chefias).
Espírito de equipa . . . . .	Disponível a colaborar com a empresa sempre que solicitado, por exemplo: receptividade para realizar trabalho suplementar. Empenha-se na colaboração com outras equipas de trabalho. Reconhece a importância da partilha da informação interdepartamental, incentivando a comunicação entre áreas. Mostra disponibilidade para o diálogo. Coordena os trabalhadores de forma integrada, gerindo de forma discreta e eficaz os conflitos.
Orientação para o cliente (interno e externo).	Mantém uma atitude de total disponibilidade para com o cliente. Preocupa-se em conhecer em profundidade o cliente e respectivas necessidades. Adequa os produtos/serviços às necessidades do cliente.

	Nível de exigência 2 — Gestores e responsáveis
Orientação para o cliente (interno e externo).	Desenvolve esforços no sentido de superar as expectativas do cliente, mantendo equilibrada a balança dos interesses empresa <i>versus</i> cliente.
Apresentação . . . . .	É um exemplo para a equipa em termos de apresentação. Promove junto dos trabalhadores a responsabilidade de que cada um representa a empresa. Assegura que os trabalhadores têm cuidados com o seu aspecto exterior. Em situações/eventos especiais garante que a apresentação da equipa é adequada.
Comunicação . . . . .	Demonstra capacidade de diálogo aos diversos níveis da empresa e do cliente, adaptando a linguagem ao contexto/interlocutor. Expõe com clareza, de forma escrita e oral, o resultado do seu trabalho e da sua equipa. Cria e mantém canais de comunicação eficazes dentro e entre departamentos. Assegura a circulação da informação. Preocupa-se com medidas de protecção colectiva.
Cumprimento dos procedimentos qualidade, ambiente e segurança; cumprimento dos princípios da política da empresa.	Identifica oportunidades de melhoria nos procedimentos existentes. Garante o cumprimento dos procedimentos inerentes à equipa de trabalho.

#### Competências específicas — Gestores e responsáveis

Item	
Desenvolvimento da equipa.	Manifesta sensibilidade perante as expectativas dos seus trabalhadores e identifica as suas necessidades. Dá instruções claras e ou faz demonstrações práticas sobre a realização do trabalho. Avalia os trabalhadores com base em factos concretos e informa-os sobre os seus pontos fortes e pontos a aperfeiçoar. Mostra-se disponível para acompanhar e desenvolver as competências da equipa.
Planeamento . . . . .	Estabelece as actividades adequadas para atingir os objectivos pré-definidos. Define e ajusta as prioridades. Calendariza as acções tendo em conta os recursos disponíveis. Cria condições para que o cronograma seja cumprido.
Liderança . . . . .	Assume o papel de líder, transmitindo credibilidade e confiança. Exerce uma influência positiva sobre o grupo de trabalho, actuando como um modelo a seguir. Orienta toda a equipa para um objectivo comum. Desenvolve acções para manter e melhorar o nível de motivação do grupo.
Tomada de decisão . . . . .	Analisa de forma isenta as situações. Formula opções viáveis e toma decisões em tempo útil. Antecipa as consequências das decisões que toma. Aloca os recursos necessários à implementação das decisões.

**Instrumento de avaliação final**

Gestores/responsáveis

Avaliado:

Função:

Área:

Avaliador:

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

Competências Comuns	0-20	T*	%
Integração Institucional			
Produtividade			
Assiduidade/Pontualidade			
Pró-Actividade			
Flexibilidade			
Comunicação			
Espírito de Equipa			
Orientação para o Cliente			
Apresentação			
Cumprimentos dos Procedimentos Qualidade, Ambiente e Segurança; Cumprimentos dos Princípios da Política da Empresa			
Competências Especificas	0-20	T*	%
Desenvolvimento da Equipa			

Planeamento				
Liderança				
Tomada de Decisão				

Avaliação Parcial:

Média Competências comuns (CC)= \_\_\_\_\_

Média Competências Específicas (CE)= \_\_\_\_\_

Avaliação Final Ponderada:  $(CC*0,40)+(CE*0,60)=$  \_\_\_\_\_

Nota: Consultar o Dicionário de Competências

### 2 - Pontos Fortes / Potencialidades

Identificar aspectos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

### 3 - Pontos a Aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

---



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

4 Evolução da Função desde a última Avaliação

Desde a última avaliação, quais foram as novas missões confiadas ao Trabalhador?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Existiram mudanças e/ou condições específicas que exigiram novas competências? Se sim quais?

---

---

---

---

---

---

---

---

Como é que elas foram adquiridas ( auto- formação, formação, outros)?

---

---

---

---

---

---

---

---

## 5 Apreciação dos resultados do ano findo

Objectivos anteriores <i>Que objectivos foram definidos? Transcrever os objectivos do ano anterior</i>	0-20	Os elementos com impacto positivo ou negativo na realização dos objectivos e medidas correctivas a tomar.	% <i>Rácio aplicar</i>	% <i>Percentagem atingida</i>	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
		Total			

Principais Desafios <i>(reação do próprio e equipa)</i>	
Principais Dificuldades <i>(do próprio e equipa)</i>	

Prémio de objectivos atribuído: .....% (quando aplicável)

## 6 Planeamento

Objectivos futuros <i>Objectivos a atingir? Como? Até quando?</i>	Meios colocados à disposição	Indicador	% <i>Rácio aplicar</i>
1.			
2.			
3.			
4.			

## 7 Desenvolvimento Profissional

Acções de Formação previstas	Objectivo (uso Profissional ambicionado)				Requerente	
	Adaptação à função (dominar o seu cargo)	Conservação no trabalho (evoluir com o seu cargo)	Desenvolvimento das competências (excepto necessidade profissional imediata)	Mudança de função (adquirir os conhecimentos necessários)	Hierárquico	Trabalhador

## 8 Avaliação de Eficácia de Acções de Formação

Durante o período em avaliação o Trabalhador frequentou as Acções de Formação abaixo indicadas, considera que as acções foram eficazes?

Acção: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique:

---

---

---

Acção: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique:

---

---

---

Acção: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique:

---

---

---



9. Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

- Elaboração de contrato a termo \_\_\_\_\_ pelo período de \_\_\_\_ meses
- Renovação do contrato por igual período
- Rescisão do contrato a termo
- Passagem ao quadro permanente da empresa
- Alteração do vencimento
- Alteração da categoria
- Formação – Indicar eventuais necessidades detectadas

Fundamente a proposta

---

---

---

---

10 - Aspirações de formação profissional

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

---

---

---

---

---

11 - Comentários do Avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

Ano Anterior

---

Ano Seguinte

Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ Assinatura (Avaliado) \_\_\_\_\_

O Responsável Directo

O Director da Área

O Director RH

O Gerente

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_/\_\_/\_\_\_\_

\_\_/\_\_/\_\_\_\_

\_\_/\_\_/\_\_\_\_

\_\_/\_\_/\_\_\_\_

Genérica

Avaliado:

Função:

Área:

Avaliador:

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Competências Comuns	0-20
Integração Institucional	
Produtividade	
Assiduidade/Pontualidade	
Pró-Actividade	
Flexibilidade	
Comunicação	
Espírito de Equipa	
Orientação para o Cliente	
Apresentação	
Cumprimentos dos Procedimentos Qualidade, Ambiente e Segurança; Cumprimentos dos Princípios da Política da Empresa	

Avaliação Parcial:

Avaliação Final Ponderada: = \_\_\_\_\_

**2 - Pontos Fortes / Potencialidades**

Identificar aspectos que se destacam pela positiva, bem como competências que revelou para além das que são necessárias para a sua função.

---



---



---



---



---



---



---



---



---

---

---

---

### 3 - Pontos a Aperfeiçoar

Identificar de forma clara e sustentada quais os pontos que o avaliado deve aperfeiçoar para melhorar o seu desempenho.

---

---

---

---

---

### 4 Plano de acção

Que acções vão ser desenvolvidas no próximo ano para desenvolver competências e melhorar o desempenho?

---

---

---

---

---

### 5 Avaliação de Eficácia de Acções de Formação

Durante o período em avaliação o Trabalhador frequentou as Acções de Formação abaixo indicadas, considera que as acções foram eficazes?

Acção: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique:

---

---

Acção: \_\_\_\_\_ Data da acção: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Objectivo: \_\_\_\_\_

Eficaz Sim  Não

Justifique:

---

---

---

6. Em consequência do resultado da avaliação feita aconselhamos:

- Elaboração de contrato a termo \_\_\_\_\_ pelo período de \_\_\_\_ meses
- Renovação do contrato por igual período
- Rescisão do contrato a termo
- Passagem ao quadro permanente da empresa
- Alteração do vencimento
- Alteração da categoria
- Formação – Indicar eventuais necessidades detectadas

Fundamente a proposta

---

---

---

---

### 7 - Aspirações de formação profissional

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre as avaliações propostas pelo avaliador e regista as suas aspirações a nível de formação profissional.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### 8 - Comentários do Avaliado

Espaço aberto onde o avaliado dá a sua opinião sobre os resultados da avaliação e regista os seus interesses e compromissos profissionais.

---

---

---

---

---

---

---

---

Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_      Assinatura (Avaliado) \_\_\_\_\_

O Responsável Directo

O Director da Área

O Director RH

O Gerente

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_/\_\_/\_\_\_\_

\_\_/\_\_/\_\_\_\_

\_\_/\_\_/\_\_\_\_

\_\_/\_\_/\_\_\_\_

**Instrumento de avaliação específica**

Agente de posto informação áudio

Avaliado:

Função:

Área:

Avaliador:

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos.
Acompanhamento à regulação		15		
Informação interna		15		
Registo de informação		15		
Equipamentos		10		
Procedimentos		15		
Informação externa		15		
Reclamações \ sugestões e pedidos de informação		15		
Total				

Avaliação final: \_\_\_\_\_

Avaliado: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

Técnico de manutenção (PCC)

Avaliado:

Função:

Área:

Avaliador:

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos.
Capacidade de análise		13		
Tomada de decisão		13		
Gestão do Tempo		12		
Gestão do Stress		13		
Equipamentos		12		
Informação		13		
Conhecimentos Técnicos		12		
Total				

Avaliação final: \_\_\_\_\_

Avaliado: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_



## Técnico de manutenção

Avaliado: \_\_\_\_\_

Função: \_\_\_\_\_

Área: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Itens a avaliar	0-20	%	Total	Avaliar tendo por base a escala e fundamentar com factos.
Diagnóstico		16		
Tomada de decisão		9		
Manutenção		16		
Conhecimentos técnicos		16		
Máquinas		7		
Documentação		9		
Acompanhamento		7		
Postura		10		
Procedimentos		10		
Total				

Avaliação final: \_\_\_\_\_

Avaliado: \_\_\_\_\_

Avaliador: \_\_\_\_\_

## ANEXO III

## Grelha salarial — 2011

(Em euros)

Grupos		Funções	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII
F	Coordenação II . . . . .	Adjunto do responsável do PCC . . . Responsável de linha . . . . .	1 347,85	1 510,81	1 637,02	1 763,23	1 888,21	2 014,42	2 164,67
E	Especialistas I . . . . .	Formador de condução . . . . .	1 347,85	1 510,81	1 637,02	1 763,23	1 888,21	2 014,42	2 164,67
C	Operacional I . . . . .	Regulador . . . . .	1 069,70	1 149,74	1 196,31	1 244,81	1 295,20	1 347,85	1 402,50
B	Operacional II (*) . . . . .	Agente de condução . . . . .	855,35	943,49	987,62	1 032,96	1 083,20	1 133,41	1 186,59

(\*) O valor da remuneração dos agentes de condução no 1.º mês é de €556,17 (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

Valor da diuturnidade em 2011 — €25,24.

Valor do complemento de transferência do metro do Porto para 2011 — €95,58.

## ANEXO IV

## Regulamento do subsídio de exploração

1 — Objecto — o presente regulamento visa definir as regras de atribuição do subsídio de exploração previsto na cláusula 52.ª do acordo de empresa, incluindo o seu âmbito pessoal de aplicação, montante, pressupostos e causas de exclusão ou redução.

2 — Âmbito pessoal — o subsídio de exploração é atribuído aos trabalhadores que, cumprindo os pressupostos positivos e negativos de concessão previstos no presente regulamento, detenham as seguintes categorias profissionais e desempenhem efectivamente as inerentes funções:

- a) Agente de condução;
- b) Regulador.

3 — Pressupostos gerais de atribuição do subsídio de exploração — a concessão do subsídio de exploração tem como pressupostos gerais a efectiva prestação diária de serviço, o bom desempenho profissional e o cumprimento das regras profissionais em vigor em cada momento na empresa.

4 — Montante mensal do subsídio de exploração:

4.1 — O montante mensal do subsídio de exploração é o seguinte, consoante a categoria profissional do trabalhador:

- a) Agente de condução — €165;
- b) Regulador — €165.

4.2 — O direito ao subsídio mensal de exploração é aferido e o seu efectivo montante calculado com referência ao cumprimento pelo trabalhador dos respectivos pressupostos de atribuição no mês imediatamente anterior.

4.3 — As ausências ao serviço determinam uma redução do subsídio mensal de exploração nos termos do disposto na cláusula 49.ª, n.º 3, do AE.

4.4 — O subsídio de exploração é pago com a retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5 — Pressupostos especiais de concessão e redução do subsídio de exploração — a atribuição do subsídio de exploração e o cálculo do seu montante efectivo depende dos

seguintes pressupostos especiais em função da respectiva categoria profissional do trabalhador.

Os pressupostos especiais previstos neste número não podem reduzir o montante mensal do subsídio de exploração para valor inferior a 78,5 % dos montantes fixados no n.º 4.1.

5.1 — Agente de condução — constituem causas de exclusão ou redução do subsídio de exploração as seguintes situações:

- a) Colisão do EUROTRAM/TramTrain, quando o mesmo estiver em andamento, com veículo ligeiro (ou equiparado) em andamento que acesse a via, e se considere que o agente de condução poderia ter evitado a colisão — perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no n.º 5;
- b) Colisão com um veículo ou outro obstáculo que esteja imobilizado dentro do gabarit do veículo — perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no n.º 5;
- c) Descarrilamento evitável — perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no n.º 5;
- d) Passagem de todo e qualquer sinal em paragem absoluta sem autorização expressa do PCC — perda do subsídio de exploração até ao limite previsto no n.º 5, além de ser considerada falta muito grave;
- e) Falta de paragem numa estação — redução do subsídio de 20 % a 50 % por incidente, até ao limite previsto no n.º 5, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise;
- f) Esquecimento das chaves no interior do veículo, com impacto na circulação comercial — redução do subsídio de 20 % a 50 % por incidente, até ao limite previsto no n.º 5, sendo o grau de gravidade do mesmo avaliado pela comissão de análise;

Não constituem causa de eliminação ou redução do subsídio de exploração as seguintes situações:

- a) Suicídios ou tentativas de suicídio de terceiros;
- b) Abalroamento do EUROTRAM/TramTrain de lado ou por trás, demonstrando-se que o agente de condução não teve qualquer responsabilidade no acidente.

5.2 — Regulador — a atribuição do subsídio de exploração depende da aferição do desempenho do trabalhador, à luz dos seguintes critérios:

- Zero falhas;
- Falhas;
- Falhas graves.

Zero falhas — o regulador demonstrou que executou de forma eficaz e no respeito pelos procedimentos e regras de segurança todas as tarefas inerentes à função.

Falhas — o regulador demonstrou falhas no cumprimento dos procedimentos e métodos de trabalho implementados, no entanto sem nunca comprometer o respeito integral pelas regras de segurança.

Procedimentos ou modos de proceder em análise:

Regularidade na linha;  
Actuação em modos degradados via/catenária;  
Actuação em situações de desempanagem de veículos;  
Preenchimento dos registos PCC;  
Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção).

Falhas graves — o regulador demonstrou falhas no cumprimento de procedimentos e regras de segurança, as quais são aptas a comprometer a segurança de pessoas e bens.

Como falha grave inclui-se a não utilização de telefones do PCC sujeitos a gravação.

No período de atribuição do subsídio de exploração e na presença de falhas de nível diferentes, a percentagem de redução do subsídio corresponde à falha considerada de nível superior.

No quadro seguinte indica-se a percentagem do subsídio de exploração a atribuir consoante o nível de falhas existentes no período em análise, sem prejuízo do limite previsto no n.º 5:

	100 %	95 %	85 %	70 %	50 %	25 %	0 %
Zero falhas . . . . .	×						
Uma falha . . . . .		×					
Duas falhas . . . . .			×				
Três falhas . . . . .				×			
Quatro falhas . . . . .					×		
Cinco falhas . . . . .						×	
Falha grave ou seis ou mais falhas . . . . .							×

Monitorização e registo das ocorrências:

O registo dos resultados da monitorização realizada é efectuado com recurso aos seguintes documentos:

Documento «avaliação contínua» constante no *dossier* de avaliação contínua;  
Nota de ocorrência.

Regularidade na linha:

Para o período em análise, no processo de cada regulador deverão existir no mínimo dois registos em que a regularidade na linha em exploração sob a sua área de autoridade foi alvo de análise.

Esta análise, efectuada por chefias hierárquicas, pode ser realizada em tempo real ou recorrendo aos sistemas que possibilitem a monitorização da regularidade da linha (exemplo: *Playback* — TMS).

Actuação em modos degradados via/catenária — na análise deste item são tomados em consideração os seguintes aspectos:

Modo degradado implementado de acordo com o regulamentado;

Tempo para implementação do modo degradado.

No período em análise e para os reguladores que tenham que implementar modos degradados de circulação, devem existir evidências de pelo menos uma análise por regulador.

Actuação em situações de desempanagem veículos:

O trabalhador deve proceder e actuar de acordo com o previsto nos regulamentos da empresa.

Para a determinação da atribuição do subsídio de exploração apenas são registados os incumprimentos dos procedimentos.

Preenchimento dos registos PCC:

Documentos em análise: registo horário das circulações — V1 e V2 (DO-10) e situação diária dos veículos (DO-30).  
Sujeitos a análise contínua.

Para a atribuição do subsídio apenas são registados os incumprimentos no preenchimento.

Informação na sua generalidade (ao público, SMS, contacto com os agentes de prevenção):

Sujeita a análise contínua.

Informação ao público (afixação ou coordenação com o PCI/outros reguladores).

Informação interna/externa (circuito interno de informação e SMS).

6 — Comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração:

6.1 — É criada uma comissão constituída por três membros para análise dos casos de redução do subsídio de exploração decorrentes do incumprimento dos pressupostos especiais identificados no n.º 5 supra.

6.2 — A comissão de análise para atribuição do subsídio de exploração é constituída pelos seguintes representantes:

- Gestor da segurança;
- Representante do Sindicato; e
- Representante da gestão.

6.3 — As decisões desta comissão quanto à atribuição do subsídio e ou do seu montante são tomadas por maioria e não são passíveis de recurso.

## ANEXO V

### Regulamento de controlo de bebidas alcoólicas e de estupefacientes

1 — Objecto do regulamento:

a) O presente regulamento fixa os termos em que será desenvolvido o sistema de prevenção e controlo da ingestão de bebidas alcoólicas.

b) O seu objectivo prioritário consiste na promoção do bem-estar, da saúde dos trabalhadores e da segurança nos locais de trabalho.

c) O presente regulamento transfere para a actividade laboral a legislação portuguesa expressa na Lei n.º 18/2007, de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas e respectiva regulamentação.

2 — Âmbito de aplicação:

O disposto neste regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da Sociedade Operadora do Metro do Porto.

A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho consciente de toda a empresa bem como de todos

os trabalhadores na detecção das situações existentes, na prevenção de factores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e nas condições de defesa da segurança, higiene e saúde, no local de trabalho.

3 — Controlo técnico da alcoolemia:

3.1 — A alcoolemia define-se como a percentagem de álcool no sangue e é expressa em gramas/litro.

3.2 — A alcoolemia é indicada por testes de sopro (teste no ar expirado), efectuados em analisador quantitativo.

3.3 — A quantificação da alcoolemia é feita por teste no ar expirado, efectuado em analisador quantitativo ou pró-análise de sangue.

3.4 — Cabe à área de segurança e saúde do trabalho, em coordenação com a direcção de recursos humanos a escolha, aquisição, distribuição e manutenção dos equipamentos de controlo de alcoolemia, bem como a garantia da sua verificação e calibração regular, a formação do pessoal autorizado a utilizar esses equipamentos, bem como o apoio técnico a todas as acções que visem a prevenção e controlo do alcoolismo.

4 — Detecção da prestação de trabalho sob a influência do álcool:

4.1 — Todos os trabalhadores podem ser submetidos a controlo de alcoolemia, por amostragem aleatória ou em exames programados, sem discriminação em relação à categoria profissional, nacionalidade, idade ou outras.

4.2 — Devem prioritariamente ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores dos postos de trabalho que, directa ou indirectamente, tenham maiores implicações na segurança e envolvam maiores riscos de acidentes de trabalho e de circulação e aqueles que, no início ou durante a prestação de trabalho, revelem indícios de se encontrarem sob a influência do álcool.

4.3 — Analogamente também devem ser submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que no dia anterior tenham efectuado o teste com resultado positivo, os envolvidos em acidentes de trabalho/circulação (ao serviço da empresa) e ainda aqueles que o solicitem.

4.4 — Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia directa no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e ou das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.

4.5 — Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia directa deve diligenciar no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia

4.6 — Os testes de sopro são efectuados por elementos da área da segurança, higiene e saúde do trabalho e ou da direcção de recursos humanos, com formação adequada para a realização dos mesmos.

4.7 — O controlo de alcoolemia deve ser efectuado, sempre que possível, em zona reservada, ficando sujeitos a sigilo profissional os trabalhadores que o realizem ou o testemunhem.

4.8 — Devem ser utilizados aparelhos analisadores quantitativos que obedçam às características fixadas em regulamentação e cuja utilização seja aprovada por despacho do presidente da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária.

4.9 — Caso o teste demonstre a presença de álcool no sangue, o examinando é submetido a novo teste, a realizar

sempre que possível, com um intervalo não superior a quinze minutos.

5 — Procedimentos a adoptar nos casos de prestação de trabalho sob a influência do álcool:

5.1 — Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

5.2 — Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior ao limite legalmente estabelecido por lei, o trabalhador será considerado sob a influência do álcool e imediatamente suspenso pela chefia directa durante um período mínimo de oito horas consecutivas.

5.3 — A recusa do trabalhador em submeter-se ao controlo de alcoolemia configura, no plano disciplinar, a violação de um dos seus deveres gerais, pelo que fica sujeito a procedimento disciplinar.

5.4 — A prestação de trabalho sob a influência do álcool, bem como a recusa à sujeição ao controlo de alcoolemia, constituem infracções disciplinares, com o procedimento correspondente.

5.5 — Os resultados do controlo de alcoolemia são confidenciais.

5.6 — Sem prejuízo de o trabalhador recorrer a outros meios de contraprova legalmente admitidos, designadamente testes sanguíneos realizados nos laboratórios hospitalares autorizados, todo o trabalhador submetido a teste de sopro, cujo resultado seja positivo, poderá, se assim o entender, submeter-se a contraprova o que deve ser declarado nos dez minutos seguintes, realizando-se esta contraprova em instrumento metronómico diferente sempre que o mesmo esteja disponível, no prazo máximo de trinta minutos após a realização do primeiro teste.

5.7 — A contraprova a que se refere a alínea *a*) do n.º 3 do artigo 153.º do Código da Estrada é feita em analisador quantitativo, podendo, para o efeito, ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo.

5.8 — Quando o examinando declarar que não pode, por motivo de saúde, ser submetido ao teste de álcool no ar expirado, este pode ser substituído por análise de sangue, devendo, nessa circunstância, o agente fiscalizador assegurar o transporte do trabalhador ao serviço de urgência hospitalar mais próximo para que seja feita a colheita.

5.9 — O disposto no número anterior é também aplicável aos casos em que, após três tentativas sucessivas, o examinando demonstre não expelir ar em quantidade suficiente para a realização do teste em analisador quantitativo, salvo quando o tempo provável do trajecto a percorrer até ao local de realização for superior a dez minutos.

6 — Comunicação de resultados:

6.1 — O trabalhador deve ser informado verbalmente do resultado do teste, sendo-lhe mostrado o mesmo no visor do aparelho, podendo, no caso do resultado ser positivo, requerer a realização de outro teste nos quinze minutos subsequentes, preferencialmente noutra aparelho, podendo, no entanto ser utilizado o mesmo analisador, caso não seja possível recorrer a outro no mesmo prazo. O trabalhador deve assinar uma folha em que fique mencionado o resultado obtido, folha essa também assinada pelo técnico que manuseie o aparelho.

6.2 — Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, deve o mesmo ser comunicado por escrito ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, a direcção de recursos humanos e os responsáveis pelos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, bem como dado conhecimento à direcção

da empresa. A comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades que contratou com a empresa, para o exercício das suas funções.

6.3 — Deve ficar arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia da comunicação referida no n.º 6.2.

7 — Formação e informação do pessoal:

7.1 — A empresa deve promover acções de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

7.2 — A execução destas acções cabe conjuntamente à direcção de recursos humanos e aos serviços de segurança, higiene e saúde do trabalho, em colaboração com a hierarquia, competindo-lhes designadamente:

a) Coordenar acções de formação/informação sobre prevenção do alcoolismo;

b) Coordenar as acções que, a diversos níveis, visem o controlo e eliminação dos efeitos do consumo do álcool;

c) Propor superiormente as medidas que considerem necessárias;

d) Elaborar anualmente um relatório da actividade desenvolvida e dos respectivos resultados.

8 — Disposições finais:

8.1 — Quaisquer dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente regulamento, no que concerne ao controlo do álcool, devem ser submetidas à direcção de recursos humanos, que procederá à respectiva análise e informação do(s) procedimento(s) a adoptar.

8.2 — Sempre que seja julgado pertinente para a manutenção e ou melhoria das condições de segurança nos vários postos de trabalho, deve proceder-se às revisões necessárias a este capítulo do regulamento.

8.3 — Outras situações não previstas são regidas de acordo com a Lei n.º 18/2007, de 17 de Maio, com as alterações que venham a ser introduzidas, e respectiva regulamentação.

§ único. É interdita a ingestão de bebidas alcoólicas aos trabalhadores da sociedade operadora enquanto no exercício das suas funções.

Depositado em 18 de Maio de 2011, a fl. 107 do livro n.º 11, com o n.º 82/2011, 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 CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas e outros — Revisão global.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

Este acordo de empresa, doravante designado por AE, aplica-se em todo o território de Portugal continental e

obriga, por um lado, a empresa CELTEJO — Empresa de Celulose do Tejo, S. A., cuja principal actividade consiste na produção de pasta para papel, adiante designada por Empresa, e os trabalhadores ao seu serviço membros das associações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia, revisão e revogação**

1 — O presente AE revoga e substitui o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2007, que teve a sua última actualização no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29/07/2008, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de quatro anos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente.

3 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

4 — A denúncia ou a proposta de revisão total ou parcial da convenção pode ser efectuada por qualquer das partes com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente aos prazos de vigência previstos neste acordo.

5 — A parte que recebe a proposta deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

6 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas a cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

7 — As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 5.

**CAPÍTULO II**

**Preenchimento de postos de trabalho**

**Cláusula 3.ª**

**Recrutamento**

1 — Sem prejuízo de a Empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se preferencialmente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2 — No recrutamento externo, as empresas deverão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher e estejam em igualdade nas restantes condições.

3 — São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

**Cláusula 4.ª**

**Admissões**

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

2 — Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da Empresa.

3 — Na admissão de qualquer trabalhador, a Empresa obriga-se a reconhecer os certificados profissionais que por este lhe sejam apresentados.

4 — No acto de admissão a Empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da Empresa.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Informação

1 — A Empresa tem o dever de informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do seu contrato de trabalho.

2 — O trabalhador tem o dever de informar a Empresa sobre aspectos relevantes para a prestação do trabalho.

3 — A Empresa deve, no acto da admissão de qualquer trabalhador, proporcionar-lhe uma sessão de acolhimento na qual serão prestados um conjunto de informações relativas à Empresa e aos aspectos relevantes do seu contrato de trabalho.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração 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.

2 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato a Empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou a pagar ao trabalhador uma importância correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

5 — Findo o período experimental dos contratos celebrados por tempo indeterminado, a admissão torna-se automaticamente definitiva.

6 — A antiguidade conta-se a partir da data de admissão a título experimental.

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — A Empresa poderá celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

2 — As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quanto aos regimes previstos na lei e aplicáveis a estes contratos, ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

#### Cláusula 8.<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 que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subseqüentes 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 9.<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 retribuição base mais elevada.

2 — As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo e em regulamentação interna da Empresa, que definirá condições complementares de promoção e meios para a sua apreciação e controlo.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as promoções que resultem do preenchimento de postos de trabalho vagos deverão efectuar-se por proposta da hierarquia ou por abertura de concurso; neste último caso, e em igualdade de condições, são condições de preferência as habilitações literárias e profissionais, experiência, mérito e antiguidade.

4 — As promoções para chefe de serviço ou categoria de grupo de enquadramento igual ou superior serão feitas por nomeação.

5 — Os prazos definidos neste acordo para as promoções automáticas serão contados desde o início do desempenho de funções ou desde a última promoção na sua profissão, mas sem que daí resulte, em caso algum, mais de uma promoção por efeito da entrada em vigor deste acordo.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a eliminação de postos de trabalho, a Empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Transferência definitiva de local de trabalho

1 — Entende-se por transferência definitiva 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 da instalação ou serviço onde aquele trabalha;

b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir 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 rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4 — Nos restantes casos não previstos no número anterior, a Empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

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; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferência garantidas pela Empresa aos trabalhadores seleccionados.

8 — 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 de renda de casa que, não podendo ultrapassar €74,97 mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com

a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) Pagará um valor igual a um mês de retribuição base efectiva mais diuturnidades.

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

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Transferência temporária de local de trabalho

1. — A Empresa pode, quando o interesse da Empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 15 dias de antecedência.

2 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder seis meses.

3. — A Empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto, na parte que for superior ao anterior.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Formação profissional

1 — A Empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional no âmbito da profissão que exercem na Empresa.

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, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Deveres da Empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da Empresa:

a) Cumprir as disposições deste AE e demais legislação aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) 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 e doenças profissionais;

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a Empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Facultar aos trabalhadores a consulta dos respectivos processos individuais, sempre que estes o solicitem, salvo quanto aos processos disciplinares em curso, os quais serão consultados nos termos da lei;

m) Prestar aos sindicatos e aos delegados sindicais todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;

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

o) Proceder à análise e qualificação das funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Mapas de quadros de pessoal

A Empresa obriga-se a organizar, enviar e afixar os mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

#### Cláusula 16.<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) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

f) 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;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;

i) Cooperar, na Empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador.

k) Abster-se de quaisquer actos ou condutas de que possam resultar afectadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão imoderada de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à Empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador e ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 11.<sup>a</sup>, «Transferência definitiva de local de trabalho», e 12.<sup>a</sup>, «Transferência temporária de local de trabalho»;

g) Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;

h) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios da Empresa ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoa por ela indicada;

j) 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;



k) 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.

2 — A prática culposa, por parte da Empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE considera-se violação culposa do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Exercício da actividade sindical na Empresa

#### Cláusula 18.<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 da Empresa;
- b) «CS» (comissão sindical) a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na mesma Empresa;
- c) «CI» (comissão intersindical) a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;
- d) «SS» (secção sindical) o conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de 15 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.

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 50 trabalhadores da Empresa, 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 um dia, 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 creden-

ciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à Empresa com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 20.<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 21.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da Empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-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.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da Empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança na Empresa.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5 — Para o exercício da acção sindical na Empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

6 — Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de 10 horas aos delegados que façam parte da CI.

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

8 — 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 22.<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 na respectiva empresa, 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 23.<sup>a</sup>

#### Reuniões

1 — A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúne com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar 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 24.<sup>a</sup>

#### Instalação das comissões

1 — Nos estabelecimentos com mais de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a Empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

### Cláusula 25.<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 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.

### Cláusula 26.<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 27.<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.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

1 — A duração máxima do período normal de trabalho semanal é de 39 horas, sem prejuízo dos horários de duração inferior existentes na Empresa.

2 — A duração do período normal de trabalho diário não pode exceder 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 as excepções previstas na cláusula 31.<sup>a</sup>

### Cláusula 29.<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 30.<sup>a</sup>

#### Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste acordo de empresa, entende-se por:

a) «Horário fixo» aquele em que as horas de início e termo de 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 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 31.<sup>a</sup>

##### Turnos

1 — Deverão ser organizados turnos rotativos 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 devem permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, a Empresa fornecerá a refeição em locais apropriados. Neste caso, 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 terão direito a um intervalo de uma hora, que, nos termos gerais, não se considera tempo de trabalho.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser mudado de horário ou turno senão após um período de descanso, nunca inferior a vinte e quatro horas.

5 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da Empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, deixará imediatamente de prestar a sua actividade nesse regime.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Laboração contínua

1 — O horário de laboração contínua é anual e corresponde à média de 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 dos tempos de trabalho e de descanso, e com integração de 19 a 20 dias de férias, por trabalhador, podendo este período de férias ser repartido em subperíodos, em que um deles terá, pelo menos, 10 dias consecutivos.

2.1 — A marcação dos subperíodos referidos no número anterior poderá incidir no período de Janeiro a Dezembro, devendo o período mínimo de 10 dias consecutivos ser marcado no período de Maio a Setembro.

2.2 — As restantes férias serão gozadas em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extraturnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.3 — Poderão ser efectuadas 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 respectivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

#### Cláusula 33.<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.

3 — As trocas de turno não poderão determinar:

a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a 16 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 — Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal deverá efectuar a «destroca» nos 30 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.

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 34.<sup>a</sup>

##### Regime de prevenção

1 — A Empresa instituirá um sistema de prevenção, 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 traduzir-se-á 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 divulgar mensalmente.

4 — O período de prevenção de cada trabalhador corresponde à duração de uma semana de efectiva integração nesse regime de acordo com a escala a que se refere o número anterior e inicia-se em cada dia 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 deverá 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 procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1 — O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei e neste acordo.

2 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício de funções com responsabilidades de coordenação de equipas;

e) Exercício de funções caracterizadas por grande autonomia e responsabilidades em projectos específicos.

3 — O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

4 — Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

5 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

6 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Considera-se igualmente como 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 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

#### Cláusula 37.<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 e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;

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

3 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a omissão da Empresa.

4 — O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente os invoque.

5 — A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei e neste AE.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

1 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho haverá direito a descansar:

a) Durante a primeira parte do período normal de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;

b) Durante o todo período normal de trabalho imediato se, entre as 22 e as 7 horas, forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

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

3 — O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 75.<sup>a</sup>;

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de €1,30;

c) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na Empresa, em caso de deslocação em serviço.

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

a) Pequeno-almoço — das 7 às 9 horas;

b) Almoço — das 12 às 14 horas;

c) Jantar — das 19 às 21 horas;

d) Ceia — das 24 às 2 horas.

5 — Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número

anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respectivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no n.º 3.

6 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

7 — A Empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:

a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;

b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

8 — Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em regime de turnos em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga ou feriado só será considerado trabalho em dia descanso semanal ou feriado e retribuído como tal desde que o período coincidente, com exclusão do tempo de transporte, ultrapasse quatro horas.

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

3 — Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.

4 — O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar — Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Trabalho em tempo parcial

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares

da sua retribuição base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na Empresa para os restantes trabalhadores numa situação comparável 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 cinco horas diárias e sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

2 — À prestação de trabalho a tempo parcial aplicam-se todas as demais normas constantes neste AE que não presuponham a prestação de trabalho a tempo completo.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, 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, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferentes do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir periodicamente com o domingo.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Serão observados os seguintes feriados:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3 — Em substituição dos feriados de terça-feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a Empresa e a maioria dos trabalhadores.

4 — 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 poderão 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 ao tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

#### Cláusula 44.<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, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — 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.

3 — 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.

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

5 — 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.

6 — As férias devem ser gozadas de tal modo que o seu início e o seu termo não prejudiquem os períodos de descanso semanal a que os trabalhadores tenham direito.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2 — É permitida a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3 — A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a Empresa e os trabalhadores.

4 — 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 em que pretendem o gozo destas.

5 — Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de Janeiro e 30 de Abril, consideram-se marcadas por acordo se no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior a Empresa não se manifestar em contrário.

6 — Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de Março de cada ano a Empresa não se manifestar expressamente em contrário.

7 — Na falta de acordo, caberá à Empresa a elaboração do mapa de férias, nos termos da lei.

8 — Na falta de acordo, a Empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Setembro, à excepção das situações previstas nas escalas de trabalhadores em regime de laboração contínua e paragem anual para manutenção, casos em que poderá fixá-lo até 31 de Outubro.

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

10 — Para efeitos de processamento do subsídio de férias, o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias até ao dia 5 do mês anterior.

11 — O mapa de férias deverá estar elaborado até 15 de Abril de cada ano e estar afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção do período de férias

1 — Haverá lugar à 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.

2 — Se da situação prevista no n.º 1 resultar 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.

3 — Se, depois de marcado o período de férias, a Empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4 — A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Empresa seja do facto informada. O gozo das férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo a doença ser fiscalizada, nos termos da lei.

#### Cláusula 48.<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, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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 n.º 1, pode a Empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de Abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias

1 — Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 50.<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 51.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade retribuída, 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 52.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

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 normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela Empresa as seguintes faltas:

a) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a naufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;

b) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) As dadas até 24 horas em cada ano civil para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respectivo período normal de trabalho diário;

4 — Nas situações previstas na alínea d) do número anterior devem observar-se as seguintes regras:

a) Se o trabalhador não puder obter a autorização prévia do superior hierárquico, deverá justificá-lo;

b) Não são autorizadas as faltas dadas em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas;

c) No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto na alínea anterior, na parte respeitante a feriados.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Comunicação e justificação de faltas

1 — As faltas justificadas, 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 — A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

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

5 — A Empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, 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 previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 53.<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.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1 — Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 53.<sup>a</sup>, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 54.<sup>a</sup>

2 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o que será descontado na antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a Empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 57.<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 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e, cessando a suspensão, a categoria e demais regalias a que teria direito se o contrato de trabalho não estivesse suspenso.

3 — Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no prazo de 15 dias, apresentar-se à Empresa para retomar o serviço, sob pena de perda do direito ao lugar.

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

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1 — O Empresa poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser efectuado por escrito e acompanhado da respectiva justificação.

2 — O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da Empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1 — Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos do presente acordo, do contrato individual de trabalho



e dos usos o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2 — A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições bases mínimas constantes do anexo III, «Tabela de retribuições mínimas».

3 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição horária

1 — Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada pela aplicação da fórmula seguinte:

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal (retribuição base + diuturnidades + subsídio de turno + IHT) e *n* é o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador está obrigado.

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

#### Cláusula 62.<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 64.<sup>a</sup>

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

4 — Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efectivo da Empresa que à data de 31 de Maio de 1994 estavam abrangidos pelo regime constante da cláusula 62.<sup>a</sup> do AE PORTUCCEL, S. A., publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 30 de Abril de 1990, é mantida a aplicação desse mesmo regime.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte, de:

a) 9,52 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga fixa;

b) 10,96 % da base de indexação, quando em regime de dois turnos com folga variável;

c) 12,38 % da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;

d) 20 % da base de indexação, quando em 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, abrangidos pelas condições constantes do n.º 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, aos valores de subsídio de turno referidos acrescem, respectivamente, 8,5 % e 6 % da retribuição base individual.

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

3 — Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem no 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 em regime de turnos de laboração contínua têm direito ao pagamento mínimo de 11 feriados por ano de serviço efectivo, independentemente do número de feriados trabalhados, de acordo com o respectivo 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 — As retribuições correspondentes à garantia do pagamento de feriados serão pagas no final do ano.

8 — No apuramento da retribuição acima referida e sempre que o trabalhador não preste trabalho em regime de turnos, deduz-se o número de feriados não trabalhados ao número indicado no n.º 5.

9 — Nas situações de passagem a horário normal ou de dois turnos, por interesse da Empresa, o trabalhador manterá o subsídio de turno que vinha auferindo durante um, dois ou três anos, desde que esteja em regime de três turnos de laboração contínua há pelo menos 10, 20 ou 30 anos consecutivos respectivamente.

#### Cláusula 64.<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 retribuições da tabela I, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = R/n$$

sendo:

*M* = média simples das retribuições;

*R* = soma das retribuições de todos os grupos salariais;

*n* = número de grupos salariais constantes do anexo III.

2 — Os valores apurados por efeito da indexação das diuturnidades e dos subsídios de turno serão arredondados para a dezena ou meia dezena de centimos imediatamente superior.

#### Cláusula 65.<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, mais diuturnidades, 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 — No ano da admissão, no ano de cessação e no ano da suspensão do contrato de trabalho, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano civil.

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 tenham auferido a superior, até 31 de Dezembro.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Subsídio de bombeiro

1 — Aos trabalhadores que se encontrem seleccionados para fazer parte da brigada de incêndios da Empresa será pago mensalmente um subsídio do seguinte valor:

Aspirante — €25,96;

Bombeiro — €34,53.

2 — Perdem o direito ao subsídio os trabalhadores que faltem injustificadamente às instruções ou às emergências para que sejam solicitados.

#### Cláusula 67.<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 68.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído com os seguintes acréscimos:

a) 75 % para as horas diurnas;

b) 125 % para as horas nocturnas.

2 — A retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, para além da retribuição base mensal prevista na tabela salarial, será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 3$$

sendo:

$R(tdf)$  — retribuição do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;

$Rh$  — retribuição horária calculada nos termos da cláusula 61.<sup>a</sup>;

$T(tdf)$  — tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

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

1 — O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito à retribuição especial prevista na lei.

2 — O pagamento da retribuição especial prevista o número anterior é também devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de €52,12.

2 — Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do n.º 1, movimentam verba inferior a €468,35 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 71.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua temporariamente, por mais de um dia, outro no desempenho integral de funções que não caibam no objecto do seu contrato individual de trabalho e a que corresponda uma categoria profissional e retribuição superiores às suas, passará a receber, desde o primeiro dia de substituição e enquanto esta durar, o correspondente à retribuição base da função desempenhada.

2 — A substituição far-se-á mediante ordem da hierarquia do órgão em que se integra o trabalhador substituído, confirmada por escrito ao respectivo serviço de pessoal.

3 — Não se considera substituição, para efeitos desta cláusula, a substituição entre trabalhadores com as mesmas funções de diferentes categorias profissionais, classes ou graus entre as quais exista promoção automática.

4 — A substituição temporária de um trabalhador de categoria superior será considerada uma das condições preferenciais para o preenchimento de qualquer posto de trabalho a que corresponda essa categoria.

5 — Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 interpolados, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição referida no n.º 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho da sua antiga função.

6 — Para os efeitos de contagem dos tempos de substituição previstos no número anterior, considera-se que:

a) Os 120 dias interpolados aí previstos devem decorrer no período de um ano a contar do primeiro dia da substituição;

b) Se na data da conclusão do prazo de um ano acima previsto não se tiverem completado aqueles 120 dias, o tempo de substituição já prestado ficará sem efeito, iniciando-se nessa data nova contagem de um ano se a substituição continuar;

c) Iniciar-se-á uma nova contagem de um ano, nos termos da alínea a), sempre que se inicie qualquer nova substituição;

d) O trabalhador está em substituição temporária durante o período, predeterminado ou não, de impedimento do trabalhador substituído, devendo concluir-se na data precisa

em que se conclua essa situação de impedimento e incluir os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes.

7 — Os aumentos de retribuição decorrentes da revisão da tabela salarial absorverão, na parte correspondente, os subsídios de substituição auferidos àquela data por substituições já concluídas.

#### Cláusula 72.<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 direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze pelo menos cinco dias úteis ou quatro, se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do n.º 10 da cláusula 45.<sup>a</sup>

3 — Para os efeitos desta cláusula o número de dias úteis previstos no n.º 1 da cláusula 44.<sup>a</sup> corresponde a um mês de retribuição mensal.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Retribuição da prevenção

O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Pagamento de uma compensação de 13 % da retribuição de base por cada período de prevenção efectivamente cumprido nos termos do estabelecido no n.º 4 da cláusula 34.<sup>a</sup>;

b) Retribuição do trabalho suplementar efectivamente prestado;

c) Folga de compensação pelo trabalho suplementar efectivamente prestado quando este se verifique em dia de descanso semanal, nos termos deste AE;

d) Folga de compensação pelo trabalho efectivamente prestado entre as 22 horas e as 7 horas, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 38.<sup>a</sup> deste AE;

e) Garantia de transporte da Empresa desde o local da sua residência até à instalação a que pertence e deste para aquele, sempre que seja chamado a prestar trabalho ao abrigo desse regime;

f) Em alternativa à alínea anterior, o pagamento, nos termos do n.º 1 da cláusula 77.<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Prémio de chamada

1 — O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado, tem direito a receber:

a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.<sup>a</sup>, conforme o período em que a chamada se verifique;

b) Pagamento do trabalho efectivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 68.<sup>a</sup>, conforme o período em que a chamada se verifique.

2 — O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de 12 horas de antecedência.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

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 €5,70 por cada dia de trabalho prestado.

4 — Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela 1 deste AE, o valor do subsídio referido no número anterior é de €9,40.

5 — Às situações decorrentes de prestação de trabalho suplementar que confirmam direito à atribuição do subsídio de refeição é também aplicável o disposto no número anterior.

6 — 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 ou ao subsídio respectivo.

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

8 — A Empresa encerrará aos sábados, domingos e feriados os refeitórios e atribuirá, em alternativa, o subsídio previsto nesta cláusula, salvo se os trabalhadores interessados decidirem, por maioria, em contrário.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Subsídio de infantário

1 — A Empresa participará nas despesas com a frequência de infantário ou a utilização dos serviços de ama, dentro dos seguintes valores:

Infantário — €60,48;

Ama — €39,3.

2 — Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário ou a utilização dos serviços de ama.

3 — Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até 6 anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário.

4 — O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

5 — O direito ao subsídio de infantário cessa logo que a trabalhadora possa utilizar serviços adequados ao dispor da Empresa ou logo que o filho faça 7 anos de idade.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Subsídio de transporte**

1 — A Empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço, de e para o respectivo local de trabalho, no início e termo do respectivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2 — Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à Empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3 — Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Deslocações**

1 — Os trabalhadores cujo serviço implique deslocações habituais e que, com prévia autorização da Empresa, utilizem viatura própria para o efeito têm direito a receber, por cada quilómetro percorrido, um valor equivalente ao estabelecido anualmente para os trabalhadores da administração pública.

2 — O regime das deslocações em serviço é o constante de regulamento interno da Empresa, que faz parte integrante deste acordo.

**CAPÍTULO VIII**

**Cessaçãõ do contrato de trabalho**

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Cessaçãõ do contrato de trabalho**

O regime de cessaçãõ do contrato de trabalho é o previsto na lei.

**CAPÍTULO IX**

**Disciplina**

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Infracçãõ disciplinar**

1 — Considera-se infracçãõ disciplinar a violaçãõ culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracçãõ for do conhecimento do conselho de administraçãõ ou de quem for por este delegado para o exercício da acçãõ disciplinar.

Cláusula 81.<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 administraçãõ ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegaçãõ daquele.

3 — A acçãõ disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sançãõ for a repreensãõ simples.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracçãõ disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensãõ simples;
- b) Repreensãõ registada;
- c) Multa;
- d) Suspensãõ do trabalho com perda de retribuiçãõ;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuiçãõ diária e, em cada ano civil, a retribuiçãõ correspondente a 10 dias.

3 — A suspensãõ do trabalho não pode exceder, por cada infracçãõ, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Processo disciplinar**

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

2 — A Empresa deverá comunicar a instauraçãõ do processo ao trabalhador, à comissãõ de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associaçãõ sindical.

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

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

b) A acusaçãõ tem de ser fundamentada na violaçãõ 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 recepçãõ;

c) Na comunicaçãõ da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a Empresa pretende aplicar-lhe a sançãõ de despedimento com justa causa, se tal for a intençãõ 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 apresentaçãõ da defesa é de 10 dias a contar da recepçãõ da nota de culpa;

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

f) Quando o processo estiver completo, será apresentado à comissãõ de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associaçãõ sindical,

que podem, no prazo de 10 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) O conselho de administração ou quem por ele for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado;

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

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas b), f), g) e h) do número anterior determina a nulidade insuperável do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção.

5 — Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

6 — Se, no caso do n.º 4, a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem direito a indemnização a determinar nos termos gerais de direito.

7 — 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.

8 — Em caso de suspensão preventiva, a Empresa obriga-se a comunicá-la ao órgão referido na alínea f) do n.º 3 no prazo máximo de cinco dias.

9 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo máximo de cinco dias.

10 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

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

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 16.<sup>a</sup> deste acordo;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas

alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea c), ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a Empresa.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da Empresa.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais.

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a Empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula 84.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

a) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;

b) Os mínimos fixados no n.º 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2 — Se tratar de caso previsto no n.º 3 da cláusula 85.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na Empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais do trabalho feminino

1 — São assegurados às mulheres os seguintes direitos especiais:

a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas por indicação médica, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição do trabalho;

b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a sete horas, quando em estado de gravidez; no caso de

prestação de trabalho normal nocturno, essa redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;

c) Faltar ao trabalho sem perda de retribuição por motivo de consultas médicas pré-natais devidamente comprovadas, quando em estado de gravidez;

d) Gozar, por ocasião do parto, uma licença de 120 dias sem perda de retribuição, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;

e) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a mãe, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;

f) Interromper o trabalho diário por duas horas, repartidas pelo máximo de dois períodos, para prestar assistência aos filhos, até 12 meses após o parto; se a mãe assim o desejar, os períodos referidos nesta alínea podem ser utilizados no início ou antes do termo de cada dia de trabalho;

g) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses até ao limite máximo de dois anos a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea d);

h) Gozar, pelas trabalhadoras que adoptem crianças com idade inferior a três anos, uma licença de 60 dias a contar do início do processo de adopção. Considera-se início do processo de adopção a data em que a criança é entregue à adoptante pelas entidades competentes;

i) Utilizar infantários da Empresa, sendo-lhes, na falta destes, atribuído um subsídio nos termos da cláusula 76.<sup>a</sup>

2 — O regime de dispensa previsto na alínea f) do número anterior não é acumulável, no mesmo período de trabalho, com qualquer outro previsto neste acordo.

3 — Em tudo o mais aplica-se a legislação em vigor no que respeita aos direitos especiais do trabalho feminino.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto nesta convenção.

2 — Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas e inerente deslocação.

3 — O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4 — Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula e na seguinte, a Empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

5 — A Empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existentes.

6 — É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Outras regalias de trabalhadores-estudantes

1 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da Empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como da verificação das condições de aproveitamento previstas no n.º 2.

2 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

a) Matrícula em todas as disciplinas do ano lectivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;

b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontra anteriormente matriculado.

3 — Perdem definitivamente, no curso que frequentam ou noutro que venham a frequentar, as regalias previstas nesta cláusula os trabalhadores que:

a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;

b) Permaneçam no mesmo ano lectivo mais de dois anos.

4 — As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

a) Reembolso das despesas efectuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas que constituem o ano do curso que se frequenta e na proporção do aproveitamento tido;

b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didáctico recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

Até ao 6.º ano de escolaridade — €65,49/ano;

Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — €86,67/ano;

Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — €113,62/ano;

Ensino superior ou equiparado — €209,71/ano.

5 — O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante entrega de comprovativo.

6 — A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da Empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da Empresa por um período mínimo de dois anos.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Regalias sociais

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 desta cláusula, a Empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio que faz parte integrante deste Acordo, as seguintes regalias:

a) Seguro social;

b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;

- c) Subsídio de casamento;
- d) Subsídio especial a deficientes;
- e) Complemento de reforma;
- f) Subsídio de funeral.

2 — A regalia prevista na alínea e) do n.º 1 desta cláusula só se aplica aos trabalhadores que se encontrem, ao abrigo de contrato de trabalho, ao serviço da Empresa à data da entrada em vigor do presente AE.

3 — Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do presente AE, aplicar-se-á o novo regime de complemento de reforma que consta como anexo IV ao presente AE.

4 — Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 1 da alínea e) desta cláusula podem optar pelo regime previsto no número anterior, através de expressa declaração escrita nesse sentido e renunciando na mesma declaração ao regime de complemento de reforma que lhes era aplicável na Empresa até à data da renúncia.

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A Empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições de segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) aos seus trabalhadores.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Obrigações da Empresa

1 — A Empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2 — Para efeitos do número anterior, a Empresa deve aplicar as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na legislação nacional sobre esta matéria.

3 — Para a aplicação das medidas necessárias no campo da SHST a Empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST, 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 e das organizações representativas dos trabalhadores, 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, concedendo-lhe para isso o crédito de horas necessário e 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,

estabelecimento ou serviço 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 eminente, 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 93.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições de SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela Empresa.

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 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 95.<sup>a</sup> as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

#### Cláusula 94.<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 95.<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 serem eleitos RT-SHST.

2 — É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na Empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3 — De acordo com o estipulado na lei, 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 associações 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 96.<sup>a</sup>

##### Comissões de higiene e segurança no trabalho

1 — Com o fim de criar um espaço de diálogo ao nível da Empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas 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 — A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões e 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.

4 — O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes da acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

#### Cláusula 97.<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) Apreciar 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 a 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 conclu-

sões, 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 98.<sup>a</sup>

##### Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança

1 — As funções dos membros das comissões de higiene e segurança são exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo para este e ainda sem prejuízo da retribuição normal.

2 — 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 99.<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 da actividade de segurança.

#### Cláusula 100.<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 especiais 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 XIII

## Disposições globais e finais

Cláusula 101.<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; de entre estes, é obrigatória a presença das organizações sindicais representantes dos interesses em causa.

2 — A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas do presente acordo de Empresa.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente acordo de Empresa e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4 — As deliberações deverão constar de acta 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 pela Empresa.

Cláusula 102.<sup>a</sup>

## Convenção globalmente mais favorável

1 — As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Empresa, que ficam integralmente revogados.

2 — Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria, grau, nível ou classe profissionais.

## ANEXO I

## Definição de funções

*Ajudante.* — É o trabalhador que, sob a orientação de trabalhador de nível superior, é responsável pela execução de tarefas predominantemente manuais, de carácter auxiliar ou não, pouco complexas.

*Assistente administrativo.* — É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente de tratamento automático de informação (terminais de computadores e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadoras e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos; pode exercer funções próprias de caixa. Quando dos graus IV e V, pode realizar estudos e análises sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Bombeiro.* — É o trabalhador especializado em determinar, eliminar ou reduzir os riscos de incêndio nas instalações da Empresa. Executa tarefas gerais de combate

a incêndios e outros sinistros. Inspecciona, a intervalos regulares, o material de combate aos fogos e as instalações da Empresa e mantém operacional o material.

*Chefe de departamento.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da Empresa, as actividades que lhe são próprias, exerce, dentro do serviço que chefia, e na esfera da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas respeitantes aos serviços que chefia. Pode colaborar na definição das políticas inerentes à sua área de actividade e na preparação das respectivas decisões estratégicas.

*Chefe de secção (administrativo/industrial).* — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos funcionais e hierárquicos.

*Chefe de sector (administrativo/industrial).* — É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

*Chefe de serviço 1.* — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige, coordena e desenvolve num ou vários serviços da Empresa as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização de pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

*Chefe de serviço 2.* — Definição de funções idêntica à de chefe de serviço 1.

*Chefe de turno fabril.* — É o trabalhador que, sob orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector produtivo, que trabalha em regime de turnos, procedendo por forma que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares, Nos períodos fora do horário normal substitui o encarregado respectivo.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte.* — É o trabalhador que conduz guinchos, pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal.* — É o trabalhador oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup> que conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável pelo acondicionamento dos materiais, bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz. Se habilitado com a carta de condução profissional, pode exercer função de motorista.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de condutor de máquinas e aparelhos de ele-

vação e transporte principal, que conduz quaisquer tipos de máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. Controla e coordena equipas polivalentes que pode chefiar, quando necessário. Quando devidamente habilitado e treinado, desempenha funções de motorista.

*Controlador industrial.* — É o trabalhador que procede à recolha, registo, selecção, verificação de características ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra e mercadorias, emitindo e controlando toda a documentação necessária. Elabora elementos para fins estatísticos e de controlo e comunica os desvios encontrados, podendo operar com máquinas de escritório. Pode executar tarefas de âmbito administrativo.

*Director de departamento/serviços.* — É o trabalhador responsável perante o conselho de administração, ou seus representantes, pela gestão das estruturas funcionais ou operacionais ao nível orgânico imediatamente inferior ao de director de Empresa ou de outro director de hierarquia mais elevada. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas inerentes à sua área de actividade.

*Electricista principal.* — É o trabalhador que se encontra, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, habilitado a que lhe seja conferida grande autonomia e atribuição de competência na execução das tarefas mais complexas no âmbito da sua área profissional, cuja realização pode implicar formação específica. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de grau inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Encarregado fabril.* — É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Encarregado geral fabril.* — É o trabalhador que, na sua área profissional, colabora na elaboração dos programas de produção e manutenção, assegurando a sua execução. Faz cumprir, no local onde se executam as tarefas a orientação geral que lhe foi superiormente comunicada, por forma a assegurar quer o melhor rendimento produtivo das instalações quer a conservação, reparação e montagem nas áreas da sua responsabilidade específica. Para o exercício da sua actividade terá de resolver problemas de pessoal, problemas de aprovisionamento e estabelecer ligações ou colaborar com outros serviços.

*Encarregado de turno fabril.* — É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o funcionamento das diferentes instalações de produção, tendo em vista o equilíbrio de todos os processos nos seus aspectos qualitativos, quantitativos e de segurança, garantindo o cumprimento do programa superiormente definido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedeçam aos requisitos contratuais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas

e a respectiva documentação; encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais; distribui mercadorias ou materiais pelos sectores utentes e ou clientes da Empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Fiel de armazém principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Fiel de armazém qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal, que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob a orientação de um superior hierárquico coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

*Fogueiro de 1.ª (operador de caldeiras de recuperação).* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras de recuperação), competindo-lhe, para além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, o estabelecido em normas específicas para a condução de caldeiras de recuperação próprias da indústria de celulose. Procede à limpeza dos tubulares da caldeira, dos tubulares dos economizadores e dos rotores dos exaustores de tiragem. Vigia o funcionamento dos electrofiltros. Providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pela condução de alimentação de água e combustível (lixívias ou fuelóleo). Verifica, pelos indicadores, se as caldeiras não ultrapassam as temperaturas e as pressões preestabelecidas. Comunica superiormente anomalias verificadas. Procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

*Fresador mecânico.* — É o trabalhador que opera uma fresadora e executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água.

*Motorista principal.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista, que, para além de orientar e auxiliar as operações de carga e descarga de mercadorias, assegura o bom estado de funcionamento do veículo, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

*Motorista qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de motorista principal, que, para além de desempenhar as funções inerentes àquela categoria, controla e coordena equipas polivalentes, que pode

chefiar quando necessário. Coordena a actividade de conservação e manutenção de viaturas. Quando devidamente habilitado e treinado, conduz máquinas de força motriz no interior das instalações industriais.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que executa, modifica, conserva e repara instalações eléctricas de alta e ou baixa tensão, desde que devidamente encartado; orienta o assentamento de estruturas para suporte de aparelhagem eléctrica; participa nos ensaios de circuitos, máquinas e aparelhagem, inspeccionando periodicamente o seu funcionamento, com vista a detectar deficiências de instalação e funcionamento. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Operador de computador estagiário.* — É o trabalhador que desempenha as funções de operador de computador sob a orientação e supervisão de um operador.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e controla o sistema de computador, prepara o sistema para execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor.

*Operador de computador principal.* — É o operador de computador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de computador, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

*Operador de computador qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de operador de computador principal, que executa as tarefas mais especializadas de operações de computadores. O seu trabalho requer maior experiência e conhecimentos. Sob a orientação do superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de operadores de computador, que chefia.

*Operador industrial.* — É o trabalhador que, utilizando o equipamento instalado, realiza transformações (processos e operações) físico-químicas, ou simplesmente físicas, que optimiza no sentido de obter a melhor eficiência. As acções que desenvolve consistem, fundamentalmente, na condução de equipamentos, em função dos valores analíticos (resultados de análises feitas ou não pelo operador) e de leitura de instrumentos de medida diversos. Compete, ainda, ao operador industrial velar pelo comportamento e estado de conservação do equipamento, verificar os níveis dos instrumentos e lubrificantes, colaborar em trabalhos de manutenção e na realização de operações de 1.º nível de manutenção, manter limpa a sua área de trabalho, fazer relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir.

*Operador de processo extra.* — É o trabalhador operador de processo qualificado que desempenha indistintamente todas as funções de produção de pasta, papel ou energia. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia, nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares. Colabora com os encarregados ou chefes de turnos no desempenho das suas funções podendo substituí-los sempre que necessário.

*Operador de processo de 1.ª (pasta e energia).* — É o trabalhador qualificado com formação técnica e específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas do conjunto de maquinismos.

Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários, de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir, vela pelo estado de conservação do equipamento e realiza operações de 1.º nível de manutenção, podendo ainda colaborar em outros trabalhos de manutenção.

*Operador de processo de 2.ª (pasta e energia).* — É o trabalhador que executa o mesmo tipo de tarefas do operador de processo de 1.ª, mas que exijam um grau menor de responsabilidade e especialização. Pode igualmente executar tarefas relacionadas com o controlo de qualidade de produção. Vigia o estado de conservação do equipamento, assegurando a limpeza das instalações. Substitui, na sua área de actividade, o operador responsável pelo equipamento.

*Operador de processo de 3.ª (pasta e energia).* — É o trabalhador que opera com máquinas ou colabora na condução de maquinismos, realizando tarefas pouco complexas. Assegura a limpeza do equipamento e das instalações. Pode igualmente colaborar em trabalhos de manutenção, bem como realizar operações de 1.º nível de manutenção. Substitui, na sua área de actividade, operadores do nível imediatamente superior.

*Operador de processo principal (pasta e energia).* — É o trabalhador altamente qualificado cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional lhe permite executar tarefas próprias de operador de processo de 1.ª na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior.

*Operador de processo qualificado (pasta e energia).* — É o trabalhador operador de processo principal capaz de desempenhar indistintamente todas as funções próprias da produção de pasta, papel ou energia, podendo colaborar com o encarregado ou chefes de turnos no desempenho das suas funções. Pode coordenar o serviço de profissionais em equipas, que chefia.

*Operador de processo estagiário (pasta e energia).* — É o trabalhador que executa, em colaboração directa com os operadores, tarefas e operações simples no âmbito da produção, tendo em vista a sua preparação para a função de operador de processo.

*Operador qualificado fogueiro.* — É o trabalhador operador principal habilitado com a carteira profissional de fogueiro de 1. e especializado em condução das caldeiras de recuperação e que assegura também as funções inerentes à condução da central termoeléctrica.

*Praticante (laboratório e metalúrgico).* — É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva nos trabalhos e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

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

*Preparador de trabalho.* — É o trabalhador que desenvolve um conjunto de acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos e processos, meios humanos e materiais, por forma a minimizar o tempo de imobilização dos equipamentos e melhorar a qualidade dos trabalhos; estuda os equipamentos, por forma a definir as operações a efectuar, bem como a periodicidade, com vista a garantir

o bom funcionamento dos mesmos; estabelece fichas de diagnóstico para pesquisa de avarias e reparações standardizadas; estabelece métodos e processos de trabalho e estima necessidades de mão-de-obra para o realizar (em quantidade e qualificação); afecta aos trabalhos a realizar materiais específicos, sobressalentes e ferramentas especiais; faz o acompanhamento da evolução do estado dos equipamentos e do desenvolvimento dos trabalhos preparados, introduzindo, sempre que necessário, as alterações convenientes; decide sobre o que deverá ser preparado e qual o respectivo grau de detalhe; colabora no cálculo de custos de conservação; elabora as listas de sobressalentes por equipamentos e colabora na sua recepção.

*Preparador de trabalho auxiliar.* — É o trabalhador que vela pela permanente existência em armazém dos sobressalentes e dos materiais necessários, de acordo com as especificações definidas, através de um controlo sistemático de consumos e do conhecimento dos parâmetros de gestão. Assegura a existência em armazém de todos os sobressalentes e materiais indicados nas listas para cada equipamento e colabora com o fiel de armazém na identificação, especificação e codificação dos sobressalentes e materiais. Em colaboração com os preparadores de trabalho, procede ao cálculo dos parâmetros da gestão, tendo em conta a importância do equipamento, prazo de entrega e origem dos fornecedores. Mantém-se ao corrente dos processos de aquisição de materiais e sobressalentes e assegura-se de que as requisições efectuadas apresentam as características requeridas. Informa os preparadores e planificadores da chegada de materiais e sobressalentes que não havia em *stock*. Procede à análise periódica do ficheiro de sobressalentes e informa superiormente sobre consumos anormais de materiais ou sobressalentes. Colabora com o preparador nas preparações dos trabalhos menos qualificados.

*Preparador de trabalho principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da preparação do trabalho. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos de preparação bem determinados.

*Preparador de trabalho qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de preparador de trabalho principal, que assegura a execução, coordenação e chefia de trabalhos de preparação que envolvam, simultaneamente, as actividades de mecânica, electricidade, instrumentos e civil.

*Recepcionista de materiais.* — É o trabalhador que faz a recepção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente recepcionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respectivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias e procedendo à rejeição das que não obedeçam aos requisitos contratuais. Utiliza, quando necessário, meios informáticos para desempenho das suas actividades.

*Rectificador mecânico.* — É o trabalhador que opera uma máquina de rectificar e executa todos os trabalhos de rectificação de peças, trabalhando por desenho, peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas; prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

*Secretário(a) de direcção ou administração.* — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da Empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas de reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras.

*Serralheiro civil.* — É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e ou outras obras metálicas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Soldador.* — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas pelo processo aluminotérmico, electroarco, oxi-acetilénico e ou argon ou aplicando solda a baixo ponto de fusão. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas e semiautomáticas, procedem à soldadura ou enchimento e revestimento metálicos ou metalizados de superfícies de peças.

*Técnico administrativo/industrial.* — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução de objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de estruturas permanentes ou grupos de trabalho.

*Técnico analista de laboratório.* — É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos, com vista a determinar e a controlar a composição dos produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo processamento dos resultados obtidos e executando cálculos técnicos. Recolhe amostras apoiando tecnicamente os postos de controlo fabris. Quando dos graus IV e V, colabora na elaboração de estudos de processo, acompanhando experiências ao nível fabril. Realiza experiências laboratoriais complementares das experiências fabris ou integradas em estudos processuais de índole laboratorial. Pode coordenar o serviço de outros profissionais, que poderá chefiar quando dos graus IV e V.

*Técnico de conservação civil.* — É o oficial da conservação civil que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabili-

dade: pedreiro, decapador/pintor, carpinteiro (toscos e ou limpos) e montador de andaimes. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas que poderá chefiar, quando dos graus IV e V.

*Técnico de conservação eléctrica.* — É o oficial da conservação eléctrica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade: oficial electricista (baixa e alta tensões, bobinador e auto), técnico de electrónica, técnico de instrumentação (electrónica e pneumática) e técnico de telecomunicações. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar, quando especialista ou principal.

*Técnico de conservação mecânica.* — É o oficial da conservação mecânica que desempenha indistintamente várias das seguintes funções, consoante o seu nível de responsabilidade, assegurando, sempre que necessário, funções de lubrificação e montagem de andaimes: serralheiro (mecânico, civil ou plásticos), soldador, rectificador, torneiro, fresador, mecânico auto e técnico de óleo-hidráulica. Pode coordenar o serviço de outros profissionais em equipas, que poderá chefiar quando especialista ou principal.

*Técnico de controlo e potência.* — É o técnico de conservação oriundo da categoria profissional de técnico de manutenção do grau V que, para além de continuar a desempenhar as funções inerentes à sua anterior categoria, detecta e procede à reparação de avarias de natureza multidisciplinar (eléctrica, instrumentos, electrónica, óleo-hidráulica e telecomunicações).

*Técnico especialista (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial).* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe sejam conferidas tarefas mais complexas no âmbito da sua especialidade. Pode coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas, que não chefia, constituídas para trabalhos bem determinados.

*Técnico industrial de processo.* — É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, coordena e planifica as actividades de um sector produtivo, assegurando o cumprimento qualificado e quantitativo os programas de produção e objectivos fixados superiormente. Coordena, controla e dirige os profissionais do sector nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

*Técnico de instrumentação de controlo industrial.* — É o trabalhador que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias em instrumentos electrónicos, eléctricos, pneumáticos, hidráulicos e servomecânicos de medida, protecção e controlo industrial na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao seu trabalho.

*Técnico de óleo-hidráulica.* — É o técnico que desenvolve acções de montagem, calibragem, ensaio, conservação, detecção e reparação de avarias, equipamentos óleo-hidráulicos, na fábrica, oficinas ou locais de utilização. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas e utiliza aparelhos adequados ao trabalho.

*Técnico de manutenção.* — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e telecomunicações. Executa peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação

de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásticos. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho. Sempre que necessário, colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização, desempenha, indistintamente, várias funções, consoante o seu nível de responsabilidade. Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentação:

Electricidade (alta e baixa tensões);

Electrónica;

Instrumentação (electrónica e pneumática);

Telecomunicações;

Manutenção mecânica:

Serralharia (mecânica, civil e plásticos);

Soldadura;

Máquinas e ferramentas;

Mecânica de viaturas;

Óleo-hidráulica.

Quando necessário, coordena ou chefia equipas pluridisciplinares.

*Técnico de segurança.* — É o trabalhador que, no âmbito da área de segurança industrial, colabora na intervenção em instalações e equipamentos, de acordo com plano estabelecido, visando o cumprimento dos procedimentos de segurança das instalações e pessoas, de utilização dos equipamentos de segurança e de utilização e operacionalidade dos meios de prevenção e combate a incêndios.

*Técnico principal (óleo-hidráulica/instrumentação de controlo industrial).* — É o trabalhador que concebe, estuda, instala, utiliza, substitui e conserva sistemas, equipamentos e aparelhagens no âmbito da sua especialização. Pode chefiar outros profissionais de qualificação inferior.

*Técnico superior (graus I e II).* — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

a) De uma forma geral, presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade, dentro da Empresa, actuando segundo instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na Empresa ou a ela acessíveis;

b) Quando do grau II, poderá coordenar e orientar trabalhadores de qualificação inferior à sua ou realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados;

c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos terão uma amplitude e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhe-ão claramente delimitados do ponto de vista de eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da Empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior.

*Técnico superior (grau III).* — É o trabalhador cuja formação de base se alargou e consolidou através do exercício de actividade profissional relevante, durante um período

limite de tempo. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Toma decisões autónomas e actua por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;

b) Pode exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores ou actuar como assistente de profissionais mais qualificados na chefia de estruturas de maior dimensão, desde que na mesma não se incluam profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas ou tarefas que lhe são cometidos implicam capacidade técnica evolutiva e ou envolvem a coordenação de factores ou actividades diversificadas no âmbito do seu próprio domínio de actividade;

d) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes de decisão quando tenham implicações potencialmente importantes ao nível das políticas gerais e sectoriais da Empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu exterior.

*Técnico superior (grau iv).* — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua formação base. O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja de iniciação deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da Empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da Empresa, desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria Empresa.

*Técnico superior (grau v).* — É o trabalhador detentor de sólida formação num campo de actividade especializado, complexo e importante para o funcionamento ou economia da Empresa e também aquele cuja formação e currículo profissional lhe permite assumir importantes responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da actividade empresarial. O nível das funções que nor-

malmente desempenha é enquadrável entre os seguintes pontos:

a) Dispõe de ampla autonomia de julgamento e iniciativa no quadro das políticas e objectivos da(s) respectiva(s) área(s) de actividade da Empresa, em cuja definição participa e por cuja execução é responsável;

b) Como gestor, chefia, coordena e controla um conjunto complexo de unidades estruturais, cuja actividade tem incidência sensível no funcionamento, posição externa e resultados da Empresa, podendo participar na definição das suas políticas gerais, incluindo a política salarial;

c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. Apresenta soluções tecnicamente avançadas e valiosas do ponto de vista económico-estratégico da Empresa.

*Técnico superior (grau vi).* — É o trabalhador que, pela sua formação, currículo profissional e capacidade pessoal, atingiu, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de actividade dentro da Empresa, a mais elevada responsabilidade e grau de autonomia. O nível das funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe do máximo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionados pela observância das políticas gerais da Empresa, em cuja definição vivamente participa, e pela acção dos corpos gerentes ou dos seus representantes exclusivos;

b) Como gestor, chefia, coordena e controla a actividade de múltiplas unidades estruturais da Empresa numa das suas grandes áreas de gestão ou em várias delas, tomando decisões fundamentais de carácter estratégico com implicações directas e importantes no funcionamento, posição exterior e resultados da Empresa;

c) Como técnico ou especialista, dedica-se ao estudo, investigação e solução de questões complexas altamente especializadas ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções originais de elevado alcance técnico, económico ou estratégico.

*Tirocinante.* — É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso em categoria superior. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos, executa trabalhos simples coadjuvando profissionais mais qualificados.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

## ANEXO II

### Condições específicas

#### Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho

1 — As carreiras profissionais criadas ou a criar pela Empresa para os grupos profissionais não abrangidos pe-

las carreiras automáticas previstas neste anexo deverão, em princípio, obedecer às seguintes regras básicas, sem prejuízo de situações que justifiquem tratamento diferente, nomeadamente as já regulamentadas pelo presente AE:

1.1 — São condições necessárias à progressão na carreira profissional:

A permanência mínima de três e máxima de cinco anos na categoria inferior.

A obtenção de mérito profissional em processo de avaliação de desempenho;

Capacidade para desempenhar as tarefas ou assumir as responsabilidades correspondentes às novas funções/nível de carreira;

1.2 — O acesso nas carreiras poderá prever condições de formação básica e formação profissional, mediante frequência, com aproveitamento, das acções de formação adequadas.

2 — Os profissionais em aprendizagem ascenderão automaticamente ao 1.º nível da respectiva carreira, não podendo a permanência em cada nível de aprendizagem ter duração superior a um ano.

3 — A avaliação de desempenho instituída na Empresa é um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua de informação sobre a actualização profissional do avaliado durante o período a que a avaliação se reporta.

3.1 — A avaliação terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da Empresa, sendo realizada, em princípio, no 1.º trimestre de cada ano.

3.2 — A avaliação será realizada pela hierarquia que enquadra o trabalhador, sendo o processo sustentado em manual de avaliação, previamente divulgado, do qual constarão os critérios e factores de avaliação.

3.3 — Os resultados da avaliação serão sempre comunicados ao trabalhador pela hierarquia competente.

3.4 — Os processos de avaliação deverão prever obrigatoriamente mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido a cada trabalhador acesso aos elementos que serviram de base à avaliação.

#### Condições únicas de promoção na carreira profissional

1 — Os trabalhadores com mais de três anos nas categorias profissionais abaixo indicadas, excepto aquelas indicadas com menor tempo de permanência, poderão ascender à categoria imediatamente superior após aprovação em avaliação de mérito profissional.

2 — A pedido dos profissionais que preencham as condições mínimas acima estabelecidas, poderão ser realizadas provas profissionais complementares da avaliação referida.

3 — A aprovação nestas provas não constitui por si só condição de promoção, sendo contudo indicação relevante para a avaliação realizada.

4 — As provas deverão ser realizadas nos meses de Maio/Junho e Novembro/Dezembro de cada ano, devendo os pedidos ser formulados até ao fim dos meses de Fevereiro e Agosto, respectivamente.

5 — Se, por motivos devidamente justificados, o trabalhador não puder comparecer à prova profissional já marcada, esta transitará para a época de provas imediata.

6 — Na impossibilidade por parte da Empresa de realizar as provas profissionais na época determinada pelo pedido de inscrição do trabalhador, estas serão realizadas no período seguinte, produzindo efeitos a eventual promoção 30 dias após o último dia da época em que se deveria ter realizado a prova.

7 — As eventuais promoções decorrentes da avaliação de mérito, complementada com provas profissionais, produzirão efeitos 30 dias após a realização da respectiva prova.

8 — Cada candidato só poderá ser submetido a provas com o intervalo mínimo de dois anos contados a partir da data da realização da prova.

9 — Incluem-se neste regime as seguintes categorias profissionais:

- Fiel de 1.ª;
- Fiel principal;
- Oficial electricista de 1.ª;
- Oficial electricista principal;
- Preparador de trabalho auxiliar (dois anos);
- Preparador de trabalho dos graus I e II (mecânica/eléctrica);
- Recepcionista de materiais de 1.ª;
- Recepcionista de materiais de 2.ª;
- Recepcionista de materiais de 3.ª (dois anos);
- Recepcionista de materiais principal;
- Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.ª;
- Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.ª (dois anos);
- Técnico especialista de instrumentação.

#### A) Ajudante

Os ajudantes com mais de três anos de exercício efectivo de função e mérito no seu desempenho poderão ascender ao grupo de enquadramento imediatamente superior.

#### B) Assistente administrativo

##### I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades administrativas.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

- a) Idade mínima — a exigida na lei;
- b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

##### II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

##### III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de assistente administrativo compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Assistente administrativo do grau v. . . . .	-
8	Assistente administrativo do grau IV . . . . .	5
9	Assistente administrativo do grau III . . . . .	3
10	Assistente administrativo do grau II. . . . .	3
11	Assistente administrativo do grau I . . . . .	2
12	Assistente administrativo estagiário do 2.º ano	1
13	Assistente administrativo estagiário do 1.º ano	1

### C) Fiel de armazém

#### I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de aprovisionamento.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima — a exigida na lei;

b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

#### II — Progressão na carreira:

3 — O plano de carreira de fiel de armazém compreende quatro níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
9	Fiel de armazém qualificado . . . . .	-
10	Fiel de armazém principal . . . . .	5
11	Fiel de armazém de 1.ª . . . . .	3
12	Fiel de armazém de 2.ª . . . . .	3

### D) Operador industrial

#### I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades de produção de pasta, papel e energia.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima — a exigida na lei;

b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

#### II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de um ano.

#### III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de operador industrial compreende seis níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos níveis de principal e qualificado as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três funções da sua área de actividade referidas na descrição de funções. Para os níveis de qualificado e extra é exigido o desempenho de todas as funções da sua área de actividade;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Operador de processo extra . . . . .	-
8	Operador de processo qualificado . . . . .	5
9	Operador de processo principal . . . . .	4
10	Operador de processo de 1.ª . . . . .	3
11	Operador de processo de 2.ª . . . . .	3
12	Operador de processo de 3.ª . . . . .	2
13	Operador de processo estagiário . . . . .	1

IV — Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor:

7 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de:

Pressões normais;

Vibrações;

Radiações térmicas;

Mudanças térmicas intermitentes;

Ausência de iluminação solar;

Frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

8 — Nestes termos e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho, aos trabalhadores directa ou permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão



instaladas as caldeiras e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado de turno da central;  
Operador industrial (área/actividade energia);

b) O prémio terá o valor horário de €0,70 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

#### E) Técnico administrativo/industrial

##### I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, projecto, produção, conservação, administração, comercial, recursos humanos, organização e informática.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima — a exigida na lei;

b) Habilitações escolares — curso secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, via profissionalizante, sendo condição preferencial para a admissão o nível de bacharelato.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

##### II — Progressão na carreira:

4 — Consideram-se quatro níveis de responsabilidade e de enquadramento nesta categoria profissional.

5 — O acesso aos quatro níveis de responsabilidade dependerá, tendo por base os respectivos perfis de caracterização, da existência cumulativa das seguintes condições:

Mérito profissional no desempenho da função;

Potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

#### F) Técnico analista de laboratório

##### I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização nas actividades laboratoriais.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima — a exigida na lei;

b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

##### II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

##### III — Progressão na carreira:

5 — O plano da carreira de técnico analista de laboratório compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

7 — Os profissionais que não possuam as habilitações escolares definidas no n.º 2 poderão progredir para os graus IV e V com o 9.º ano de escolaridade e um mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade; para os restantes graus desde que com o 6.º ano de escolaridade e que possuam o mínimo de 10 anos de experiência profissional na actividade.

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico analista de laboratório do grau V . . .	-
8	Técnico analista de laboratório do grau IV. . .	5
9	Técnico analista de laboratório do grau III. . .	3
10	Técnico analista de laboratório do grau II . . .	3
11	Técnico analista de laboratório do grau I. . .	2
12	Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano. . . . .	1
13	Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano. . . . .	1

#### G) Técnico de manutenção

##### I — Admissão:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais com formação/especialização na actividade de manutenção mecânica e ou eléctrica.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima — a exigida na lei;

b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano) da área de formação adequada à função, sendo condição preferencial o curso via profissionalizante.

##### II — Estágio:

3 — O ingresso na carreira poderá ser precedido de estágio.

4 — O estágio terá a duração máxima de dois anos.

##### III — Progressão na carreira:

5 — O plano de carreira de técnico de manutenção compreende sete níveis de progressão.

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir as habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, sendo condição preferencial para o acesso aos graus IV e V as habilitações definidas no n.º 2;

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

Desempenhar duas ou três especialidades referidas na definição de funções de acordo com a sua área de actividade. Para os graus IV e V é exigido o desempenho de três especialidades;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
7	Técnico de manutenção do grau v . . . . .	-
8	Técnico de manutenção do grau iv. . . . .	5
9	Técnico de manutenção do grau iii. . . . .	3
10	Técnico de manutenção do grau ii . . . . .	3
11	Técnico de manutenção do grau i. . . . .	3
12	Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano	1
13	Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano	1

#### IV — Deontologia profissional:

7 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação terão sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

Estes trabalhadores podem também recusar obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado.

8 — Sempre que no exercício da sua profissão estes trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

9 — Os técnicos de manutenção das actividades eléctrica/instrumentação obrigam-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na Empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

#### H) Técnico de conservação3 mecânica e eléctrica e civil

##### I — Integração na carreira:

1 — Os planos de carreira de técnicos de conservação mecânica e eléctrica compreendem quatro níveis de progressão.

2 — A integração na carreira far-se-á pelo nível de enquadramento imediatamente superior ao que o trabalhador possui, dependendo das habilitações escolares, experiência e mérito profissional.

3 — Desta integração não poderá resultar a ascensão para mais do que o nível de enquadramento imediatamente superior.

4 — É condição necessária para a integração na carreira o desempenho de duas das funções referidas na definição de funções de cada uma das categorias profissionais.

5 — Os tempos mínimos de experiência profissional exigidos para a integração dependem das habilitações escolares e são os seguintes:

##### Mecânica/eléctrica

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Técnico principal . . . . .	12	10
Técnico especializado . . . . .	9	8
Técnico de 1.ª . . . . .	6	5
Técnico de 2.ª . . . . .	3	2

##### Civil

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Técnico especializado . . . . .	9	8
Técnico de 1.ª . . . . .	6	5
Técnico de 2.ª . . . . .	3	2

##### II — Progressão na carreira:

6 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa da verificação de mérito profissional no desempenho da função, potencial para desempenho de funções superiores e do cumprimento dos tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

##### Mecânica/eléctrica

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Técnico principal . . . . .	-	-
Técnico especializado . . . . .	4	3
Técnico de 1.ª . . . . .	4	3
Técnico de 2.ª . . . . .	3	2

##### Civil

Categorias	6.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)	9.º ano de escolaridade ou equivalente (anos)
Técnico principal . . . . .	-	-
Técnico especializado . . . . .	4	3
Técnico de 1.ª . . . . .	4	3
Técnico de 2.ª . . . . .	3	2

#### D) Técnico de segurança

##### I — Admissão e período experimental:

1 — Neste grupo profissional estão integrados os profissionais que desempenham funções na área de segurança industrial.

2 — As condições de admissão destes trabalhadores são as seguintes:

a) Idade mínima — a exigida na lei;

b) Habilitações escolares — curso do ensino secundário (12.º ano), da área de formação adequada à função.

3 — O período experimental destes profissionais é o previsto neste acordo.

##### II — Progressão na carreira

3 — O plano de carreira de técnico de segurança compreende cinco níveis de progressão.

4 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições:

Possuir habilitações escolares do 3.º ciclo do ensino básico, ou equivalente, sendo condição preferencial para acesso aos graus iv e v as habilitações definidas no n.º 2.

A condição anterior poderá ser substituída pela participação obrigatória e com aproveitamento em acções de formação adequadas.

Obter mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de função de grau superior;

Cumprir os tempos mínimos de permanência exigidos para cada nível, que são os seguintes:

Gr. enq.	Níveis de qualificação	Tempos mínimos (anos)
6	Técnico de segurança do grau V . . . . .	-
7	Técnico de segurança do grau IV . . . . .	5
8	Técnico de segurança do grau III . . . . .	5
9	Técnico de segurança do grau II . . . . .	4
10	Técnico de segurança do grau I . . . . .	3

#### J) Técnico superior

##### I — Admissão e período experimental:

1 — Neste grupo estão integrados os profissionais de formação académica superior, licenciatura, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, nomeadamente universidades e institutos superiores.

2 — Na admissão dos trabalhadores integrados neste grupo será sempre exigido diploma ou documento equivalente e carteira profissional, quando exigido por lei.

3 — O período experimental destes trabalhadores é o previsto neste acordo.

##### II — Progressão na carreira:

4 — O plano de carreira de técnico superior compreende seis níveis de responsabilidade e de enquadramento.

5 — A progressão na carreira dependerá da existência cumulativa das seguintes condições: mérito profissional no desempenho da função e potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

6 — O técnico superior (grau I) poderá passar ao grau II após um ano de permanência naquela categoria.

##### III — Funções:

7 — As funções destes profissionais serão as correspondentes aos diversos níveis.

8 — Enquadram-se neste grupo de técnicos superiores os profissionais que desempenham funções técnicas nas áreas de planeamento, investigação operacional, engenharia, economia/finanças, jurídica, recursos humanos, organização, informática e comercial.

#### L) Trabalhadores electricistas

##### I — Admissão:

1 — A carreira de profissionais electricistas inicia-se pela categoria de pré-oficial.

2 — As condições de admissão de trabalhadores electricistas são:

- a) Idade mínima — a exigida por lei;
- b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

3 — Só poderão ser admitidos ao serviço da Empresa os oficiais electricistas que sejam portadores da respectiva carteira profissional devidamente legalizada.

##### II — Promoções e acessos:

4 — Os pré-oficiais serão promovidos após dois períodos de um ano.

5:

a) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados em cursos de electricidade da Casa Pia de Lisboa, Insti-

tuto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiro-electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica;

b) Terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com o curso do Ministério do Emprego e da Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra.

6 — Os oficiais de 2.ª serão promovidos à categoria de oficial de 1.ª após dois anos de permanência naquela categoria.

##### III — Deontologia profissional:

7 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações eléctricas.

8 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrotécnico.

9 — Sempre que no exercício da sua profissão de electricista o trabalhador corra riscos de electrocussão, não pode trabalhar sem ser acompanhado por outro oficial.

#### M) Trabalhadores fogueiros

##### I — Admissão:

Condições fixadas na regulamentação da profissão de fogueiro.

##### II — Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1 — Independentemente das medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor, quando localizadas no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, comportam, cumulativamente, riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho, designadamente nos aspectos de existência permanente de altos valores médios de intensidade de pressões normais, vibrações, radiações térmicas, mudanças térmicas intermitentes, ausência de iluminação solar e frequentes deslocações entre os diversos pisos do edifício das caldeiras.

2 — Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da actividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) O prémio será atribuído por cada hora efectiva de trabalho aos trabalhadores directa e permanentemente envolvidos na condução de geradores de vapor e de equipamentos auxiliares dos mesmos, quando localizados no interior dos compartimentos onde estão instaladas as caldeiras, e abrange as seguintes categorias profissionais:

Encarregado geral fabril (serviço de energia e recuperação);

Encarregado de turno fabril (serviço de energia e recuperação);

Operador de processo principal (serviço de energia e recuperação);

Fogueiro de 1.ª (operador de caldeiras de recuperação);

Operador turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo;  
Operador de processo de 1.<sup>a</sup> (serviço de energia e recuperação);  
Operador de evaporadores;  
Operador de processo de 2.<sup>a</sup>;  
Ajudante de fogueiro (tanque de Smelt);  
Operador de processo de 3.<sup>a</sup>;

b) O prémio terá o valor horário de €0,70 e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efectivamente prestadas nesse mês;

c) O prémio não será atribuído durante as férias, não integrando a retribuição mensal.

### III — Promoções e acessos:

3 — Ascendem a operador qualificado os condutores de caldeiras de recuperação ou os operadores de turbo-alternador e quadros que, sendo fogueiros de 1.<sup>a</sup>, solicitem a sua reclassificação, sendo submetidos à realização de provas de aptidão para o desempenho das referidas funções, acompanhada de declaração em que aceita assegurar qualquer das funções acima referidas, de acordo com as necessidades de serviço e nos termos deste acordo.

4 — A Empresa obriga-se a promover a formação necessária aos operadores referidos no n.º 1 desde que o desejem e que se habilitem a desempenhar as funções necessárias à promoção.

5 — No prazo de 60 dias após a formulação, junto da Empresa, por parte dos trabalhadores interessados do pedido de realização de provas de aptidão previstas no n.º 1, aquela marcará a data das mesmas, que se efectivarão nos 30 dias subsequentes, devendo a promoção efectivar-se nos 30 dias seguintes à aprovação das provas.

### N) Trabalhadores rodoviários

#### I — Admissão:

1 — A idade mínima de admissão para a categoria de motorista é de 21 anos.

2 — Para motorista é exigida a carta de condução profissional.

3 — As habilitações escolares mínimas são as legalmente exigidas.

#### II — Horário de trabalho:

4 — Os motoristas terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se as alterações de qualquer destes regimes nos termos da lei. O registo de trabalho efectuado será feito em livretes individuais.

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

6 — Se, por motivo de serviço inadiável, o trabalhador não puder tomar a sua refeição dentro do horário fixado no número anterior, o tempo de refeição ser-lhe-á pago como trabalho suplementar.

7 — Após o regresso ao local de trabalho, se ainda não tiver tomado a sua refeição, será concedido ao trabalhador o tempo necessário, até ao limite máximo de uma hora, para a tomar dentro do horário normal de trabalho.

### O) Trabalhadores metalúrgicos

#### I — Admissão:

1 — A carreira dos profissionais metalúrgicos inicia-se pela categoria de praticante metalúrgico.

2 — As condições de admissão de trabalhadores metalúrgicos são:

a) Idade mínima — a exigida na lei;

b) Habilitações mínimas exigidas por lei.

#### II — Promoções e acessos:

3 — Os praticantes metalúrgicos ao fim de um ano ascenderão ao grupo de enquadramento superior. Após dois anos ascenderão à categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>

4 — Os oficiais de 2.<sup>a</sup> que completem quatro anos de permanência na mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão superior.

5 — Os ferramenteiros ou entregadores de ferramentas com mais de três anos no exercício efectivo de funções e mérito profissional no seu desempenho poderão ascender ao grupo imediatamente superior.

### P) Trabalhadores técnicos de instrumentação

#### I — Admissão:

1 — É exigido como habilitações mínimas o curso industrial de electricidade ou equivalente. Para a profissão de mecânico de aparelhos de precisão e técnico de óleo-hidráulica é exigido como habilitação mínima o curso industrial de serralheiro ou equivalente.

2 — São condições preferenciais cursos de especialidade, designadamente o curso complementar de electricidade e o de electromecânica da Escola de Paço de Arcos.

#### II — Promoções e acessos:

3 — Os tirocinantes do 2.<sup>o</sup> ano ascenderão a técnicos estagiários após a aprovação em avaliação de mérito profissional a realizar até um ano de permanência na categoria.

4 — Os técnicos estagiários ingressarão automaticamente na classe imediatamente superior logo que completem um ano de permanência na categoria.

5 — O acesso às restantes categorias profissionais resultará da avaliação do mérito profissional do trabalhador, que deverá ser realizada após o tempo mínimo de permanência de três anos em cada uma das categorias previstas no plano de carreira.

#### III — Deontologia profissional:

6 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos tem sempre o direito de recusar o cumprimento de ordens que sejam contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança ou outras situações que ponham em risco a segurança de pessoas e equipamentos.

7 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos não deve obediência a ordens de natureza técnica que não sejam emanadas de superior habilitado dentro da sua especialidade.

8 — Sempre que no exercício da sua função o técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos corra riscos de electrocussão ou de descargas acidentais de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física não pode trabalhar sem que seja acompanhado por outro técnico.

9 — O técnico de instrumentos de controlo industrial e mecânico de instrumentos obriga-se a guardar sigilo profissional quanto a técnicas de controlo aplicadas na sua Empresa, bem como no respeitante a comunicações escutadas no exercício da sua profissão.

### ANEXO III

#### Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas

##### Grupo 1:

Director de departamento/serviços;  
Técnico superior (grau vi).

##### Grupo 2:

Chefe de departamento;  
Técnico superior (grau v).

##### Grupo 3:

Chefe de serviço i;  
Técnico superior (grau iv).

##### Grupo 4:

Chefe de serviço ii;  
Encarregado geral fabril;  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau v);  
Técnico administrativo/industrial (grau iv);  
Técnico industrial de processo qualificado;  
Técnico superior (grau iii).

##### Grupo 5:

Chefe de sector administrativo/industrial;  
Encarregado fabril;  
Encarregado de turno fabril;  
Preparador de trabalho qualificado;  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau iv);  
Técnico administrativo/industrial (grau iii);  
Técnico industrial de processo de 1.ª;  
Técnico superior (grau ii).

##### Grupo 6:

Chefe de secção administrativo/industrial;  
Preparador de trabalho principal;  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau iii);  
Técnico administrativo/industrial (grau ii);  
Técnico industrial de processo de 2.ª;  
Técnico de controlo e potência;  
Técnico de segurança (grau v);  
Técnico superior (grau i).

##### Grupo 7:

Assistente administrativo (grau v);  
Chefe de turno fabril;  
Operador de computador qualificado;  
Operador industrial extra;  
Operador de processo extra;  
Preparador de trabalho (grau i);  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau ii);  
Técnico administrativo/industrial (grau i);  
Técnico industrial de processo de 3.ª;

Técnico de conservação eléctrica principal;  
Técnico de conservação mecânica principal;  
Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial);  
Técnico analista de laboratório (grau v);  
Técnico de manutenção (grau v);  
Técnico de segurança (grau iv).

##### Grupo 8:

Assistente administrativo (grau iv);  
Operador de computador principal;  
Operador industrial qualificado;  
Operador de processo qualificado;  
Operador qualificado — fogueiro;  
Preparador de trabalho (grau ii);  
Recepcionista de materiais qualificado;  
Secretário(a) de direcção/administração (grau i);  
Técnico analista de laboratório (grau iv);  
Técnico de conservação eléctrica especialista;  
Técnico de conservação mecânica especialista;  
Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial);  
Técnico de conservação civil principal;  
Técnico de manutenção (grau iv);  
Técnico de segurança (grau iii).

##### Grupo 9:

Assistente administrativo (grau iii);  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado;  
Electricista principal;  
Fiel de armazém qualificado;  
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado;  
Operador de computador de 1.ª;  
Operador industrial principal;  
Operador de processo principal (a);  
Preparador de trabalho auxiliar;  
Recepcionista de materiais principal;  
Técnico analista de laboratório (grau iii);  
Técnico de conservação civil especialista;  
Técnico de conservação eléctrica de 1.ª;  
Técnico de conservação mecânica de 1.ª;  
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.ª;  
Técnico de manutenção (grau iii);  
Técnico de segurança (grau ii).

##### Grupo 10:

Assistente administrativo (grau ii);  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal;  
Controlador industrial principal;  
Fiel de armazém principal;  
Motorista (ligeiros e pesados) principal;  
Oficial de 1.ª (b);  
Operador de computador de 2.ª;  
Operador industrial de 1.ª;  
Operador de processo de 1.ª (c);  
Recepcionista de materiais de 1.ª;  
Técnico analista de laboratório (grau ii);  
Técnico de conservação civil de 1.ª;  
Técnico de conservação eléctrica de 2.ª;

Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.ª;  
Técnico de manutenção (grau II);  
Técnico de segurança (grau I).

**Grupo 11:**

Assistente administrativo (grau I);  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.ª;  
Controlador industrial de 1.ª;  
Fiel de armazém de 1.ª;  
Motorista (ligeiros e pesados);  
Oficial de 2.ª (d);  
Operador de computador estagiário;  
Operador industrial de 2.ª;  
Operador de processo de 2.ª (e);  
Recepcionista de materiais de 2.ª;  
Técnico analista de laboratório (grau I);  
Técnico de conservação civil de 2.ª;  
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário;  
Técnico de manutenção (grau I).

**Grupo 12:**

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano;  
Bombeiro;  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª;  
Controlador industrial de 2.ª;  
Fiel de armazém de 2.ª;  
Operador industrial de 3.ª;  
Operador de processo de 3.ª;  
Pré-oficial electricista do 2.º ano;  
Recepcionista de materiais de 3.ª;  
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano;  
Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano;  
Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano;  
Tirocinante do 2.º ano (instrumentação).

**Grupo 13:**

Ajudante;  
Assistente administrativo estagiário do 1.º ano;

Operador industrial estagiário;  
Praticante (laboratório/metalmúrgico);  
Pré-oficial electricista do 1.º ano;  
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano;  
Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano;  
Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano;  
Tirocinante;  
Tirocinante do 1.º ano (instrumentação).

(a) Inclui:

Fogoeiro de 1.ª (operador de caldeira de recuperação);  
Operador de digestor contínuo;  
Operador de forno e caustificação;  
Operador de tiragem;  
Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo.

(b) Inclui:

Electricista;  
Fresador mecânico;  
Rectificador mecânico;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Soldador;  
Torneiro mecânico.

(c) Inclui:

Operador de secadores e cortadora da tiragem;  
Operador de lavagem e crivagem.

(d) Inclui:

Electricista;  
Fresador mecânico;  
Rectificador mecânico;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico;  
Soldador;  
Torneiro mecânico.

(e) Inclui:

Ajudante de fogoeiro (tanque de Smelt);  
Operador de evaporadores;  
Operador de preparação de madeiras;  
Operador de secadores e cortadora de tiragem;  
Suboperador de forno e caustificação.

**Tabela de retribuições mínimas**

**Produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011**

Grupos enq.	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1 .....				2 102	2 339	2 466	2 583	2 752
2 .....	1 860	1 954	2 043	1 945	2 174	2 290	2 397	2 466
3 .....	1 605	1 680	1 757	1 648	1 860	1 954	2 043	2 174
4 .....	1 476	1 544	1 611	1 418	1 605	1 680	1 757	1 860
5 .....	1 326	1 380	1 445	1 305	1 480	1 548	1 618	1 685
6 .....	1 170	1 218	1 272	1 158	1 326	1 380	1 445	1 480
7 .....				1 014	1 183	1 230	1 272	1 326
8 .....				952	1 128	1 170	1 223	1 230
9 .....				897	1 065	1 109	1 152	1 170
10 .....				862	1 011	1 047	1 085	1 109
11 .....				813	957	992	1 032	1 047
12 .....				767	907	938	978	992
13 .....				715	850	878	914	938

A tabela 1 aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

#### ANEXO IV

##### Novo regime de complemento de reforma

(cláusula 90.<sup>a</sup>, n.º 3)

##### Texto de base para o Fundo de Pensões

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Objectivo

O presente plano de pensões prevê a atribuição aos participantes e beneficiários do Fundo uma pensão de reforma por velhice, pensão de reforma diferida ou uma pensão de sobrevivência.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Participantes e beneficiários

1 — São participantes do Fundo os empregados a tempo inteiro do quadro de pessoal efectivo da associada.

2 — São beneficiários do Fundo todos os participantes, bem como os cônjuges dos participantes falecidos com direito ao recebimento de uma pensão ao abrigo do Plano de Pensões.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Definições

1 — A idade normal de reforma é aos 65 anos de idade.

2 — O salário pensionável final é igual à média dos últimos dois anos de retribuição base mensal e diuturnidades ilíquidas (retribuição base mensal e diuturnidades ilíquido pago 14 vezes).

3 — Tempo de serviço pensionável é o número de anos e meses de serviço prestados à associada, com um máximo de 40 anos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições para a atribuição de pensão normal de reforma por velhice

1 — A pensão normal de reforma por velhice será atribuída a todos os participantes, nas condições previstas na cláusula 2.<sup>a</sup>, que tenham atingido a idade normal de reforma ao serviço da associada, e que tenham prestado pelo menos 10 anos de serviço contínuo à associada.

2 — No caso de um participante cessar o seu contrato de trabalho antes de atingir a idade normal de reforma, por motivos diferentes da reforma por invalidez ou da morte, ele terá direito a uma pensão de reforma diferida para a idade normal de reforma, desde que à data da cessação tenha pelo menos 57 anos de idade.

3 — A pensão de reforma mensal será devida pelo Fundo a partir do mês seguinte aquele em que o participante deixar de prestar trabalho à associada, salvo o disposto no número anterior, em que o pagamento terá início no mês seguinte à data da reforma pela segurança social. O último pagamento da pensão será efectuado no mês em que o beneficiário falecer.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Montante da pensão normal de reforma por velhice

A pensão normal de reforma mensal por velhice a atribuir pelo Fundo é dada pela seguinte expressão:

$$PNR = 0,375 \% \times SPF \times TSP$$

onde:

*PNR* é a pensão normal de reforma;  
*SPF* é o salário pensionável final e;  
*TSP* é o tempo de serviço pensionável.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Montante da pensão normal de reforma por velhice

1 — A pensão normal de reforma mensal diferida a atribuir pelo Fundo é dada pela seguinte expressão:

$$PNRD = 0,375 \% \times SPFD \times TSPD$$

onde:

*PNRD* é a pensão normal de reforma diferida;  
*SPFD* é o salário pensionável à data da rescisão do contrato e;  
*TSPD* é o tempo de serviço pensionável até ao momento da rescisão do contrato.

2 — Durante o período de diferimento da pensão, a associada poderá actualizar o valor da pensão normal de reforma diferida a pagar na idade normal de reforma.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Condições para a atribuição de pensão de viuvez

1 — A pensão de viuvez será atribuída aos cônjuges dos beneficiários reformados que satisfaçam as seguintes condições.

a) O beneficiário, ex-participante, falecer na situação de reforma;

b) O beneficiário, ex-participante, falecer durante o período de diferimento da pensão de reforma nos termos da cláusula 4.<sup>a</sup>;

c) O casamento ter tido lugar antes da data da passagem à situação de reforma por velhice do ex-participante, excepto para a situação definida no n.º 3 da cláusula 4.<sup>a</sup>, que deverá ser antes da passagem à situação de reforma diferida do ex-participante.

3 — A pensão de viuvez será devida pelo Fundo a partir do mês seguinte aquele em que deixar de pagar a pensão normal de reforma, excepto para a situação referida na alínea b) do número anterior, em que o pagamento terá início no mês seguinte à data de reforma prevista para o ex-participante de acordo com a segurança social. O último pagamento da pensão será no mês em que o cônjuge sobrevivente falecer ou voltar a casar.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Montante da pensão de viuvez

1 — O montante da pensão de viuvez é igual a 60 % da pensão normal de reforma ou da pensão normal de reforma diferida.

2 — Se a diferença de idade entre o beneficiário reformado falecido e o respectivo cônjuge sobrevivente for superior a 10 anos, a pensão de viuvez será reduzida em 3 % por cada ano correspondente à diferença de idades (superior a 10 anos).

Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Pagamento de pensões

As pensões de reforma e viuvez serão pagas em 12 mensalidades por cada ano civil, no último dia de cada mês.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Prova de vida

O pagamento das pensões de reforma e viuvez será suspenso se o beneficiário não entregar uma prova de vida até ao final do mês de Dezembro de cada ano.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Cessação do contrato de trabalho

Se um participante cessar o contrato de trabalho com a associada, por outro motivo que não seja a reforma, a reforma antecipada ou adiada e ainda a rescisão do contrato com direito a pensão de reforma diferida, de acordo com os termos da cláusula 4.<sup>a</sup>, perderá o direito a qualquer benefício ao abrigo deste Plano de Pensões.

#### Declaração final dos outorgantes

Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, declara-se que se estima que o presente AE venha a abranger uma Empresa e 190 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 31 de Março de 2011.

Pela CELTEJO, S. A. — Empresa de Celulose do Tejo, S. A.:

*Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida*, representante.

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

*Manuel Diogo Bravo*, mandatário.

Pela FECTRANS — Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Manuel Diogo Bravo*, mandatário.

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

*Manuel Diogo Bravo*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Manuel Diogo Bravo*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

SITE — SUL — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Sul; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira; Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 26 de Abril de 2011. — O Secretariado: *José Joaquim Franco Antunes* — *José Manuel de Sousa Tavares Machado*.

#### Declaração

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

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

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

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

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

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

SNTSF — Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

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

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Lisboa, 30 de Março de 2011. — A Direcção Nacional: *Amável Alves* — *Vítor Pereira*.

#### Declaração

Informação da lista de Sindicatos filiados na FEPCES:

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

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

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.

15 de Março de 2011. — (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 17 de Maio de 2011, a fl. 107 do livro n.º 11, com o n.º 81/2009, 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 — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media — Alteração salarial e outras.**

Cláusula única

**Âmbito e conteúdo da revisão**

A presente revisão, com área e âmbito definidos no acordo de empresa celebrado entre PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., e o SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media, sindicato representativo dos trabalhadores ao seu serviço, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2010, introduz as seguintes alterações ao texto daquele acordo de empresa:

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa aplica-se a todo o território do continente e obriga, por um lado, a PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A., cuja actividade consiste na produção de pasta para papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço membros da organização sindical outorgante, no total de nove trabalhadores.

Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e revisão**

10 — As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

Cláusula 13.ª

**Transferências**

8 —  
b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar €75,88 mensais [...]

Cláusula 39.ª

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

3 —  
b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de €1,30.

Cláusula 68.ª

**Subsídio de bombeiro**

1 —  
Aspirante — €26,29;  
Bombeiro de 3.ª classe — €27,94;

Bombeiro de 2.ª classe — €31,39;  
Bombeiro de 1.ª classe — €34,96;  
Subchefe — €36,77;  
Chefe — €38,50;  
Aj. comando — €41,97.

Cláusula 71.ª

**Abono para falhas**

1 — [...] será atribuído um abono mensal para falhas de €52,76.  
2 — [...] movimentam verba inferior a €531,70 mensais em média anual.

Cláusula 76.ª

**Subsídio de alimentação**

3 — [...] cada trabalhador terá direito a um subsídio de €6,47 por cada dia de trabalho prestado.  
4 — [...] o valor do subsídio referido no número anterior é de €9,62.

Cláusula 77.ª

**Subsídio de infantário**

1 —  
Infantário — €61,21;  
Ama — €39,83.

Cláusula 91.ª

**Outras regalias de trabalhadores estudantes**

4 —  
b):  
Até ao 6.º ano de escolaridade — €66,27;  
Do 7.º ao 9.º anos de escolaridade — €87,69;  
Do 10.º ao 12.º anos de escolaridade — €114,99;  
Ensino superior ou equiparado — €212,24.

**ANEXO II**

**Condições específicas**

**E) Operador Industrial**

9 —  
b) O prémio terá o valor horário de €0,70 [...]

**O) Trabalhadores fogueiros**

2 —  
b) O prémio terá o valor horário de €0,70 [...]

## Tabela de remunerações

(Em euros)

Grupos enq.	Tab. x	Tab. y	Tab. z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
1.....				2 123	2 364	2 493	2 611	2 788
2.....	1 876	1 970	2 065	1 962	2 196	2 315	2 421	2 493
3.....	1 618	1 694	1 772	1 662	1 876	1 970	2 065	2 196
4.....	1 487	1 556	1 624	1 430	1 618	1 694	1 772	1 876
5.....	1 336	1 390	1 454	1 312	1 493	1 561	1 629	1 701
6.....	1 177	1 225	1 281	1 164	1 336	1 390	1 454	1 493
7.....				1 016	1 177	1 225	1 281	1 336
8.....				955	1 134	1 177	1 228	1 238
9.....				897	1 071	1 108	1 159	1 177
10.....				861	1 017	1 053	1 091	1 113
11.....				812	967	998	1 038	1 053
12.....				764	917	946	984	1 000
13.....				710	860	885	921	947

A tab. I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram em regime de período experimental.

## ANEXO III

## Enquadramentos e tabelas de remuneração mínima

## Grupo 1:

Director de departamento/serviços;  
Técnico superior (grau VI).

## Grupo 2:

Chefe de departamento;  
Técnico superior (grau V).

## Grupo 3:

Chefe de serviço I;  
Técnico superior (grau IV).

## Grupo 4:

Chefe de serviço II;  
Encarregado geral fabril I;  
Programador de aplicações qualificado;  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau V);  
Técnico administrativo/industrial (grau IV);  
Técnico industrial de processo qualificado;  
Técnico superior (grau III).

## Grupo 5:

Chefe de sector administrativo industrial;  
Encarregado fabril I;  
Encarregado de turno fabril;  
Preparador de trabalho qualificado;  
Programador de aplicações principal;  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV);  
Técnico administrativo/industrial (grau III);  
Técnico industrial de processo de 1.ª;  
Técnico superior (grau II).

## Grupo 6:

Chefe de secção administrativo/industrial;  
Encarregado fabril II;

Enfermeiro-coordenador;  
Planificador qualificado;  
Preparador de trabalho principal;  
Programador de aplicações de 1.ª;  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau III);  
Técnico auxiliar de 1.ª;  
Técnico administrativo/industrial (grau II);  
Técnico de controlo e potência;  
Técnico industrial de processo de 2.ª;  
Técnico superior (grau I).

## Grupo 7:

Assistente administrativo (grau V);  
Chefe de turno fabril;  
Desenhador-projectista;  
Enfermeiro especialista;  
Operador de computador qualificado;  
Operador industrial extra;  
Operador de processo extra;  
Planificador principal;  
Preparador de trabalho (grau I);  
Programador de aplicações de 2.ª;  
Secretário(a) de direcção ou administração (grau II);  
Técnico administrativo/industrial (grau I);  
Técnico de conservação eléctrica principal;  
Técnico de conservação mecânica principal;  
Técnico principal (electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação);  
Técnico analista de laboratório (grau V);  
Técnico de manutenção (grau V);  
Técnico industrial de processo de 3.ª

## Grupo 8:

Analista de laboratório qualificado;  
Assistente administrativo (grau IV);  
Desenhador de execução (grau principal);  
Encarregado de protecção contra sinistros/incêndios;  
Enfermeiro;  
Mecânico de aparelhos de precisão qualificado;  
Oficial de conservação qualificado;  
Operador de computador principal;  
Operador industrial qualificado;  
Operador de processo qualificado;  
Operador qualificado fogueiro;

Planificador;  
Preparador de trabalho (grau II);  
Recepcionista de materiais qualificado;  
Secretário(a) de direcção/administração (grau I);  
Técnico analista de laboratório (grau IV);  
Técnico de conservação eléctrica especialista;  
Técnico de conservação mecânica especialista;  
Técnico especialista (electrónica, óleo-hidráulica, telecomunicações e instrumentação);  
Técnico de conservação civil principal;  
Técnico de manutenção (grau IV).

## Grupo 9:

Analista de laboratório principal;  
Arvorado;  
Assistente administrativo (grau III);  
Chefe de equipa (a);  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado;  
Desenhador de execução (grau I);  
Distribuidor de trabalho;  
Electricista principal;  
Encarregado;  
Fiel de armazém qualificado;  
Lubrificador qualificado;  
Mecânico de aparelhos de precisão principal;  
Motorista (ligeiros e pesados) qualificado;  
Oficial metalúrgico principal;  
Operador de computador de 1.ª;  
Operador industrial principal;  
Operador de processo principal (a);  
Planificador auxiliar;  
Preparador de trabalho auxiliar;  
Programador de aplicações estagiário;  
Recepcionista de materiais principal;  
Técnico analista de laboratório (grau III);  
Técnico de conservação civil especialista;  
Técnico de conservação eléctrica de 1.ª;  
Técnico de conservação mecânica de 1.ª;  
Técnico de electrónica de 1.ª;  
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.ª;  
Técnico de manutenção (grau III);  
Técnico de óleo-hidráulica de 1.ª;  
Técnico de telecomunicações de 1.ª;  
Verificador de equipamentos principal.

## Grupo 10:

Analista de laboratório de 1.ª;  
Assistente administrativo (grau II);  
Auxiliar administrativo principal;  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal;  
Controlador industrial principal;  
Desenhador de execução (grau II-B);  
Fiel de armazém principal;  
Fogueiro de 1.ª (operador de caldeiras convencionais);  
Lubrificador principal;  
Motorista (ligeiros e pesados) principal;  
Oficial de 1.ª (b);  
Oficial de conservação civil principal;  
Operador de computador de 2.ª;  
Operador de preparação de madeira;

Operador industrial de 1.ª;  
Operador de processo de 1.ª (c);  
Recepcionista de armazém;  
Recepcionista de materiais de 1.ª;  
Técnico analista de laboratório (grau II);  
Técnico de conservação civil (grau III);  
Técnico de conservação eléctrica de 2.ª;  
Técnico de electrónica de 2.ª;  
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.ª;  
Técnico de óleo-hidráulica de 2.ª;  
Técnico de telecomunicações de 2.ª;  
Técnico de conservação civil de 1.ª;  
Técnico de manutenção (grau II).  
Verificador de equipamentos.

## Grupo 11:

Analista de laboratório de 2.ª;  
Assistente administrativo (grau I);  
Auxiliar administrativo de 1.ª;  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.ª;  
Controlador de fabrico de 1.ª;  
Controlador industrial de 1.ª;  
Desenhador de execução (grau II-A);  
Fiel de armazém de 1.ª;  
Motorista (ligeiros e pesados);  
Oficial de 1.ª (d);  
Oficial de 2.ª (e);  
Operador de computador estagiário;  
Operador industrial de 2.ª;  
Operador de parque de apara e silos;  
Operador de processo de 2.ª (f);  
Recepcionista de materiais de 2.ª;  
Técnico analista de laboratório (grau I);  
Técnico de conservação civil de 2.ª;  
Técnico de electrónica estagiário;  
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário;  
Técnico de manutenção (grau I);  
Técnico de telecomunicações estagiário;  
Técnico de óleo-hidráulica estagiário;  
Telefonista-recepcionista.

## Grupo 12:

Assistente administrativo estagiário do 2.º ano;  
Auxiliar administrativo de 2.ª;  
Bombeiro;  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª;  
Controlador de fabrico de 2.ª;  
Controlador industrial de 2.ª;  
Fiel de armazém de 2.ª;  
Lubrificador de 2.ª;  
Mecânico de aparelhos de precisão;  
Oficial de 2.ª (g);  
Operador industrial de 3.ª;  
Operador de processo de 3.ª (h);  
Pré-oficial electricista do 2.º ano;  
Recepcionista de materiais de 3.ª;  
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano;  
Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano;  
Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano;  
Tirocinante desenhador do 2.º ano.

## Grupo 13:

Ajudante;  
 Ajudante de fiel de armazém;  
 Ajudante de processo (i);  
 Assistente administrativo estagiário do 1.º ano;  
 Mecânico de aparelhos de precisão praticante;  
 Operador industrial estagiário;  
 Praticante metalúrgico;  
 Pré-oficial de construção civil;  
 Pré-oficial electricista do 1.º ano;  
 Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano;  
 Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano;  
 Técnico administrativo estagiário do 1.º ano;  
 Tirocinante desenhador do 1.º ano;  
 Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano;  
 Praticante.

(a) Inclui fogueiro de 1.ª (operador de caldeira de recuperação), operador de branqueamentos (Cacia, Setúbal), operador de digestor contínuo, operador de máquina de papel, operador de tiragens (Cacia, Setúbal), operador de turboalternador e quadros (Setúbal) e operador de turboalternador e quadros (turbogrupos e efluentes) (Cacia).

(b) Inclui electricista, electricista auto, fresador mecânico, mecânico de aparelhos de precisão, mecânico de automóveis, rectificador mecânico, serralheiro mecânico, serralheiro de plásticos, soldador e torneiro mecânico.

(c) Inclui operador de acabamentos, operador de crivagem (duas linhas), operador de digestor descontínuo, operador de evaporação, oxidação e *stripping* de condensados (Cacia), operador de evaporadores, operador de fornos e caustificações, operador de máquina de fundos de sacos (máquina rápida), operador de máquinas de sacos de fundo rectangular, operador de máquina de tubos para sacos, operador de preparação, operador de preparação de produtos químicos, operador de secador de máquina de papel, operador de tiragem (Setúbal), operador de tratamento de águas e bombagem e suboperador de tiragens III e IV.

(d) Inclui carpinteiro decapador por jacto, lubrificador, montador de andaimes, pedreiro e pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(e) Inclui electricista, electricista auto, fresador mecânico, mecânico de aparelhos de precisão, mecânico de automóveis, rectificador mecânico, serralheiro mecânico, serralheiro de plásticos, soldador e torneiro mecânico.

(f) Inclui ajudante de fogueiro (tanque de Smelt), ajudante de secador de máquina de papel, bobinador, operador de depuração ou preparação de pasta, operador de destroçador e crivagem de aparas, operador de linha de acabamentos (tiragem III e IV) (Cacia), operador de recepção e transferência de produtos químicos, operador de tratamento de efluentes, operador de zona húmida da máquina de papel, suboperador de branqueamentos, suboperador de digestor contínuo (lavagem e crivagem), suboperador de forno(s) e caustificação(ões), suboperador de preparação de produtos químicos e suboperador de digestores descontínuos.

(g) Inclui carpinteiro, decapador por jacto, lubrificador, montador de andaimes, pedreiro e pintor de instalações industriais, veículos, máquinas ou móveis.

(h) Inclui operador de balança de máquina de papel, operador de balança e prensa, suboperador da central (ajudante de fogueiro), suboperador de crivagem (duas linhas), suboperador de embalagem e aramagem, suboperador de mandris, suboperador da máquina de coser sacos, suboperador da máquina de fundos de sacos, suboperador da máquina de sacos de fundo rectangular, suboperador da máquina de tubos para sacos, suboperador de preparação de madeiras e suboperador de tratamento de efluentes (Setúbal).

(i) Inclui ajudante de máquina de fundos de sacos, ajudante de máquina de sacos de fundo rectangular e ajudante de máquina de tubos para sacos.

Mitrena, 13 de Abril de 2011.

Pela PORTUCEL — Empresa Produtora de Pasta e Papel, S. A.:

João António Xavier Costa Ventura, mandatário.

Pelo SINDETELCO — Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

Ana Paula Medeiros Francisco Nunes, mandatária.

Luís António Pires Baptista, mandatário.

José Ramos Francisco, mandatário.

Depositado em 13 de Maio de 2011, a fl. 106 do livro n.º 11, com o n.º 77/2011, 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 Lauak Portuguesa — Indústria Aeronáutica, L.ª, e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

A Lauak Portuguesa — Indústria Aeronáutica, L.ª, e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos procedem à revisão parcial do acordo de empresa e dos respectivos anexo I, «Tabela salarial», anexo II, «Categorias profissionais e descrição de funções», anexo III, «Enquadramentos profissionais», e anexo IV, «Regulamento de carreiras profissionais», publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2008, nos seguintes termos e condições:

#### Cláusula 12.ª

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de 8 horas por dia e 40 horas por semana, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período para descanso e tomada de refeição pode ser inferior a uma hora.

#### Cláusula 17.ª

##### Descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório

1 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, por um período superior a três horas, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar obrigatoriamente num dos três dias úteis imediatos, ou, por acordo entre a Lauak e o trabalhador, até ao 90.º dia seguinte.

2 — (*Mantém-se.*)

#### Cláusula 29.ª

##### Subsídio de transporte

(*Eliminada.*)

#### Cláusula 30.ª

##### Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

(*Mantém-se, passando a cláusula 29.ª*)

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Objectivos e princípios fundamentais na área da segurança, higiene e saúde no trabalho***(Mantém-se, passando a cláusula 30.<sup>a</sup>)*Cláusula 32.<sup>a</sup>**Obrigações do trabalhador na área da segurança, higiene e saúde no trabalho***(Mantém-se, passando a cláusula 31.<sup>a</sup>)*Cláusula 33.<sup>a</sup>**Formação e informação na área da segurança, higiene e saúde no trabalho***(Mantém-se, passando a cláusula 32.<sup>a</sup>)*Cláusula 34.<sup>a</sup>**Obtenção de documentos***(Mantém-se, passando a cláusula 33.<sup>a</sup>)*Cláusula 35.<sup>a</sup>**Uniformes e equipamentos de trabalho***(Mantém-se, passando a cláusula 34.<sup>a</sup>)*Cláusula 36.<sup>a</sup>**Desconto mensal da quota sindical***(Mantém-se, passando a cláusula 35.<sup>a</sup>)*Cláusula 37.<sup>a</sup>**Crédito de tempo para a actividade sindical***(Mantém-se, passando a cláusula 36.<sup>a</sup>)*Cláusula 38.<sup>a</sup>**Definição geral***(Mantém-se, passando a cláusula 37.<sup>a</sup>)*Cláusula 39.<sup>a</sup>**Representação dos trabalhadores***(Passa a cláusula 38.<sup>a</sup>, com o seguinte texto:)*

À data de assinatura o presente AE abrange cerca de 120 trabalhadores da Lauak.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Substituição**

A presente revisão altera o AE em vigor, celebrado entre a Lauak Portuguesa, L.<sup>da</sup> — Indústria Aeronáutica e o SITA-VA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008.

**ANEXO I**

Níveis	Tabela salarial 2011 (euros)
Iniciado .....	550
A-1 .....	575

Níveis	Tabela salarial 2011 (euros)
A-2 .....	590
A-3 .....	606
A-4 .....	628
A-5 .....	652
B-1 .....	675
B-2 .....	690
B-3 .....	711
B-4 .....	733
B-5 .....	750
C-1 .....	775
C-2 .....	800
C-3 .....	827
C-4 .....	860
C-5 .....	885
D-1 .....	915
D-2 .....	945
D-3 .....	975
D-4 .....	1 005
D-5 .....	1 050
E-1 .....	1 075
E-2 .....	1 115
E-3 .....	1 150
E-4 .....	1 200
E-5 .....	1 250
F-1 .....	1 300
F-2 .....	1 425
F-3 .....	1 550
F-4 .....	1 650
F-5 .....	1 750
G-1 .....	2 000
G-2 .....	2 250
G-3 .....	2 500
G-4 .....	2 750
G-5 .....	3 000

Subsídio de almoço — €6,41.

**ANEXO II****Categorias profissionais — Descrição de funções**

*Técnico de processos de material aeronáutico (TPMA).* — Efectua trabalhos de reparação, fabrico e montagem de peças, transformação e preparação de materiais para suporte aos trabalhos da manutenção e fabricação, nomeadamente trabalhos de soldadura, serralharia, fabrico em material compósito, operação de máquinas e ferramentas, pintura de componentes de aeronaves, decapagem e limpeza de componentes e tratamentos especiais.

*Técnico de aprovisionamentos, preparação e planeamento (TAPP).* — Executa tarefas inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente, aquisição de *stock* para o armazém e gestão do mesmo, armazenagem, movimentação e expedição dos materiais de acordo com normas e procedimentos estabelecidos. Faz o acompanhamento integral das actividades de produção, assegurando o cumprimento do planeado, a preparação e validação de pedidos de materiais estabelecendo prioridades quanto às necessidades dos mesmos, podendo validar e ajustar orçamentos. Elabora guias de entrega, relatórios de manutenção e encerramentos dos trabalhos de produção.

*Técnico de qualidade (TQUAL).* — Desenvolve tarefas no âmbito do controlo ou garantia de qualidade, nomeadamente na recolha e análise de dados e, com base neles, define e propõe as acções correctivas tendentes à optimização do sistema de gestão da qualidade e as-

segurando conformidades dos produtos ou actividades de acordo com normas técnicas aplicáveis ou especificações. Pode executar tarefas no âmbito da preparação e realização de ensaios em laboratório segundo as especificações requeridas pelas diferentes especialidades dos laboratórios.

*Técnico administrativo (TADM).* — Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados. Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área de sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres. Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de actividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos.

*Técnico superior (TSUP).* — Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área da sua actividade. Desenvolve estudos e emite pareceres.

### ANEXO III

#### Enquadramentos profissionais

	TPMA	TAPP	TQUAL	TADM	TSUP
Semiqualeficados . . . .	Iniciado	Iniciado	Iniciado	Iniciado	
	A1	A1	A1	A1	
	A2	A2	A2	A2	
	A3	A3	A3	A3	
	A4	A4	A4	A4	
	A5	A5	A5	A5	
Qualificados . . . . .	B1	B1	B1	B1	
	B2	B2	B2	B2	
	B3	B3	B3	B3	
	B4	B4	B4	B4	
	B5	B5	B5	B5	
	C1	C1	C1	C1	
	C2	C2	C2	C2	
	C3	C3	C3	C3	
	C4	C4	C4	C4	
	C5	C5	C5	C5	
Qualificados intermédios . . . . .	D1	D1	D1	D1	D1
	D2	D2	D2	D2	D2
	D3	D3	D3	D3	D3
	D4	D4	D4	D4	D4
	D5	D5	D5	D5	D5
	E1	E1	E1	E1	E1
	E2	E2	E2	E2	E2
	E3	E3	E3	E3	E3
	E4	E4	E4	E4	E4
	E5	E5	E5	E5	E5
Altamente qualificados	F1	F1	F1	F1	F1
	F2	F2	F2	F2	F2
	F3	F3	F3	F3	F3
	F4	F4	F4	F4	F4
	F5	F5	F5	F5	F5
	G1	G1	G1	G1	G1
	G2	G2	G2	G2	G2
	G3	G3	G3	G3	G3
	G4	G4	G4	G4	G4
	G5	G5	G5	G5	G5

### ANEXO IV

#### Regulamento de carreiras profissionais

##### I — Normas gerais

1 — As quotas para promoção serão estabelecidas anualmente pela administração.

2 — As regras específicas para cada carreira são as que constam nos respectivos desenhos de carreira.

3 — Para efeitos de obtenção de créditos, o resultado da avaliação de desempenho será arredondado à unidade.

4 — Para promoção, o trabalhador deverá acumular o número de créditos correspondentes ao somatório dos créditos de cada um dos níveis de progressão.

5 — Quando o trabalhador é progredido por mérito, adquire, para efeitos de promoção, os créditos mínimos estabelecidos para o respectivo nível onde se encontra.

6 — O crédito anual da formação será 0 ou 1, independentemente do número de acções de formação realizadas no ano.

##### II — Carreiras profissionais

#### TPMA — Técnico de Processos de Material Aeronáutico

Níveis	Graus	Progressões/ promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
	Iniciado	Formação de oito meses				
Nível A . . . .	1	6M				
	2	1	2	1	2	5
	3	1	2	1	2	5
	4	1	2	1	2	5
	5	1	2	1	2	5
Nível B . . . .	1	2	3	1	2	12
	2	2	3	1	2	12
	3	3	3	1	2	18
	4	3	3	1	2	18
	5	3	3	1	2	18
Nível C . . . .	1	2	3	1	2	12
	2	2	3	1	2	12
	3	3	3	1	2	18
	4	3	3	1	2	18
	5	3	3	1	2	18
Nível D . . . .	1	3	3	1	2	18
	2	3	3	1	2	18
	3	3	3	1	2	18
	4	3	3	1	2	18
	5	3	3	1	2	18
Nível E . . . .	1					
	2					
	3					
	4					Mérito.
	5					Mérito.
Nível F . . . .	1					
	2					
	3					
	4					Mérito.
	5					Mérito.
Nível G . . . .	1					
	2					
	3					
	4					Mérito.
	5					Mérito.

## Condições de admissão

11.º/12.º anos de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira (excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante).

Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um certificado de aptidão profissional.

## Critérios de progressão/promoção

## Formas de evolução na carreira

Progressão: evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível E1).

Promoção: mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

## Modo de obtenção de créditos

	Créditos
Gestão de desempenho:	
<i>Insuficiente</i> .....	1
<i>Regular</i> .....	2
<i>Bom</i> .....	3
<i>Muito bom</i> .....	4
<i>Excelente</i> .....	5
Formação.....	1
Parecer da chefia.....	0/2

## Regras específicas

Número mínimo de créditos necessários para progressão de acordo com a tabela.

Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão nos níveis em que o tempo mínimo é de um ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão.

Para promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do regulamento (total em coluna de «GD + F + PCh»).

Sistema de quotas anual mínimo para promoção definido pela administração.

A partir do nível E1 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação, quotas e parecer da chefia.

Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

## TAPP — Técnico de Aprovisionamentos, Preparação e Planeamento

Níveis	Graus	Progressões/ promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
	Iniciado	Formação de oito meses				
Nível A....	1	6M				
	2	1	2	1	2	5
	3	1	2	1	2	5
	4	1	2	1	2	5
	5	1	2	1	2	5

Níveis	Graus	Progressões/ promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
Nível B....	1	2	3	1	2	12
	2	2	3	1	2	12
	3	3	3	1	2	18
	4	3	3	1	2	18
	5	3	3	1	2	18
Nível C....	1	2	3	1	2	12
	2	2	3	1	2	12
	3	3	3	1	2	18
	4	3	3	1	2	18
	5	3	3	1	2	18
Nível D....	1	3	3	1	2	18
	2	3	3	1	2	18
	3	3	3	1	2	18
	4	3	3	1	2	18
	5	3	3	1	2	18
Nível E....	1					Mérito.
	2					
	3					
	4					
	5					
Nível F....	1					Mérito.
	2					
	3					
	4					
	5					
Nível G....	1					Mérito.
	2					
	3					
	4					
	5					

## Condições de admissão

11.º/12.º anos de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira (excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante).

Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um certificado de aptidão profissional.

## Critérios de progressão/promoção

## Formas de evolução na carreira

Progressão: evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível E1).

Promoção: mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

## Modo de obtenção de créditos

	Créditos
Gestão de desempenho:	
<i>Insuficiente</i> .....	1
<i>Regular</i> .....	2
<i>Bom</i> .....	3
<i>Muito bom</i> .....	4
<i>Excelente</i> .....	5

	Créditos
	1 0/2

## Regras específicas

Número mínimo de créditos necessários para progressão de acordo com a tabela.

Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão nos níveis em que o tempo mínimo é de um ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão.

Para promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do regulamento (total em coluna de «GD + F + PCh»).

Sistema de quotas anual mínimo para promoção definido pela administração.

A partir do nível E1 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação, quotas e parecer da chefia.

Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

## TQUAL — Técnico de qualidade

Níveis	Graus	Progressões/ promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
	Iniciado	Formação de oito meses				
Nível A . . . .	1	6M				
	2	1	2	1	2	5
	3	1	2	1	2	5
	4	1	2	1	2	5
	5	1	2	1	2	5
Nível B . . . .	1	2	3	1	2	12
	2	2	3	1	2	12
	3	3	3	1	2	18
	4	3	3	1	2	18
	5	3	3	1	2	18
Nível C . . . .	1	2	3	1	2	12
	2	2	3	1	2	12
	3	3	3	1	2	18
	4	3	3	1	2	18
	5	3	3	1	2	18
Nível D . . . .	1	3	3	1	2	18
	2	3	3	1	2	18
	3	3	3	1	2	18
	4	3	3	1	2	18
	5	3	3	1	2	18
Nível E . . . .	1					Mérito.
	2					
	3					
	4					
	5					
Nível F . . . .	1					Mérito.
	2					
	3					
	4					
	5					

Níveis	Graus	Progressões/ promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
Nível G . . . .	1					Mérito.
	2					
	3					
	4					
	5					

## Condições de admissão

11.º/12.º anos de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira (excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante).

Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um certificado de aptidão profissional.

## Critérios de progressão/promoção

## Formas de evolução na carreira

Progressão: evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível E1).

Promoção: mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

## Modo de obtenção de créditos

	Créditos
Gestão de desempenho:	
<i>Insuficiente</i> . . . . .	1
<i>Regular</i> . . . . .	2
<i>Bom</i> . . . . .	3
<i>Muito bom</i> . . . . .	4
<i>Excelente</i> . . . . .	5
Formação . . . . .	1
Parecer da chefia . . . . .	0/2

## Regras específicas

Número mínimo de créditos necessários para progressão de acordo com a tabela.

Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão nos níveis em que o tempo mínimo é de um ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão.

Para promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do regulamento (total em coluna de «GD + F + PCh»).

Sistema de quotas anual mínimo para promoção definido pela administração.

A partir do nível E1 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação, quotas e parecer da chefia.

Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.



## TADM — Técnico administrativo

Níveis	Graus	Progressões/ promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
	Iniciado	Formação de oito meses				
Nível A . . . .	1	6M				
	2	1	2	1	2	5
	3	1	2	1	2	5
	4	1	2	1	2	5
	5	1	2	1	2	5
Nível B . . . .	1	2	3	1	2	12
	2	2	3	1	2	12
	3	3	3	1	2	18
	4	3	3	1	2	18
	5	3	3	1	2	18
Nível C . . . .	1	2	3	1	2	12
	2	2	3	1	2	12
	3	3	3	1	2	18
	4	3	3	1	2	18
	5	3	3	1	2	18
Nível D . . . .	1	3	3	1	2	18
	2	3	3	1	2	18
	3	3	3	1	2	18
	4	3	3	1	2	18
	5	3	3	1	2	18
Nível E . . . .	1					Mérito.
	2					
	3					
	4					
	5					
Nível F . . . .	1					Mérito.
	2					
	3					
	4					
	5					
Nível G . . . .	1					Mérito.
	2					
	3					
	4					
	5					

## Condições de admissão

11.º/12.º anos de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira (excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante).

Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um certificado de aptidão profissional.

## Critérios de progressão/promoção

## Formas de evolução na carreira

Progressão: evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível E1).

Promoção: mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

## Modo de obtenção de créditos

	Créditos
Gestão de desempenho:	
<i>Insuficiente</i> . . . . .	1
<i>Regular</i> . . . . .	2
<i>Bom</i> . . . . .	3
<i>Muito bom</i> . . . . .	4
<i>Excelente</i> . . . . .	5
Formação . . . . .	1
Parecer da chefia . . . . .	0/2

## Regras específicas

Número mínimo de créditos necessários para progressão de acordo com a tabela.

Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão nos níveis em que o tempo mínimo é de um ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão.

Para promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do regulamento (total em coluna de «GD + F + PCh»).

Sistema de quotas anual mínimo para promoção definido pela administração.

A partir do nível E1 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação, quotas e parecer da chefia.

Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

## TSUP — Técnico superior

Níveis	Graus	Progressões/ promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
Nível D . . . .	1	1				
	2	1	3	1	2	6
	3	1	3	1	2	6
	4	2	3	1	2	6
	5	2	3	1	2	6
Nível E . . . .	1					Mérito.
	2					
	3					
	4					
	5					
Nível F . . . .	1					Mérito.
	2					
	3					
	4					
	5					
Nível G . . . .	1					Mérito.
	2					
	3					
	4					
	5					

## Condições de admissão

Bacharelato ou licenciatura em áreas relevantes para as funções a desempenhar.

## Critérios de progressão/promoção

## Formas de evolução na carreira

Progressão: evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível E1).

Promoção: mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

## Modo de obtenção de créditos

	Créditos
Gestão de desempenho:	
<i>Insuficiente</i> .....	1
<i>Regular</i> .....	2
<i>Bom</i> .....	3
<i>Muito bom</i> .....	4
<i>Excelente</i> .....	5
Formação.....	1
Parecer da chefia.....	0/2

## Regras específicas

Número mínimo de créditos necessários para progressão de acordo com a tabela.

Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão, nos níveis em que o tempo mínimo é de um ano.

Sistema de quotas anual mínimo para promoção definido pela administração.

A partir do nível E1 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação, quotas e parecer da chefia.

Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

Estrada Vale da Rosa, Setúbal, 4 de Abril de 2011.

Pela Lauak Portuguesa, Indústria Aeronáutica, L.<sup>da</sup>:

*Armando Manuel Gomes*, mandatário.

*Paula de Jesus da Purificação Almeida Pestana*, mandatária.

Pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

*Jorge Manuel dos Santos Lopes*, mandatário.

*Raul Luís Alves Oliveira*, mandatário.

*Luís Miguel Canudo Oliveira*, mandatário.

## Texto consolidado

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Âmbito

1 — O presente acordo de empresa (adiante AE) obriga, por um lado a Lauak Portuguesa — Indústria Aeronáutica, L.<sup>da</sup> (adiante Lauak), cujas actividades principais são a montagem e fabricação de componentes para aeronaves e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo, quer contratados a termo, representados pelo sindicato outorgante — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (adiante SITAVA).

2 — É aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.

3 — Por decisão da empresa, este AE pode ser extensivo aos trabalhadores não representados pela organização sindical subscritora do mesmo.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência

1 — O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de um ano, sem prejuízo do disposto no n.º 2 quanto a produção de efeitos.

2 — As remunerações constantes do anexo I e as prestações pecuniárias em aplicação na empresa vigorarão pelo prazo de um ano, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

## Denúncia

1 — A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei.

2 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará a vigorar aquele que se pretenda alterar.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

## Admissões

As admissões e modalidades de contrato individual, respeitadas as determinações legais, são da competência da Lauak.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

## Idade e habilitações

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos, com excepção dos contratos de aprendizagem e ou formação.

2 — Na admissão a Lauak atenderá, entre outros factores considerados relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, à sua experiência comprovada, bem como à sua aptidão física, verificada por inspecção médica.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

## Período experimental

1 — O período experimental para os contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, nomeadamente chefias e quadros superiores;
- c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direcção.

2 — Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração não superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Organização do trabalho e regulamentos internos

1 — Os termos da prestação de trabalho é da competência da Lauak, podendo elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2 — Na definição de novos regulamentos e ou normas internas ou alteração das actualmente em aplicação, nas matérias previstas no número anterior, as partes procurarão obter consenso prévio.

3 — As normas e regulamentos serão publicados e divulgados junto dos trabalhadores.

4 — As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Funções desempenhadas

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à função ou categoria profissional para que foi contratado.

2 — As categorias profissionais e respectivas descrições de funções são as constantes do anexo II.

3 — A actividade da categoria contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que lhe seja ministrada a devida formação profissional.

4 — Quando o interesse da empresa o exija pode a Lauak encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

5 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento remuneratório mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Posto de trabalho. Mudança

1 — Entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções que estão cometidas e são regularmente desempenhadas pelo trabalhador, em lugar determinado, no âmbito da empresa e que visam alcançar um determinado objectivo.

2 — A empresa pode mudar o trabalhador do respectivo posto de trabalho por razões de serviço justificadas, dando delas conhecimento prévio por escrito ao trabalhador.

3 — São, nomeadamente, justificativas da mudança do posto de trabalho:

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
- b) O aumento temporário de serviço;
- c) A diminuição ou a cessação temporária ou definitiva de serviço;
- d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores a mudança do posto de trabalho só se concretizará após

ter sido fornecida ao trabalhador a formação profissional adequada ou um período de estágio, se necessário.

5 — Da mudança do posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

6 — Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Formação profissional

1 — A Lauak promoverá a formação profissional adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, recorrendo se necessário a organismos exteriores públicos e privados.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional, que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Objectivos da formação

São objectivos da formação profissional nomeadamente:

- a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;
- b) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;
- c) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;
- d) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão;
- e) Garantir, nos termos da lei, um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho é de 8 horas por dia e 40 horas por semana, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período para descanso e tomada de refeição pode ser inferior a uma hora.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Organização dos horários de trabalho

1 — Compete à Lauak, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, nos termos da lei e dentro dos condicionalismos legais, definir os horários de trabalho.

2 — Na Lauak praticar-se-ão os seguintes horários:

- a) Regulares de tipo 1 e de tipo 2;
- b) De turnos.

3 — Os horários do tipo 1 têm início às 8 horas e termo às 17 horas, abrangendo uma hora de intervalo para descanso e tomada de refeição.

4 — Os horários do tipo 2 têm horas de início e termo não coincidentes com os anteriores, abrangendo igualmente uma hora de intervalo para descanso e tomada de refeição.

5 — As alterações dos horários de trabalho deverão sempre ser precedidas de consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei.

6 — O horário regular é constituído por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal complementar ao sábado e descanso semanal obrigatório ao domingo.

7 — Além dos tipos e organização mencionados e sem prejuízo do disposto neste AE e na lei, poderão praticar-se outros tipos e diferente organização de horários de trabalho, que a Lauak considere convenientes, comunicando e discutindo com o SITAVA as respectivas alterações.

8 — Sendo implementados horários de turnos, os trabalhadores abrangidos têm direito a um subsídio mensal de turnos de valor igual a 15 % do seu vencimento.

9 — Sempre que ocorra a prestação de trabalho suplementar deverá ser observado um período mínimo de descanso de onze horas até que seja novamente retomado o trabalho, excepto nos casos legalmente previstos.

10 — Quando, entre o termo do trabalho suplementar e o início do dia de trabalho normal, mediar um período de descanso inferior a cinco horas, o trabalhador será dispensado pela Lauak de prestar trabalho nesse dia.

11 — Mediante acordo entre a Lauak e os trabalhadores ou os seus órgãos representativos, o período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, sem período de descanso e tomada de refeições, pode ser alargado até seis horas.

12 — Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a Lauak na medida do possível e sem prejuízo para o serviço, fará com que os respectivos dias de descanso sejam coincidentes.

13 — O trabalho prestado entre as 21 horas e 30 minutos e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, em lugar bem visível e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Tipo de horário de trabalho;
- b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
- c) Intervalo de descanso para tomada de refeição;
- d) Dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos;
- f) Outros elementos exigidos por lei.

2 — A afixação dos horários de trabalho será feita com, pelo menos, sete dias de antecedência que precedem obrigatoriamente a sua entrada em vigor, excepto nos casos justificados, sendo remetida cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Nos termos da lei considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — A realização de trabalho suplementar carece de autorização prévia e expressa das chefias.

3 — O trabalho suplementar realizado deverá ser objecto de registo nos termos da lei.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Condições e limites da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 fica sujeito, por trabalhador, a 200 horas por ano.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório

1 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, por um período superior a três horas, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar obrigatoriamente num dos três dias úteis imediatos, ou por acordo entre a Lauak e o trabalhador até ao 90.º dia seguinte.

2 — Quando o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório for prestado, por período inferior a três horas, haverá direito a descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence quando perfizer um numero de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — O descanso compensatório é, por regra, substituído pela remuneração correspondente ao acréscimo de 100 % do valor da hora/base, a não ser que o trabalhador expresse previamente vontade no sentido do seu gozo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Feridos

1 — Nos termos do Código do Trabalho, são feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1, 8 e 25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, na Lauak observar-se-á o feriado municipal e o dia 24 de Dezembro quando em dia útil.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.  
2 — São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei:

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

b) As motivadas por falecimento de:

i) Cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras e, bem assim, a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador — até cinco dias consecutivos;

ii) Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge — até dois dias consecutivos;

iii) Irmãos e cunhados do trabalhador — até dois dias consecutivos;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As previstas na lei no âmbito da maternidade e paternidade, nomeadamente o direito do pai a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) 10 dias úteis, por ano, remunerados, por decisão da empresa e após análise de cada caso em concreto;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 anterior.

5 — As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas às chefias com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível, no cumprimento dos prazos previstos e divulgados.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Férias

O trabalhador tem direito, nos termos da lei, a gozar um período de férias sem perda de remuneração.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, excepto nas situações previstas na lei.

2 — A duração do período de férias indicado no n.º 1 será aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que reportam as férias, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios dias de faltas;

b) Dois dias de férias até ao máximo de dois dias ou quatro meios dias de faltas;

c) Um dia de férias até ao máximo de três dias ou seis meios dias de faltas.

3 — Para efeitos das férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4 — No caso das férias gozadas em períodos interpolados, mediante acordo entre a Lauak e o trabalhador, será salvaguardado, no mínimo, o gozo de um período de 15 dias consecutivos, incluindo os feriados e descansos semanais intercorrentes.

5 — Aos trabalhadores vinculados por contrato a termo, cuja duração seja igual ou superior a um ano, são aplicáveis os números anteriores.

6 — Os trabalhadores vinculados por contrato a termo, cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Remuneração

A remuneração base mensal mínima é a que consta do anexo I deste AE.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Componentes da retribuição e forma de pagamento

1 — A retribuição mensal compreende:

a) A remuneração base mensal.

2 — Não se consideram retribuições, designadamente: o subsídio de refeição, quando houver lugar, transporte, ajudas de custo, remuneração especial como instrutor de formação e outros prémios e gratificações.

3 — A retribuição será sempre paga por inteiro, até ao último dia útil do mês a que respeita, por cheque ou transferência bancária.

4 — A remuneração por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subsequente àquele em que ocorram.

5 — A Lauak entregará, mensalmente, ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, o número de inscrição na instituição da segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição mensal, discriminando a remuneração base mensal e as demais remunerações devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido efectivamente pago.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Cálculo do valor da retribuição horária**

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

$$RH = (Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Férias e subsídios de férias e de Natal**

1 — O período de férias a que o trabalhador tenha direito é remunerado em valor equivalente à retribuição mensal.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

3 — O trabalhador receberá um subsídio de Natal de valor equivalente à retribuição mensal e pago até 15 de Dezembro.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho suplementar**

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho será remunerada com os seguintes acréscimos sobre o valor hora:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição em serviço**

É atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho no valor máximo isento de IRS.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

A Lauak garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde, nos termos previstos na lei e com a finalidade de prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Objectivos e princípios fundamentais na área da segurança, higiene e saúde no trabalho**

Os objectivos e princípios fundamentais da segurança, higiene e saúde no trabalho são:

- a) Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;
- b) Eliminar os factores de risco e de acidente;
- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Obrigações do trabalhador na área da segurança, higiene e saúde no trabalho**

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções e regulamentação interna específica da Lauak relativas a esta matéria;
- b) 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;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela Lauak, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Formação e informação na área da segurança, higiene e saúde no trabalho**

Os trabalhadores e os seus representantes devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;
- b) As medidas e as instruções a adoptar 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.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Obtenção de documentos

1 — Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho, obtenção de licenças aeronáuticas, revalidação e averbamentos de cursos de qualificação profissional e outros documentos impostos directamente pela deslocação ou exercício normal da função, determinados pela Lauak, serão custeados por esta que, se possível, também os obterá, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

2 — Quando for o trabalhador a tratar da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário para tal será considerado como tempo de trabalho normal, desde que necessários para o exercício das suas deslocações em serviço.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo aos familiares, em tudo o que lhes for aplicável, em caso de transferência de local de trabalho para fora do país e por um longo período de tempo.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Uniformes e equipamentos de trabalho

1 — A Lauak poderá exigir o uso de uniformes e equipamentos de trabalho quando o julgue conveniente e de acordo com as normas legais.

2 — Os uniformes e equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela Lauak, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3 — Os trabalhadores serão responsáveis, perante a Lauak, pela preservação das ferramentas e equipamentos que lhes estejam distribuídos, desde que lhes sejam garantidas condições mínimas para essa preservação.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Desconto mensal da quota sindical

A Lauak procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao sindicato respectivo até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Crédito de tempo para a actividade sindical

1 — Para o exercício da actividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo:

- a) A cada delegado sindical, cinco horas por mês;
- b) A cada membro das direcções sindicais, para o exercício das suas funções, 4 dias por mês ou 48 dias por ano civil.

2 — A Lauak poderá acordar com o Sindicato outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3 — O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Definição geral

Em tudo o omissivo, aplica-se o disposto na legislação geral do trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Representação dos trabalhadores

À data de assinatura o presente AE abrange cerca de 120 trabalhadores da Lauak.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Substituição

A presente revisão altera o AE em vigor, celebrado entre a Lauak Portuguesa — Indústria Aeronáutica, L.<sup>da</sup>, e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2008.

#### ANEXO I

Níveis	Tabela salarial 2011 (euros)
Iniciado	550
A-1	575
A-2	590
A-3	606
A-4	628
A-5	652
B-1	675
B-2	690
B-3	711
B-4	733
B-5	750
C-1	775
C-2	800
C-3	827
C-4	860
C-5	885
D-1	915
D-2	945
D-3	975
D-4	1 005
D-5	1 050
E-1	1 075
E-2	1 115
E-3	1 150
E-4	1 200
E-5	1 250
F-1	1 300
F-2	1 425
F-3	1 550
F-4	1 650
F-5	1 750
G-1	2 000
G-2	2 250
G-3	2 500
G-4	2 750
G-5	3 000

Subsídio de almoço — €6,41.

## ANEXO II

## Categorias profissionais — Descrição de funções

*Técnico de processos de material aeronáutico (TPMA).* — Efectua trabalhos de reparação, fabrico e montagem de peças, transformação e preparação de materiais para suporte aos trabalhos da manutenção e fabricação, nomeadamente trabalhos de soldadura, serralharia, fabrico em material compósito, operação de máquinas e ferramentas, pintura de componentes de aeronaves, decapagem e limpeza de componentes e tratamentos especiais.

*Técnico de aprovisionamentos, preparação e planeamento (TAPP).* — Executa tarefas inerentes ao funcionamento do armazém, nomeadamente, aquisição de stock para o armazém e gestão do mesmo, armazenagem, movimentação e expedição dos materiais de acordo com normas e procedimentos estabelecidos. Faz o acompanhamento integral das actividades de produção, assegurando o cumprimento do planeado, a preparação e validação de pedidos de materiais estabelecendo prioridades quanto às necessidades dos mesmos, podendo validar e ajustar orçamentos. Elabora guias de entrega, relatórios de manutenção e encerramentos dos trabalhos de produção.

*Técnico de qualidade (TQUAL).* — Desenvolve tarefas no âmbito do controlo ou garantia de qualidade, nomeadamente na recolha e análise de dados e, com base neles, define e propõe as acções correctivas tendentes à optimização do sistema de gestão da qualidade e assegurando conformidades dos produtos ou actividades de acordo com normas técnicas aplicáveis ou especificações. Pode executar tarefas no âmbito da preparação e realização de ensaios em laboratório segundo as especificações requeridas pelas diferentes especialidades dos laboratórios.

*Técnico administrativo (TADM).* — Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados. Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área de sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres. Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de actividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos.

*Técnico superior (TSUP).* — Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, actividades de natureza ampla e complexa na área da sua actividade. Desenvolve estudos e emite pareceres.

## ANEXO III

## Enquadramentos profissionais

	TPMA	TAPP	TQUAL	TADM	TSUP
Semiqualificados . . . .	Iniciado	Iniciado	Iniciado	Iniciado	
	A1	A1	A1	A1	
	A2	A2	A2	A2	
	A3	A3	A3	A3	
	A4	A4	A4	A4	
	A5	A5	A5	A5	

	TPMA	TAPP	TQUAL	TADM	TSUP
Qualificados . . . . .	B1	B1	B1	B1	
	B2	B2	B2	B2	
	B3	B3	B3	B3	
	B4	B4	B4	B4	
	B5	B5	B5	B5	
	C1	C1	C1	C1	
	C2	C2	C2	C2	
	C3	C3	C3	C3	
	C4	C4	C4	C4	
	C5	C5	C5	C5	
Qualificados intermédios . . . . .	D1	D1	D1	D1	D1
	D2	D2	D2	D2	D2
	D3	D3	D3	D3	D3
	D4	D4	D4	D4	D4
	D5	D5	D5	D5	D5
	E1	E1	E1	E1	E1
	E2	E2	E2	E2	E2
	E3	E3	E3	E3	E3
	E4	E4	E4	E4	E4
	E5	E5	E5	E5	E5
Altamente qualificados	F1	F1	F1	F1	F1
	F2	F2	F2	F2	F2
	F3	F3	F3	F3	F3
	F4	F4	F4	F4	F4
	F5	F5	F5	F5	F5
	G1	G1	G1	G1	G1
	G2	G2	G2	G2	G2
	G3	G3	G3	G3	G3
	G4	G4	G4	G4	G4
	G5	G5	G5	G5	G5

## ANEXO IV

## Regulamento de carreiras profissionais

## I — Normas gerais

1 — As quotas para promoção serão estabelecidas anualmente pela administração.

2 — As regras específicas para cada carreira são as que constam nos respectivos desenhos de carreira.

3 — Para efeitos de obtenção de créditos, o resultado da avaliação de desempenho será arredondado à unidade.

4 — Para promoção, o trabalhador deverá acumular o número de créditos correspondentes ao somatório dos créditos de cada um dos níveis de progressão.

5 — Quando o trabalhador é progredido por mérito, adquire, para efeitos de promoção, os créditos mínimos estabelecidos para o respectivo nível onde se encontra.

6 — O crédito anual da formação será 0 ou 1, independentemente do número de acções de formação realizadas no ano.

## II — Carreiras profissionais

## TPMA — Técnico de Processos de Material Aeronáutico

Níveis	Graus	Progressões/ promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
	Iniciado	Formação de oito meses				
Nível A . . . .	1	6M				
	2	1	2	1	2	5
	3	1	2	1	2	5
	4	1	2	1	2	5
	5	1	2	1	2	5



Níveis	Graus	Progressões/ promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais				Créditos
			GD	F	PCh	Total	
Nível B. . . .	1	2	3	1	2	12	
	2	2	3	1	2	12	
	3	3	3	1	2	18	
	4	3	3	1	2	18	
	5	3	3	1	2	18	
Nível C. . . .	1	2	3	1	2	12	
	2	2	3	1	2	12	
	3	3	3	1	2	18	
	4	3	3	1	2	18	
	5	3	3	1	2	18	
Nível D. . . .	1	3	3	1	2	18	
	2	3	3	1	2	18	
	3	3	3	1	2	18	
	4	3	3	1	2	18	
	5	3	3	1	2	18	
Nível E. . . .	1					Mérito.	
	2						
	3						
	4						
	5						
Nível F. . . .	1					Mérito.	
	2						
	3						
	4						
	5						
Nível G. . . .	1					Mérito.	
	2						
	3						
	4						
	5						

## Condições de admissão

11.º/12.º anos de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira (excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante).

Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um certificado de aptidão profissional.

## Critérios de progressão/promoção

## Formas de evolução na carreira

Progressão: evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível E1).

Promoção: mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

## Modo de obtenção de créditos

	Créditos
Gestão de desempenho:	
<i>Insuficiente</i> . . . . .	1
<i>Regular</i> . . . . .	2
<i>Bom</i> . . . . .	3
<i>Muito bom</i> . . . . .	4
<i>Excelente</i> . . . . .	5

	Créditos
Formação . . . . .	1
Parecer da chefia . . . . .	0/2

## Regras específicas

Número mínimo de créditos necessários para progressão de acordo com a tabela.

Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão nos níveis em que o tempo mínimo é de um ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão.

Para promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do regulamento (total em coluna de «GD + F + PCh»).

Sistema de quotas anual mínimo para promoção definido pela administração.

A partir do nível E1 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação, quotas e parecer da chefia.

Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

## TAPP — Técnico de Aprovisionamentos, Preparação e Planeamento

Níveis	Graus	Progressões/ promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
	Iniciado	Formação de oito meses				
Nível A. . . .	1	6M				
	2	1	2	1	2	5
	3	1	2	1	2	5
	4	1	2	1	2	5
	5	1	2	1	2	5
Nível B. . . .	1	2	3	1	2	12
	2	2	3	1	2	12
	3	3	3	1	2	18
	4	3	3	1	2	18
	5	3	3	1	2	18
Nível C. . . .	1	2	3	1	2	12
	2	2	3	1	2	12
	3	3	3	1	2	18
	4	3	3	1	2	18
	5	3	3	1	2	18
Nível D. . . .	1	3	3	1	2	18
	2	3	3	1	2	18
	3	3	3	1	2	18
	4	3	3	1	2	18
	5	3	3	1	2	18
Nível E. . . .	1					Mérito.
	2					
	3					
	4					
	5					
Nível F. . . .	1					Mérito.
	2					
	3					

Níveis	Graus	Progressões/ promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
	4 5					
Nível G . . .	1 2 3 4 5					Mérito.

## Condições de admissão

11.º/12.º anos de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira (excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante).

Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um certificado de aptidão profissional.

## Critérios de progressão/promoção

## Formas de evolução na carreira

Progressão: evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível E1).

Promoção: mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

## Modo de obtenção de créditos

	Créditos
Gestão de desempenho:	
<i>Insuficiente</i> . . . . .	1
<i>Regular</i> . . . . .	2
<i>Bom</i> . . . . .	3
<i>Muito bom</i> . . . . .	4
<i>Excelente</i> . . . . .	5
Formação . . . . .	1
Parecer da chefia . . . . .	0/2

## Regras específicas

Número mínimo de créditos necessários para progressão de acordo com a tabela.

Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão nos níveis em que o tempo mínimo é de um ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão.

Para promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do regulamento (total em coluna de «GD + F + PCh»).

Sistema de quotas anual mínimo para promoção definido pela administração.

A partir do nível E1 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação, quotas e parecer da chefia.

Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

## TQUAL — Técnico de qualidade

Níveis	Graus	Progressões/ promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
	Iniciado	Formação de oito meses				
Nível A . . . .	1 2 3 4 5	6M 1 1 1 1	2 2 2 2 2	1 1 1 1 1	2 2 2 2 2	5 5 5 5 5
Nível B . . . .	1 2 3 4 5	2 2 3 3 3	3 3 3 3 3	1 1 1 1 1	2 2 2 2 2	12 12 18 18 18
Nível C . . . .	1 2 3 4 5	2 2 3 3 3	3 3 3 3 3	1 1 1 1 1	2 2 2 2 2	12 12 18 18 18
Nível D . . . .	1 2 3 4 5	3 3 3 3 3	3 3 3 3 3	1 1 1 1 1	2 2 2 2 2	18 18 18 18 18
Nível E . . . .	1 2 3 4 5					Mérito.
Nível F . . . .	1 2 3 4 5					Mérito.
Nível G . . . .	1 2 3 4 5					Mérito.

## Condições de admissão

11.º/12.º anos de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira (excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante).

Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um certificado de aptidão profissional.

## Critérios de progressão/promoção

## Formas de evolução na carreira

Progressão: evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível E1).

Promoção: mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

## Modo de obtenção de créditos

	Créditos
	Gestão de desempenho:
<i>Insuficiente</i> .....	1
<i>Regular</i> .....	2
<i>Bom</i> .....	3
<i>Muito bom</i> .....	4
<i>Excelente</i> .....	5
Formação.....	1
Parecer da chefia.....	0/2

## Regras específicas

Número mínimo de créditos necessários para progressão de acordo com a tabela.

Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão nos níveis em que o tempo mínimo é de um ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão.

Para promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do regulamento (total em coluna de «GD + F + PCh»).

Sistema de quotas anual mínimo para promoção definido pela administração.

A partir do nível E1 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação, quotas e parecer da chefia.

Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

## TADM — Técnico administrativo

Níveis	Graus	Progressões/ promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
	Iniciado	Formação de oito meses				
Nível A. . . .	1	6M				
	2	1	2	1	2	5
	3	1	2	1	2	5
	4	1	2	1	2	5
	5	1	2	1	2	5
Nível B. . . .	1	2	3	1	2	12
	2	2	3	1	2	12
	3	3	3	1	2	18
	4	3	3	1	2	18
	5	3	3	1	2	18
Nível C. . . .	1	2	3	1	2	12
	2	2	3	1	2	12
	3	3	3	1	2	18
	4	3	3	1	2	18
	5	3	3	1	2	18
Nível D. . . .	1	3	3	1	2	18
	2	3	3	1	2	18
	3	3	3	1	2	18
	4	3	3	1	2	18
	5	3	3	1	2	18
	1					
	2					

## Regras específicas

Níveis	Graus	Progressões/ promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
Nível E. . . .	3					Mérito.
	4					
	5					
Nível F. . . .	1					Mérito.
	2					
	3					
	4					
	5					
Nível G. . . .	1					Mérito.
	2					
	3					
	4					
	5					

## Condições de admissão

11.º/12.º anos de escolaridade para a generalidade das funções desta carreira (excepcionalmente, poderão ser admitidos trabalhadores com menores habilitações escolares em caso de experiência profissional relevante).

Preferência a quem possua certificação profissional, consubstanciada através de um certificado de aptidão profissional.

## Critérios de progressão/promoção

## Formas de evolução na carreira

Progressão: evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível E1).

Promoção: mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

## Modo de obtenção de créditos

	Créditos
	Gestão de desempenho:
<i>Insuficiente</i> .....	1
<i>Regular</i> .....	2
<i>Bom</i> .....	3
<i>Muito bom</i> .....	4
<i>Excelente</i> .....	5
Formação.....	1
Parecer da chefia.....	0/2

Número mínimo de créditos necessários para progressão de acordo com a tabela.

Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão nos níveis em que o tempo mínimo é de um ano. Contudo, o crédito obtido pela formação pode transitar para o ano seguinte, apenas nos casos em que esse crédito seja necessário para a progressão.

Para promoção, serão considerados os créditos acumulados a partir do nível de vencimento em que o trabalhador está posicionado quando da aplicação do regulamento (total em coluna de «GD + F + PCh»).

Sistema de quotas anual mínimo para promoção definido pela administração.

A partir do nível E1 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação, quotas e parecer da chefia.

Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

#### TSUP — Técnico superior

Níveis	Graus	Progressões/ promoções (número de anos)	Tabela de créditos mínimos anuais			
			GD	F	PCh	Total
Nível D. . . .	1	1				
	2	1	3	1	2	6
	3	1	3	1	2	6
	4	2	3	1	2	6
	5	2	3	1	2	6
Nível E. . . .	1					
	2					
	3					Mérito.
	4					
	5					
Nível F. . . .	1					
	2					
	3					Mérito.
	4					
	5					
Nível G. . . .	1					
	2					
	3					Mérito.
	4					
	5					

#### Condições de admissão

Bacharelato ou licenciatura em áreas relevantes para as funções a desempenhar.

#### Critérios de progressão/promoção

#### Formas de evolução na carreira

Progressão: evolução dentro do mesmo nível de qualificação por créditos (quotas a partir do nível E1).

Promoção: mudança de nível de qualificação na carreira por créditos e quotas.

#### Modo de obtenção de créditos

	Créditos
Gestão de desempenho:	
<i>Insuficiente</i> . . . . .	1
<i>Regular</i> . . . . .	2
<i>Bom</i> . . . . .	3
<i>Muito bom</i> . . . . .	4
<i>Excelente</i> . . . . .	5
Formação . . . . .	1
Parecer da chefia . . . . .	0/2

#### Regras específicas

Número mínimo de créditos necessários para progressão de acordo com a tabela.

Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão, nos níveis em que o tempo mínimo é de um ano.

Sistema de quotas anual mínimo para promoção definido pela administração.

A partir do nível E1 não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: avaliação de desempenho, formação, quotas e parecer da chefia.

Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

Estrada Vale da Rosa, Setúbal, 4 de Abril de 2011.

Pela Lauak Portuguesa, Indústria Aeronáutica, L.<sup>da</sup>:

*Armando Manuel Gomes*, mandatário.

*Paula de Jesus da Purificação Almeida Pestana*, mandatária.

Pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

*Jorge Manuel dos Santos Lopes*, mandatário.

*Raul Luís Alves Oliveira*, mandatário.

*Luís Miguel Canudo Oliveira*, mandatário.

Depositado em 12 de Maio de 2011, a fl. 106 do livro n.º 11, com o n.º 76/2011, 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 COLECTIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária de 10, 19, 20, 29 e 30 de Novembro e 1, 16 e 17 de Dezembro de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2007.

#### CAPÍTULO I

#### **Denominação, âmbito e sede**

##### Artigo 1.º

##### **Denominação**

1 — O Sindicato dos Técnicos de Segurança Aérea — SITECSA, adiante designado por Sindicato, é a associação sindical constituída pelos técnicos nela filiados que exerçam a sua actividade profissional no sector da aviação civil nacional, aeroportos e navegação aérea como técnicos de telecomunicações aeronáuticas.

2 — Por deliberação da assembleia geral, poderá ser consentida a filiação no Sindicato de pessoal do sector da aviação civil com diferente estatuto profissional.

##### Artigo 2.º

##### **Âmbito**

1 — O Sindicato exerce a sua actividade em todo o território nacional.

2 — O Sindicato representa todos os seus associados que desenvolvam a sua actividade no território nacional ou no estrangeiro.

##### Artigo 3.º

##### **Sede**

O Sindicato tem a sua sede na Rua de Teófilo Gomes Constantino, lote 127, rés-do-chão, esquerdo, Urbanização da Quinta Nova, 2685-124 Sacavém.

#### CAPÍTULO II

#### **Princípios fundamentais**

##### Artigo 4.º

##### **Princípios**

1 — O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

2 — O Sindicato defende os interesses individuais e colectivos dos trabalhadores nos campos económico, social e cultural, promovendo e desenvolvendo a luta pela defesa das liberdades democráticas.

3 — O Sindicato exerce a sua actividade com total independência relativamente ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos e outras associações políticas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical, sendo proibido o financiamento destes ao Sindicato.

4 — O Sindicato reconhece, defende e pratica o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

5 — Não é compatível o exercício de funções como membro dos corpos gerentes do SITECSA, ou como delegado sindical com o desempenho de funções de:

- a) Dirigente de associações religiosas ou partidárias;
- b) Membro de órgãos de soberania;
- c) Administração, direcção ou chefia orgânica no âmbito dos serviços dos associados.

6 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

7 — Só por deliberação da assembleia geral, tomada por voto directo e secreto da maioria do total dos associados, poderá o Sindicato filiar-se em organizações sindicais nacionais ou internacionais.

### CAPÍTULO III

#### Fins e competências

##### Artigo 5.º

###### Objectivos

O Sindicato tem como objectivo a defesa dos interesses dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Defender por todos os meios ao seu alcance os interesses dos sócios, sejam eles de ordem social, moral ou material, sem prejuízo do interesse colectivo;

b) Harmonizar, apresentar e defender as reivindicações dos trabalhadores seus representados, nomeadamente através da negociação e celebração de convenções colectivas de trabalho;

c) Participar na elaboração da legislação do trabalho, assim como dar parecer sobre assuntos do trabalho e outros assuntos da sua especialidade;

d) Fiscalizar a aplicação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;

e) Dar apoio e assistência sindical, jurídica, judiciária ou outra aos associados em conflitos de trabalho, nos termos definidos no artigo seguinte;

f) Divulgar os princípios e as actividades que o Sindicato e o movimento sindical desenvolvam;

g) Promover a formação cultural, social e sindical dos associados;

h) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores;

i) Gerir ou participar na gestão, em colaboração com outras organizações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses económicos, sociais e culturais dos associados;

j) Intervir em processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

l) Apoiar as organizações representativas dos trabalhadores nomeadamente na coordenação e dinamização do controlo de gestão.

##### Artigo 6.º

###### Do apoio jurídico e judiciário

Nos termos do artigo 5.º destes estatutos, compete ao SITECSA dar apoio jurídico e judiciário a todos os seus associados nos termos seguintes:

1 — O apoio jurídico consiste no aconselhamento e informação de carácter jurídico de âmbito laboral ou social, prestado gratuitamente por advogado disponibilizado pelo Sindicato.

2 — O apoio judiciário visa a disponibilização por parte do SITECSA unicamente do advogado que presta apoio jurídico no Sindicato para interposição ou contestação de acções de índole laboral, ou de acidentes de trabalho, no qual sejam partes os seus associados.

3 — No apoio judiciário acima referido não são contempladas quaisquer despesas de tribunal, taxas de justiça, multas, ou outras, assim como despesas extrajudiciais inerentes aos processos, que correm por conta dos interessados.

4 — Exceptuam-se do disposto dos números anteriores as acções colectivas nas quais seja parte o SITECSA, em nome dos seus associados, quando estas sejam do interesse não só daqueles mas, também, de interesse sindical mais geral ou estratégico, sendo que neste caso a intervenção do Sindicato cobrirá todas as despesas processuais;

5 — Nestas acções colectivas, em caso de vencimento da posição do Sindicato, e quando desse vencimento resultem vantagens económicas para os associados, os valores recebidos por estes estão sujeitos ao pagamento da quotização nos termos estatutários.

6 — No caso de se mostrar necessário a contratação de outro advogado, para além do advogado que presta apoio jurídico habitualmente no SITECSA, essa contratação, e a inerente despesa, ficam dependentes da análise e autorização da assembleia geral do Sindicato.

##### Artigo 7.º

###### Meios

Para a prossecução dos seus fins, o SITECSA deve:

a) Criar e dinamizar uma estrutura sindical que garanta uma estreita e contínua ligação entre todos os sócios e destes com os dirigentes;

b) Estabelecer formas de articulação e cooperação institucional com a APTTA, no sentido da promoção social, cultural e defesa dos interesses dos TTA;

c) Estabelecer laços de cooperação com outras organizações profissionais ou sindicais;

d) Assegurar a informação aos seus associados, promovendo a publicação de jornais, boletins ou circulares, a realização de reuniões, etc.;

e) Desencadear formas concretas de luta quando se demonstrarem necessárias à obtenção dos seus fins, nomeadamente decretando greves locais ou nacionais.

## CAPÍTULO IV

### Dos associados

#### Artigo 8.º

##### Filiação

Têm o direito de se filiar no Sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 9.º

##### Admissão

A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

#### Artigo 10.º

##### Direitos

São direitos dos associados:

a) Eleger, ser eleitos e destituir os órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;

c) Participar activamente na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;

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

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte ou por organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

f) Ser informados regularmente da actividade desenvolvida pelo Sindicato;

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

h) Formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democráticas tomadas;

i) Reclamar perante a direcção e demais órgãos dos actos que considerarem lesivos dos seus direitos;

j) Ser esclarecidos das dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas e parecer da comissão fiscalizadora de contas;

l) Receber gratuitamente um exemplar dos estatutos, o cartão de identificação e o instrumento de regulamentação colectiva em vigor;

#### Artigo 11.º

##### Deveres

São deveres dos associados:

a) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informados, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que forem eleitos ou nomeados;

b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os mesmos;

c) Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos;

d) Divulgar os princípios fundamentais e os objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos;

f) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical;

g) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições por motivo de doença ou cumprimento de serviço militar;

h) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência ou quando deixem de exercer actividade profissional no âmbito do Sindicato.

#### Artigo 12.º

##### Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do Sindicato, excepto quando deslocados;

b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;

c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;

d) Deixarem de pagar as quotas, sem motivo justificado, durante três meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês a contar da data da recepção do aviso.

#### Artigo 13.º

##### Readmissão

1 — Os associados podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão.

2 — No caso de expulsão anterior o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela direcção de cuja decisão cabe recurso para a assembleia geral.

## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

#### Artigo 14.º

##### Sanções aplicáveis

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

## Artigo 15.º

### Aplicação das sanções

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

a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 10.º;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos trabalhadores.

## Artigo 16.º

### Garantias de defesa em processo disciplinar

1 — Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar que seguirá os termos do processo disciplinar previsto na legislação de trabalho com as necessárias adaptações.

2 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, a interpor junto da respectiva mesa no prazo de 15 dias a contar da data da notificação daquela decisão. O recurso será apreciado, obrigatoriamente, em última instância na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se a assembleia geral já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia eleitoral.

## CAPÍTULO VI

### Órgãos do Sindicato

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

## Artigo 17.º

### Órgãos do Sindicato

1 — Os órgãos do Sindicato são a assembleia geral e os corpos gerentes.

2 — Os corpos gerentes do Sindicato são a mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

## Artigo 18.º

### Eleição dos corpos gerentes

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

## Artigo 19.º

### Duração do mandato dos corpos gerentes

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

## Artigo 20.º

### Gratuidade do exercício dos cargos

1 — O exercício dos cargos sindicais é gratuito.

2 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais que por motivo das suas funções sindicais tenham

a sua retribuição mensal reduzida têm direito ao reembolso pelo Sindicato das quantias que aufeririam se estivessem ao serviço.

## Artigo 21.º

### Destituição dos órgãos do Sindicato

1 — Os membros da mesa da assembleia geral e da direcção podem ser destituídos pela assembleia geral, desde que esta haja sido convocada expressamente para este efeito com a antecedência de 30 dias e desde que expressa por voto secreto por, pelo menos, dois terços do número total de associados.

2 — A destituição de um dos órgãos atrás indicados implica a destituição de todos os corpos gerentes do Sindicato;

3 — A assembleia geral que destituir os membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão que assumirá, provisoriamente, a gestão do Sindicato e dos seus assuntos correntes, preparando de forma isenta e imparcial as eleições previstas nos números seguintes.

4 — A comissão provisória será composta por cinco membros que deverão ser indicados no requerimento de convocação da assembleia geral que tiver com objectivo a destituição do órgão ou órgãos do Sindicato.

5 — Nos casos previstos no n.º 3, realizar-se-ão eleições extraordinárias para os corpos gerentes do sindicato no prazo máximo de 60 dias.

6 — A comissão provisória termina o seu mandato na data em que tomarem posse os novos corpos gerentes do Sindicato.

#### SECÇÃO II

##### Assembleia geral

## Artigo 22.º

### Assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que reúne descentralizadamente, nos termos do n.º 6 do anexo I.

## Artigo 23.º

### Competências da assembleia geral

Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral e da direcção;

b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral e da direcção;

c) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir;

e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;

f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;



- g) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- h) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato.

#### Artigo 24.º

##### Reuniões da assembleia geral

1 — A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:

- a) Para discutir e votar, anualmente, o relatório de actividade e contas da direcção, com o parecer do conselho fiscal, e apreciar e deliberar sobre o orçamento anual apresentado pela direcção, bem como sobre o parecer do conselho fiscal;
- b) Para exercer, de quatro em quatro anos, as atribuições previstas na alínea a) do artigo 23.º

2 — A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária;

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, um terço dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento.

#### Artigo 25.º

##### Deliberações

1 — Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por simples maioria de votos.

2 — Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

### SECÇÃO III

#### Mesa da assembleia geral

#### Artigo 26.º

##### Constituição da mesa

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, dois secretários e um suplente.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a eleger entre si.

#### Artigo 27.º

##### Competência da mesa

Compete à mesa da assembleia geral exercer as atribuições que lhe forem cometidas no regulamento de funcionamento da assembleia geral e no regulamento eleitoral.

### SECÇÃO IV

#### Direcção

#### Artigo 28.º

##### Da direcção

1 — O Sindicato terá uma direcção, composta por nove membros efectivos e um suplente.

2 — Pela ordem em que constam na lista apresentada à eleição, e na sua primeira reunião após esta, os elementos da direcção distribuirão entre si os cargos neste órgão que são:

- a) Presidente da direcção;
- b) Dois vice-presidentes;
- c) Seis vogais.

#### Artigo 29.º

##### Reuniões

1 — A direcção reunirá semanalmente.

2 — Nas votações, e para que as deliberações da direcção sejam válidas, é sempre exigida a maioria absoluta.

3 — O presidente da direcção tem voto de qualidade em todas as votações.

4 — Serão lavradas actas das reuniões da direcção.

#### Artigo 30.º

##### Competências

Compete à direcção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição de associados;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato de acordo com os princípios fundamentais e fins do Sindicato definidos nestes estatutos e em conformidade com os princípios de acção aprovados pela assembleia eleitoral;
- d) Elaborar e apresentar à assembleia geral o relatório e contas, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- g) Submeter à apreciação dos órgãos do Sindicato os assuntos sobre os quais eles devam pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os empregados do Sindicato, de acordo com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- k) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade;
- l) Dar execução às deliberações dos órgãos do Sindicato;
- m) Harmonizar as reivindicações e propostas dos sócios e negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;
- n) Manter sempre informados os sócios da sua actividade e da vida do Sindicato em geral;

- o) Elaborar, trimestralmente, um balancete;  
p) Nomear o presidente da APTTA, se este for sócio do SITECSA, para o lugar de 1.º vice-presidente da direcção do SITECSA.

#### Artigo 31.º

##### Forma de obrigar o Sindicato

1 — Para que o Sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção.

2 — Para documentos que envolvam responsabilidade financeira, uma das assinaturas será obrigatoriamente a do presidente da direcção do Sindicato.

3 — A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### SECÇÃO V

##### Conselho fiscal

#### Artigo 32.º

##### Composição

1 — O conselho fiscal é composto por três elementos efectivos e um suplente.

2 — O primeiro nome da lista eleita para este órgão será o presidente do conselho fiscal, o segundo será o secretário e o terceiro vogal.

#### Artigo 33.º

##### Competências

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar semestralmente a contabilidade do Sindicato e elaborar um relatório sumário sobre as contas, que será apresentado à direcção;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento, apresentados pela direcção;

c) Informar a mesa de assembleia geral sobre a situação económico-financeira do Sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;

d) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares apresentados pela direcção;

e) Proceder, em caso de dissolução, à liquidação dos bens do Sindicato.

#### Artigo 34.º

##### Reuniões

O conselho fiscal reunirá, pelo menos, de seis em seis meses.

#### SECÇÃO VI

##### Delegados sindicais

#### Artigo 35.º

##### Definição

Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do Sindicato que, sob a orientação e coordenação da direcção, actuam como elementos de dinamização da actividade sindical.

#### Artigo 36.º

##### Eleição de delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são eleitos pelos trabalhadores do local onde exercerão a sua actividade de entre uma lista proposta pela direcção.

2 — A direcção ouvirá e terá em conta a opinião dos sócios eleitores na composição da lista referida no número anterior.

#### Artigo 37.º

##### Requisitos

Só poderão ser delegados sindicais os trabalhadores, sócios do Sindicato, que reúnam as seguintes condições:

a) Estejam no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais;

b) Não façam parte como membros efectivos da direcção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

#### Artigo 38.º

##### Processo eleitoral

A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos termos do estabelecido no regulamento anexo.

#### Artigo 39.º

##### Incompatibilidades

É incompatível o exercício de funções como delegado sindical com o exercício de qualquer cargo em órgãos de soberania, corpos gerentes de empresas ou cargos de chefia ou de nomeação no âmbito das mesmas.

#### Artigo 40.º

##### Necessidade de delegados sindicais

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção do Sindicato determiná-lo, de acordo com as necessidades de actividade sindical.

#### Artigo 41.º

##### Mandato dos delegados sindicais

1 — O mandato dos delegados sindicais coincide com o dos órgãos eleitos do Sindicato.

2 — Os delegados sindicais só serão exonerados pela direcção do Sindicato.

3 — A exoneração poderá ter lugar a todo o tempo, dependendo unicamente da perda de confiança na manutenção dos cargos por parte da direcção do Sindicato, ouvido os trabalhadores que os elegeram ou pela verificação de algumas das condições de inelegibilidade.

4 — Os delegados sindicais serão exonerados a seu pedido.

#### Artigo 42.º

##### Atribuições

São atribuições dos delegados:

a) Representar o Sindicato, dentro dos limites de poderes que lhes são conferidos;

b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;

c) Informar os sócios da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do Sindicato cheguem a todos os trabalhadores;

d) Comunicar ao Sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais que afectem ou possam vir a afectar qualquer associado e zelar pela rigorosa aplicação das disposições contratuais;

e) Cooperar com a direcção no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;

f) Estimular a participação activa dos sócios na vida sindical;

g) Incentivar os trabalhadores não filiados a procederem à sua inscrição no Sindicato;

h) Assegurar a sua substituição nos períodos de ausência;

i) Consultar os trabalhadores que representam sobre os assuntos sindicais;

j) Dar parecer à direcção sobre os assuntos acerca dos quais sejam consultados.

## SECÇÃO VII

### Regulamentos

#### Artigo 43.º

##### Dos regulamentos do Sindicato

1 — Serão objecto de regulamento:

a) O funcionamento da assembleia geral;

b) O processo eleitoral;

c) A actividade dos delegados sindicais.

2 — Os regulamentos referidos no n.º 1 anterior serão aprovados conjuntamente com os presentes estatutos, definindo cada um deles os termos em que podem ser revistos.

## CAPÍTULO VII

### Administração financeira

#### Artigo 44.º

##### Receitas

Constituem receitas do Sindicato as quotas e as contribuições eventuais.

#### Artigo 45.º

##### Quotização

A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % da remuneração ilíquida.

#### Artigo 46.º

##### Fundo de manei

Os valores monetários serão depositados numa instituição de crédito, não podendo o Sindicato ter em cofre mais de 10 % da quotização mensal média, que constituirá o fundo de manei.

#### Artigo 47.º

##### Aplicação das receitas

As receitas serão aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato, de acordo com os presentes estatutos.

#### Artigo 48.º

##### Publicidade do orçamento, relatório e contas

O relatório e contas, bem como o orçamento, será distribuído por todos os associados, pelo meio que a direcção entender mais conveniente, nomeadamente por correio electrónico, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia geral.

## CAPÍTULO VIII

### Fusão e dissolução

#### Artigo 49.º

##### Competência e deliberação

A integração, fusão e dissolução do Sindicato só se verifica por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, dois terços do número total de associados.

#### Artigo 50.º

##### Destino do património do Sindicato

A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos da mesma, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos associados.

## CAPÍTULO IX

### Alteração dos estatutos

#### Artigo 51.º

##### Competência

Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral convocada para o efeito.

#### Artigo 52.º

##### Publicidade da convocatória

A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser distribuída por todos os associados, pelo meio que a direcção entender mais conveniente, nomeadamente por correio electrónico.

## CAPÍTULO X

### Eleições

#### Artigo 53.º

##### Capacidade eleitoral

Os corpos gerentes são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os associados que, há data da

sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais, tenham as quotas em dia e sejam sócios do Sindicato há mais de três meses.

#### Artigo 54.º

##### Prazos

1 — As eleições devem ser marcadas com o mínimo de 60 dias de antecedência e devem ter lugar até ao 30.º dia anterior à cessação do mandato dos corpos gerentes.

2 — Os corpos gerentes cessantes mantêm-se em funções até à tomada de posse dos novos corpos gerentes.

#### Artigo 55.º

##### Remissão

A convocação e forma de funcionamento da assembleia eleitoral, bem como o processo eleitoral, serão objecto de regulamento a aprovar juntamente com estes estatutos.

### CAPÍTULO XI

#### Símbolo e bandeira

#### Artigo 56.º

##### Símbolo

O símbolo do Sindicato é constituído pelo emblema que se junta em anexo.

#### Artigo 57.º

##### Bandeira

A bandeira do Sindicato é de cor azul e com o símbolo do Sindicato ao centro.

### CAPÍTULO XII

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 58.º

##### Entrada em vigor

1 — Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação em assembleia geral, com excepção do previsto no número seguinte.

2 — As alterações introduzidas à composição dos órgãos e forma de eleição entram em vigor na próxima eleição a que houver lugar após a sua aprovação.

#### ANEXO I

#### Regulamento da assembleia geral

#### Artigo 1.º

##### Convocatória

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de divulgação da convocatória pelo meio que entender mais conveniente, nomeadamente atra-

vés de correio electrónico, com a antecedência mínima de 30 dias.

2 — No caso de se tratar de assembleia geral eleitoral o prazo referido no número anterior é de 60 dias, de acordo com o estabelecido no artigo 3.º do regulamento eleitoral.

#### Artigo 2.º

##### Início das reuniões

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de sócios, salvo disposição em contrário dos presentes estatutos.

#### Artigo 3.º

##### Assembleias extraordinárias

1 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados ao abrigo do disposto no artigo 24.º, n.º 2, alínea c), dos estatutos do Sindicato não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de associados requerentes, pelo que será feita uma única chamada, pela ordem por que constar os nomes no requerimento.

2 — Se a reunião não se efectuar por não se mostrar cumprido o disposto no número anterior, os associados requerentes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorrido um ano sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 4.º

##### Competências do presidente da mesa

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos definidos nos estatutos do Sindicato e no presente regulamento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral e da direcção;
- d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas.

#### Artigo 5.º

##### Competências dos secretários da mesa

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião de assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral, assim como substituí-lo nos seus impedimentos temporários ou definitivos.

## Artigo 6.º

### Assembleias descentralizadas

As reuniões da assembleia geral realizar-se-ão em diversos locais, obrigatoriamente indicados na convocatória, mas sempre dentro da área de actividade do Sindicato, e no mesmo dia ou em dias diferentes.

## Artigo 7.º

### Presidência das assembleias descentralizadas

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

## Artigo 8.º

### Publicidade da ordem de trabalhos

1 — Com a convocação da assembleia geral será tornada pública a ordem de trabalhos da mesma.

2 — O associado que pretender apresentar propostas de alteração à ordem de trabalhos ou propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las por escrito à mesa da assembleia geral até cinco dias antes da sua realização.

## Artigo 9.º

### Publicidade das propostas

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

## Artigo 10.º

### Voto por correspondência e procuração

Salvo os casos previstos no regulamento eleitoral, não é permitido o voto por correspondência nem o voto por procuração.

## Artigo 11.º

### Alterações ao regulamento da assembleia geral

O presente regulamento só poderá ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito.

## ANEXO II

### Regulamento eleitoral

## Artigo 1.º

### Capacidade eleitoral

Os corpos gerentes do Sindicato são eleitos por uma assembleia geral constituída por todos os associados que:

- a) Estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham as quotas em dia.

## Artigo 2.º

### Direcção do processo eleitoral

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

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;

- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confecção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao acto eleitoral.

## Artigo 3.º

### Convocatória

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncio convocatório distribuído por todos os associados pelo meio que a direcção entender mais conveniente, nomeadamente por correio electrónico e com a antecedência mínima de 60 dias, competindo ao delegado sindical a confirmação da recepção das convocatórias.

## Artigo 4.º

### Cadernos eleitorais

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do Sindicato no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral e remetidos aos delegados sindicais para consulta por parte dos associados.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas após a recepção da reclamação.

## Artigo 5.º

### Candidaturas

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

- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata;
- b) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;
- c) Do programa de acção;
- d) Da identificação do seu representante na comissão de fiscalização.

2 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por 35 % de associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado e local de trabalho, não podendo nenhum associado candidatar-se a mais de uma lista.

4 — Os associados subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de associado, não podendo subscrever mais de uma candidatura.

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

6 — A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 25 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

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

#### Artigo 6.º

##### Aceitação das candidaturas

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nas 48 horas subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2 — Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis a contar da data de entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá nas vinte e quatro horas seguintes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega na mesa da assembleia geral.

5 — As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas na sede do Sindicato desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

#### Artigo 7.º

##### Comissão de fiscalização

1 — Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.

2 — Compete a comissão de fiscalização:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;
- c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

3 — A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 6.º

#### Artigo 8.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 6.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo no entanto ser colocada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede do Sindicato, devendo a direcção estabelecer locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3 — O Sindicato compartilhará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direcção ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

#### Artigo 9.º

##### Horário de funcionamento

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

#### Artigo 10.º

##### Mesas de voto

1 — Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia eleitoral, a constituição das mesas de voto.

3 — Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4 — À mesa de voto competirá dirigir o processo eleitoral no seu âmbito.

5 — Competir-lhe-á ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos seus membros presentes.

#### Artigo 11.º

##### Votação

1 — O voto é secreto, não sendo permitido o voto por procuração.

2 — É permitido o voto por correspondência aos sócios que trabalhem em localidades onde não existam mesas de voto ou que comprovadamente estejam ausentes dos locais de trabalho no dia da votação, desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

b) Este sobrescrito seja introduzido noutra, endereçado e remetido ao presidente da mesa da assembleia geral, donde conste o número e a assinatura do sócio, que será entregue ao delegado sindical respectivo, competindo a este remetê-los, dentro de um outro e único envelope, por correio registado e com aviso de recepção para o presidente da mesa.

3 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

4 — Os envelopes enviados pelos delegados sindicais, nos termos da alínea b) do n.º 2 deste artigo, serão abertos pela mesa de voto, após o encerramento do período de votação, sendo deles retirados os sobrescritos entregues pelos sócios, sobrescrito esses que, depois de descarregado o nome de cada sócio que votou por correspondência nos cadernos eleitorais, serão abertos, retirados os votos e colocados na urna onde se encontram os demais.

#### Artigo 12.º

##### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato, sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular, com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão

impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2 — Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 6.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados, que apresentem justificação da necessidade do voto por correspondência, na sede do Sindicato, até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e ainda no próprio acto eleitoral para todos os demais associados.

4 — São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos n.ºs 1 e 2.

### Artigo 13.º

#### Processo de votação

1 — A identificação dos eleitores será feita por conhecimento pessoal dos membros da mesa, ou através do cartão de associado do Sindicato e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2 — Identificado o eleitor, este receberá das mãos do presidente da mesa de voto o respectivo boletim.

3 — De seguida o eleitor dirigir-se-á para o local destinado ao preenchimento do boletim de voto e sozinho marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota, dobrando, em seguida, o boletim em quatro.

4 — Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa que o introduzirá na urna destinada para o efeito, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

5 — A entrega de boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado e a sua entrega preenchido de modo diferente do disposto no n.º 3, ou inutilizado por qualquer outra forma, implica a nulidade do voto.

### Artigo 14.º

#### Encerramento das urnas de voto

1 — Logo que a votação tenha terminado, e depois da introdução nas urnas dos votos por correspondência, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e à elaboração da acta com os resultados, que deverá ser devidamente assinada por todos os elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato.

3 — Caso se verifique igualdade entre as listas mais votadas, realizar-se-ão novas eleições no prazo de 15 dias, incidindo a votação entre as listas mais votadas.

### Artigo 15.º

#### Recursos

1 — Pode ser interposto recurso do acto eleitoral com fundamento na existência de irregularidades no mesmo, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados provisórios.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de três dias, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral que, convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes à interposição do recurso, decidirá em definitivo.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de 48 horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

### Artigo 16.º

#### Resultados definitivos

Não existindo reclamações do acto eleitoral ou, havendo, após o decurso dos prazos de interposição de recursos e deliberação dos órgãos competentes sobre os mesmos, os resultados apurados tornam-se definitivos.

### Artigo 17.º

#### Posse dos membros eleitos

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 10 dias após o apuramento definitivo dos resultados nos termos do artigo anterior.

### Artigo 18.º

#### Resolução dos casos omissos

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas quanto à interpretação do presente regulamento será da competência da mesa da assembleia geral.

### Artigo 19.º

#### Alteração do regulamento eleitoral

O presente regulamento só pode ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito.

## ANEXO III

### Delegados sindicais

#### Artigo 1.º

##### Escrutínio

O escrutínio é por voto directo e secreto dos associados de cada local de trabalho e em relação aos delegados sindicais do mesmo.

#### Artigo 2.º

##### Prazo

As eleições realizar-se-ão no prazo de 15 dias após a sua convocação.

#### Artigo 3.º

##### Oportunidade das eleições

Cabe à direcção do Sindicato determinar os locais de trabalho em que se realizarão eleições para delegados sindicais.

## Artigo 4.º

**Candidaturas**

1 — Constituir-se-ão candidaturas de voluntários por cada local de trabalho, que respeitará o previsto no artigo anterior.

2 — As candidaturas serão propostas individualmente e por escrito à direcção que verificará as condições de elegibilidade do candidato, devendo constar o nome, o número de associado e o local de trabalho.

3 — As candidaturas deverão ser entregues entre o 15.º e o 10.º dia anterior à data da eleição.

4 — A direcção, depois de ouvidos os trabalhadores do local de trabalho onde deverá(ão) ser eleito(s) o(s) delegado(s) sindical(ais), elaborará uma lista com os candidatos definitivos ao cargo que deverá ser divulgada por entre os trabalhadores que os vão eleger até cinco dias antes do acto eleitoral.

## Artigo 5.º

**Mesas de voto**

1 — As mesas de voto serão constituídas por três associados, sendo pelo menos um deles designado pela direcção, em sua representação, que presidirá.

2 — As mesas de voto funcionarão durante um dia, em horário a indicar pela direcção no acto da convocatória.

3 — A mesa de voto terá as mesmas competências, com as necessárias adaptações, das previstas para as mesas de voto nas eleições para os corpos gerentes.

## Artigo 6.º

**Votação**

É aplicável, com as adaptações que se mostrem necessárias, o artigo 11.º do regulamento eleitoral do anexo II.

## Artigo 7.º

**Disposições gerais**

O processo de votação, bem como todas as fases subsequentes, decorrerão, com as necessárias adaptações, de acordo com o previsto no anexo II — regulamento eleitoral.

**ANEXO IV****Símbolo do Sindicato**

Registado em 13 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 138 do livro n.º 2.

## **Associação Nacional Sindical da Administração Pública, de Escritórios, de Segurança Privada, de Restauração, de Limpeza e de Técnicos de Vendas do Norte, Sul e Ilhas — ASERT — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 16 de Abril de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de Outubro de 2010.

**CAPÍTULO I****Identificação do Sindicato**

## Artigo 1.º

**Denominação**

*(Inalterado.)*

## Artigo 2.º

*(Inalterado.)*

## Artigo 3.º

**Âmbito e duração**

*(Inalterado.)*

## Artigo 4.º

*(Inalterado.)*

## Artigo 5.º

**Direito de tendência**

*(Inalterado.)*

**CAPÍTULO II****Princípios fundamentais e fins**

## Artigo 6.º

*(Inalterado.)*

## Artigo 7.º

*(Inalterado.)*

## Artigo 8.º

*(Inalterado.)*

## Artigo 9.º

*(Inalterado.)*

**CAPÍTULO III****Dos associados**

## Artigo 10.º

*(Inalterado.)*



<p>Artigo 11.º (Inalterado.)</p>	<p>pedido do vice-presidente, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10 % ou 200 dos associados. (Inalterado.)</p>
<p>Artigo 12.º (Inalterado.)</p>	<p>Artigo 23.º (Inalterado.)</p>
<p>Artigo 13.º (Inalterado.)</p>	<p>Artigo 24.º (Inalterado.)</p>
<p>Artigo 14.º (Inalterado.)</p>	<p>Artigo 25.º</p>
<p>Artigo 15.º (Inalterado.)</p>	<p><b>Reunião anual</b> 1 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente, até ao dia 31 de Março, para discutir e votar as matérias constantes das alíneas e) e f) do artigo anterior. 2 — (Inalterado.) 3 — (Inalterado.)</p>
<p><b>CAPÍTULO IV</b> <b>Órgãos do Sindicato</b></p>	
<p><b>SECÇÃO I</b></p>	
<p><b>Disposições gerais</b></p>	
<p>Artigo 16.º (Inalterado.)</p>	<p>Artigo 26.º <b>Reunião extraordinária</b> (Inalterado.)</p>
<p>Artigo 17.º (Inalterado.)</p>	<p>Artigo 27.º (Inalterado.)</p>
<p>Artigo 18.º (Inalterado.)</p>	<p>Artigo 28.º (Inalterado.)</p>
<p>Artigo 18.º-A (novo) <b>Destituição dos corpos gerentes</b> (Inalterado.)</p>	<p>Artigo 29.º (Inalterado.)</p>
<p>Artigo 18.º-B (novo) <b>Regime provisório de gestão</b> (Inalterado.)</p>	<p>Artigo 30.º <b>Funcionamento</b> 1 — (Inalterado.) 2 — (Inalterado.) 3 — (Inalterado.) 4 — (Inalterado.) 5 — (Inalterado.) 6 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples, desde que presentes mais de metade dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.</p>
<p>Artigo 19.º (Inalterado.)</p>	<p>Artigo 31.º</p>
<p>Artigo 20.º (Inalterado.)</p>	<p>(Inalterado.)</p>
<p>Artigo 21.º (Inalterado.)</p>	<p>Artigo 32.º (Inalterado.)</p>
<p>Artigo 22.º <b>Convocação</b></p>	<p>Artigo 33.º (Inalterado.)</p>
<p>1 — A convocação das assembleias gerais compete ao presidente da respectiva mesa ou, no seu impedimento, a</p>	<p>Artigo 34.º (Inalterado.)</p>

(Inalterado.)	Artigo 35.º	(Inalterado.)	Artigo 46.º
(Inalterado.)	Artigo 36.º	(Inalterado.)	Artigo 47.º
(Inalterado.)	Artigo 37.º	(Inalterado.)	Artigo 48.º
(Inalterado.)	Artigo 38.º	(Inalterado.)	Artigo 49.º
	SECÇÃO V	(Inalterado.)	Artigo 50.º
	Conselho fiscal		Artigo 51.º
(Inalterado.)	Artigo 39.º	(Inalterado.)	Artigo 52.º
(Inalterado.)	Artigo 40.º	(Inalterado.)	Artigo 53.º
(Inalterado.)	Artigo 41.º	(Inalterado.)	
	SECÇÃO VI		<b>CAPÍTULO VI</b>
	Tesoureiro		<b>Dos delegados sindicais</b>
(Inalterado.)	Artigo 42.º		Artigo 54.º
	SECÇÃO VII		<b>Delegados sindicais</b>
	Comissão de recursos		Os delegados sindicais são eleitos no local de trabalho, na empresa ou na zona geográfica onde pertencem, em escrutínio directo e secreto, sendo eleitos os que tiverem maior número de votos.
	Artigo 43.º		2 — (Eliminado.)
(Inalterado.)		(Inalterado.)	Artigo 55.º
	SECÇÃO VIII		Artigo 56.º
	Comissões técnicas	(Inalterado.)	Artigo 57.º
(Inalterado.)	Artigo 44.º	(Inalterado.)	Artigo 58.º
	CAPÍTULO V		<b>CAPÍTULO VII</b>
	<b>Regime eleitoral</b>		<b>Do regime disciplinar</b>
(Inalterado.)	Artigo 45.º	(Inalterado.)	Artigo 59.º

Artigo 60.º

(Inalterado.)

## CAPÍTULO VIII

### Do regime financeiro

Artigo 61.º

(Inalterado.)

Artigo 62.º

(Inalterado.)

Artigo 63.º

(Inalterado.)

## CAPÍTULO IX

### Alteração dos estatutos

Artigo 64.º

(Inalterado.)

Artigo 65.º

(Inalterado.)

## CAPÍTULO X

### Dissolução

Artigo 66.º

(Inalterado.)

Artigo 67.º

(Inalterado.)

## CAPÍTULO XI

### Disposições finais e transitórias

Artigo 68.º

(Inalterado.)

Artigo 69.º

#### Corpos gerentes eleitos antes da aprovação dos estatutos

1 — Os corpos gerentes eleitos anteriormente à aprovação definitiva dos presentes estatutos iniciarão o seu mandato na data desta aprovação, sendo este o momento em que a associação iniciará também a sua actividade.

2 — Enquanto não forem eleitos os corpos gerentes referidos no número anterior, as funções que estatutariamente lhes competem serão asseguradas pela comissão instaladora.

Artigo 70.º

(Inalterado.)

Registado em 16 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 138 do livro n.º 2.

## **Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública — SINTAP, que passa a designar-se Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos — SINTAP — Alteração.**

Aprovada em congresso extraordinário, realizado em 1 de Maio de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 4, de 29 de Janeiro de 2007, e 21, de 8 de Junho de 2009.

## CAPÍTULO I

### Da natureza e âmbito

Artigo 1.º

#### Denominação

O Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, abreviadamente designado por SINTAP, rege-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

#### Âmbito subjectivo

1 — O SINTAP integra todos os trabalhadores, qualquer que seja a natureza dos seus vínculos, das administrações públicas, directa e indirecta, do Estado, das regiões autónomas dos Açores e Madeira e das autarquias locais (institutos, empresas e fundações públicas), das associações de municípios, do sector empresarial do Estado e das regiões autónomas, das empresas municipais e intermunicipais, das misericórdias, das instituições privadas de solidariedade social e das demais entidades privadas, com ou sem fins lucrativos, de interesse ou capital públicos.

2 — O âmbito subjectivo definido no número anterior compreende os trabalhadores dos sectores diferenciados, nomeadamente da saúde, educação, segurança social, agricultura e outros, bem como aqueles que por estatutos parapúblicos ou de serviço público se encontrem em vias de integração na Administração Pública ou nela tenham estado integrados.

3 — Estão também abrangidos pelo âmbito deste Sindicato os trabalhadores aposentados ou desligados de serviço para efeitos de aposentação.

Artigo 3.º

#### Âmbito geográfico

O SINTAP tem como âmbito geográfico o território nacional, sem prejuízo dos trabalhadores que, abrangidos pelo disposto no artigo 2.º, exerçam funções fora dele.

Artigo 4.º

#### Sede e secções

1 — O SINTAP tem a sua sede em Lisboa.

2 — Em obediência ao princípio da descentralização, o SINTAP organiza-se em secções, nos termos dos presentes estatutos e de regulamento próprio aprovado pelo conselho geral.

## CAPÍTULO II

### Dos princípios fundamentais, dos fins e das competências

#### SECÇÃO I

##### Dos princípios fundamentais

###### Artigo 5.º

###### Autonomia

O SINTAP é uma associação autónoma, independente perante o Estado, os governos, as confissões religiosas ou quaisquer organizações de natureza político-partidária ou religiosa.

###### Artigo 6.º

###### Sindicalismo democrático

O SINTAP rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos trabalhadores associados em todos os aspectos da actividade sindical.

###### Artigo 7.º

###### Direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, os trabalhadores associados poderão constituir-se, formalmente, em tendências, cujo reconhecimento e regulamentação são aprovados em congresso.

3 — A regulamentação referida no número anterior constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

###### Artigo 8.º

###### Solidariedade sindical

1 — O Sindicato lutará ao lado das organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Para a realização dos seus fins sociais estatutários pode, nomeadamente, o Sindicato, quer associar-se com outro, quer filiar-se e participar em outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais, desde que comunguem dos princípios do sindicalismo democrático.

###### Artigo 9.º

###### Sociedade democrática

1 — O Sindicato defende e participa activamente na construção da democracia política, social, cultural e económica.

2 — O Sindicato pauta a sua acção pela observância do Estado de Direito, no respeito pela dignidade da pessoa humana e pelos direitos universais do homem.

3 — O Sindicato orienta a sua acção com vista à eliminação de todas as formas de exploração, alienação e opressão dos trabalhadores, defendendo a existência de

uma organização sindical livre e independente que exprima a unidade fundamental de todos os trabalhadores.

###### Artigo 10.º

###### Filiação na UGT

O SINTAP é membro da União Geral de Trabalhadores, adoptando como própria a declaração de princípios desta e reconhecendo nela a organização sindical coordenadora de todos os sindicatos e trabalhadores que defendam, lutem e se reclamem do sindicalismo democrático.

###### Artigo 11.º

###### Filiação na ISP

O SINTAP é membro da Internacional do Serviço Público (ISP) em consonância com os seus objectivos, reconhecendo nela a organização internacional que congrega os sindicatos do sector público, em estreita cooperação com a Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL), com a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) e Federação Europeia de Serviços Públicos (FSESP).

#### SECÇÃO II

##### Dos fins e competências

###### Artigo 12.º

###### Fins

O Sindicato tem como atribuições:

- a) Fortalecer, pela sua acção, o movimento sindical democrático;
- b) Defender os direitos e interesses dos seus associados;
- c) Apoiar e enquadrar pela forma julgada mais adequada e correcta as reivindicações dos trabalhadores e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso;
- d) Lutar pela democratização da economia, da sociedade e do Estado;
- e) Defender e promover formas cooperativas de produção, distribuição, consumo e habitação para benefício dos seus associados;
- f) Defender o direito a um trabalho digno e à estabilidade no emprego;
- g) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da sua qualidade;
- h) Pugnar pela igualdade entre os sexos, designadamente nas condições de acesso e promoção nas diferentes carreiras e na incumbência de missões e responsabilidades;
- i) Defender e promover a formação permanente e a reconversão e reciclagem profissionais;
- j) Defender os direitos da terceira idade e das suas condições de vida, particularmente no que respeita aos sócios aposentados;
- k) Lutar pela melhoria da protecção materno-infantil;
- l) Defender os interesses da mãe como trabalhadora;
- m) Defender o trabalhador-estudante;
- n) Promover a formação intelectual e político-sindical dos seus associados, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana;
- o) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores da Administração Pública em geral e entre os seus

associadas em especial, desenvolvendo a sua consciência sindical;

*p)* Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas nomeações e promoções dos trabalhadores, lutando contra quaisquer formas de discriminação, nomeadamente de carácter político;

*q)* Defender a participação das organizações dos trabalhadores na elaboração da legislação de trabalho;

*r)* Defender a participação nos organismos de planificação económico-social e na gestão de organismos de carácter social.

#### Artigo 13.º

##### Competências

Ao Sindicato compete:

*a)* Elaborar propostas negociais, negociar e celebrar acordos e convenções colectivas sobre as relações de trabalho e condições da sua prestação;

*b)* Dar parecer sobre assuntos do seu âmbito e finalidades, a solicitação de outras associações ou de organismos ou entidades oficiais, nacionais ou estrangeiras;

*c)* Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares contra eles instaurados;

*d)* Prestar a assistência sindical, jurídica e judicial de que os seus associados careçam no contexto das suas relações de trabalho e no exercício dos seus direitos sindicais;

*e)* Participar na elaboração da legislação de trabalho;

*f)* Participar na gestão das organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

*g)* Participar no controlo da execução dos planos económico-sociais;

*h)* Declarar a greve e pôr-lhe termo;

*i)* Desenvolver todas as acções necessárias para a prossecução das suas finalidades;

*j)* Apoiar de um modo geral os seus associados com vista à melhoria das suas condições de vida e de trabalho.

### CAPÍTULO III

#### Dos associados

##### SECÇÃO I

##### Dos sócios

#### Artigo 14.º

##### Qualidade de sócio

Podem inscrever-se como sócios todos os trabalhadores abrangidos pelos critérios definidos nos artigos 2.º e 3.º

#### Artigo 15.º

##### Pedido de inscrição

O pedido de inscrição é dirigido ao secretariado nacional do Sindicato, acompanhado do parecer do secretariado da secção respectiva.

#### Artigo 16.º

##### Unicidade de inscrição

Nenhum trabalhador pode estar, sob pena de cancelamento ou de recusa da sua inscrição, filiado em qualquer

outro sindicato que o represente na qualidade de trabalhador, nos termos definidos no artigo 2.º

#### Artigo 17.º

##### Consequências da inscrição

1 — O pedido de inscrição implica para o trabalhador a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático.

2 — Com a inscrição, o trabalhador assume a qualidade de associado, com os direitos e deveres inerentes, nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 18.º

##### Recusa de inscrição

1 — O secretariado nacional pode recusar o pedido de inscrição ou cancelar a inscrição já efectivada, se tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos presentes para a sua formalização, ou sobre a não conformidade do trabalhador com os princípios democráticos do Sindicato.

2 — Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, o secretariado nacional comunicará por escrito ao trabalhador a sua decisão, devidamente fundamentada, podendo este recorrer de tal decisão para o conselho geral, no prazo máximo de oito dias após a recepção da notificação do secretariado nacional.

3 — O conselho geral proferirá deliberação sobre o recurso em última instância, na primeira reunião posterior à data da sua recepção.

4 — O recurso da decisão do cancelamento da inscrição tem efeito suspensivo, não podendo, porém, o candidato eleger ou ser eleito na pendência da decisão.

#### Artigo 19.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

*a)* Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos e dos regulamentos aplicáveis;

*b)* Participar livremente em todas as actividades do Sindicato e suas iniciativas, com salvaguarda dos estatutos e dos direitos dos outros associados, exprimindo as suas opiniões sobre as questões de interesse colectivo dos associados;

*c)* Beneficiar de todos os serviços organizados pelo Sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;

*d)* Beneficiar do fundo de greve e de outros fundos, nos termos definidos pelos respectivos regulamentos;

*e)* Exercer o direito de tendência e de crítica, com observância das regras da democracia e sem quebra da força e coesão sindicais;

*f)* Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judicial, nos termos das alíneas *c)*, *d)* e *f)* do artigo 13.º, após, pelo menos, seis meses de inscrição;

*g)* Receber do Sindicato quantia igual aos vencimentos perdidos por virtude do desempenho de cargos sindicais, ou ainda e dentro das disponibilidades existentes por motivos decorrentes da sua acção sindical;

*h)* Informar-se e ser informados regularmente de toda a actividade do Sindicato;

i) Utilizar as instalações do Sindicato para actividades sindicais, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços, das disponibilidades existentes e com prévio conhecimento do secretário-geral ou do secretário-coordenador (das secções regionais), conforme estamos a considerar a sede nacional ou as secções regionais;

j) Receber gratuitamente um exemplar dos estatutos e das publicações periódicas do Sindicato;

k) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos directivos que contrariem a lei, os presentes estatutos e regulamentos ou lesem alguns dos seus direitos.

#### Artigo 20.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e os regulamentos do Sindicato;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos do Sindicato, quando tomadas nos termos destes estatutos;

c) Participar nas actividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que forem eleitos;

d) Manter-se informados das actividades do Sindicato;

e) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais trabalhadores, os princípios do sindicalismo democrático;

f) Comunicar pontualmente ao Sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou socioprofissional;

g) Pagar pontualmente a quota do Sindicato;

h) Dinamizar a acção sindical.

#### Artigo 21.º

##### Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

a) Comunicarem ao secretariado nacional, por escrito, a vontade de se desvincularem do Sindicato;

b) Deixem de pagar quotas por período superior a três meses e que, depois de avisados para pagarem as quotas em atraso, o não tenham feito nos 30 dias subsequentes à recepção do aviso;

c) Tenham sido punidos com a medida disciplinar de expulsão.

#### Artigo 22.º

##### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo depois de expulsos, caso em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral.

#### SECÇÃO II

##### Da quotização

#### Artigo 23.º

##### Valor da cobrança

1 — A quotização mensal é fixada em conselho geral, expressamente convocado para o efeito, sob proposta do

secretariado nacional, numa base proporcional à remuneração.

2 — A quotização dos aposentados não poderá, em percentagem, ter um valor inferior a 0,25 % da quota dos associados no activo.

3 — Incumbe ao Sindicato a cobrança das quotas dos associados.

#### Artigo 24.º

##### Isenções

Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que:

a) Tenham os seus vencimentos suspensos por motivo de doença;

b) Se encontrem a prestar serviço militar obrigatório;

c) Se encontrem desempregados compulsivamente até à resolução do litígio em última instância;

d) Se encontrem com os vencimentos suspensos por motivo de actuação legítima como sócios do Sindicato na defesa dos seus princípios e objectivos.

#### SECÇÃO III

##### Do regime disciplinar

#### Artigo 25.º

##### Medidas disciplinares

Aos associados podem ser aplicadas as seguintes medidas disciplinares:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão até 30 dias;

c) Suspensão até 180 dias;

d) Suspensão até três anos;

e) Expulsão.

#### Artigo 26.º

##### Crítérios gerais de graduação das medidas

A graduação das medidas disciplinares far-se-á em função dos seguintes critérios:

a) Gravidade objectiva da infracção;

b) Intencionalidade da conduta do infractor;

c) Repercussão da infracção na actividade do Sindicato e na sua imagem externa;

d) Existência de antecedentes disciplinares devidamente comprovados.

#### Artigo 27.º

##### Expulsão

Incorrem na medida disciplinar de expulsão os sócios que:

a) Praticarem violação grave dos estatutos e regulamentos do Sindicato;

b) Desobedeçam pública e ostensivamente às deliberações legitimamente tomadas pelos órgãos estatutários;

c) Praticarem actos contrários aos princípios do sindicalismo democrático, contidos na declaração de princípios e nos estatutos do Sindicato.

## Artigo 28.º

### Competência para aplicação de medidas

A competência para aplicação das medidas disciplinares pertence ao conselho disciplinar.

## Artigo 29.º

### Processo disciplinar

1 — Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo disciplinar.

2 — Instaurado o processo, será sempre enviada ao arguido, por carta registada com aviso de recepção ou contra recibo, uma nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e os preceitos estatutários ou regulamentares violados.

3 — Desde o momento em que é instaurado um processo disciplinar, o sócio está suspenso de toda a actividade sindical.

4 — O associado pode responder, por escrito, à nota de culpa, em prazo não superior a 10 dias a contar da data do recibo ou da recepção do aviso, e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos, bem como apresentar testemunhas até ao máximo de 10.

5 — A aplicação da medida disciplinar será obrigatoriamente comunicada, por escrito, ao arguido, com os fundamentos que a determinam.

6 — Da medida disciplinar aplicada será sempre feito registo na ficha do associado.

## Artigo 30.º

### Recurso

1 — As sanções disciplinares aplicadas pelo conselho disciplinar admitem recurso para o conselho geral, no prazo de 10 dias a contar da sua notificação, com efeito suspensivo.

2 — Os recursos serão obrigatoriamente apreciados pelo conselho geral, na primeira reunião subsequente à sua recepção.

3 — As sanções disciplinares aplicadas pelo conselho geral são irrecorríveis.

## Artigo 31.º

### Nulidade do processo

A não audição do arguido em processo disciplinar determina a nulidade deste e a inexistência da medida eventualmente aplicada.

## CAPÍTULO IV

### Da organização do Sindicato

#### SECÇÃO I

#### Dos órgãos

## Artigo 32.º

### Enumeração dos órgãos

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;

- c) O secretariado nacional;
- d) O conselho disciplinar;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

## SECÇÃO II

### Do congresso

## Artigo 33.º

### Natureza e composição

1 — O congresso é o órgão máximo do Sindicato.

2 — Entre congressos o órgão máximo do Sindicato é o conselho geral.

3 — O congresso é constituído por um colégio de delegados, eleitos por sufrágio universal, directo e secreto, em representação dos associados.

4 — Por inerência, são delegados do congresso:

- a) Os membros efectivos do conselho geral;
- b) Os membros efectivos do secretariado nacional;
- c) Os membros efectivos do conselho disciplinar;
- d) Os membros efectivos do conselho fiscalizador de contas.

5 — O mínimo de delegados eleitos não poderá ser inferior ao dobro dos delegados por inerência.

## Artigo 34.º

### Modo de eleição dos delegados

1 — O colégio de delegados deve reflectir a composição e o âmbito geográfico do Sindicato, nos termos destes estatutos e do seu regimento.

2 — Os delegados ao congresso, a que se refere o n.º 2 do artigo 33.º, são eleitos de entre listas nominativas concorrentes e subordinadas a programas de orientação, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

3 — Para efeitos da eleição de delegados, o território do Sindicato dividir-se-á em círculos eleitorais.

4 — Nenhum círculo eleitoral abrangerá associados de mais de uma secção regional ou equiparada.

5 — O número de delegados eleitos, bem como os trâmites do processo eleitoral, serão fixados no regulamento eleitoral, a aprovar pelo conselho geral, sob proposta da comissão organizadora do congresso referida no artigo 36.º, divulgados até ao 20.º dia subsequente ao da convocação do congresso.

## Artigo 35.º

### Reuniões do congresso e sua convocação

1 — O congresso reunirá ordinariamente de quatro em quatro anos, a convocação do conselho geral.

2 — O Congresso reunirá extraordinariamente mediante requerimento do conselho geral, do secretariado nacional ou de um terço dos associados, ouvido o conselho geral.

3 — A convocação do congresso extraordinário será feita nos 15 dias subsequentes ao da recepção do requerimento para data que não exceda a da convocação em 90 dias.

4 — A convocatória do congresso deverá ser amplamente divulgada pelo envio de circular, através da estrutura sindical, aos associados e pela sua publicação em, pelo menos, dois jornais diários de circulação nacional.

5 — A convocatória deverá mencionar as datas, horas e local de funcionamento. Mencionará ainda a ordem de trabalhos que constar do requerimento da convocação.

6 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 90 dias, ou de 30 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

#### Artigo 36.º

##### Comissão organizadora do congresso

1 — A comissão organizadora do congresso é constituída pelo secretariado nacional e pela mesa do conselho geral, sendo presidida pelo secretário-geral.

2 — Compete à comissão organizadora do congresso a execução de todos os actos necessários à preparação do congresso e tomar, com a antecedência devida, as providências necessárias para que o congresso tenha lugar no tempo e local previstos na sua convocatória.

#### Artigo 37.º

##### Funcionamento do congresso

1 — No início da primeira sessão, que será aberta pelo presidente do Sindicato, o congresso elegerá, de entre os delegados presentes e pela forma prevista no artigo 40.º, uma mesa para dirigir os trabalhos.

2 — O congresso funcionará continuamente até se achar esgotada a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

3 — Se, no termo da data pré-fixada, não se encontrar esgotada a ordem de trabalhos, poderá o congresso deliberar pela sua continuação, a requerimento de, pelo menos, um quarto dos delegados presentes, até se esgotar completamente a ordem de trabalhos.

4 — Os mandatos dos delegados caducam 180 dias após o encerramento do congresso.

#### Artigo 38.º

##### Quórum

1 — O congresso só pode reunir se, no início da sua abertura, estiverem presentes pelo menos metade e mais um dos seus membros.

2 — O congresso só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

3 — São nulas as decisões tomadas sem quórum ou relativas a matérias que não constem na ordem de trabalhos.

#### Artigo 39.º

##### Competências do congresso

É da competência exclusiva do congresso:

a) Definir a política sindical e as orientações a observar pelo Sindicato, na aplicação dos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos presentes estatutos;

b) Aprovar o programa de acção;

c) Eleger e destituir o conselho geral, o secretariado nacional, o conselho disciplinar e o conselho fiscalizador de contas;

d) Rever os estatutos;

e) Aprovar o regulamento de tendências e o regimento do congresso, bem como ratificar os regulamentos elaborados pelos outros órgãos estatutários;

f) Deliberar em caso de força maior que afecte gravemente a vida do Sindicato;

g) Ratificar as deliberações do conselho geral;

h) Deliberar sobre a adesão ou associação com outras organizações sindicais, nacionais ou internacionais;

i) Deliberar sobre a integração ou fusão com outras associações sindicais;

j) Deliberar sobre a extinção ou dissolução do Sindicato e a liquidação do seu património.

#### Artigo 40.º

##### Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º, um 2.º e um 3.º secretários.

2 — A eleição da mesa far-se-á de entre listas nominativas completas, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

3 — A eleição será por escrutínio secreto, salvo decisão em contrário de pelo menos dois terços dos delegados presentes.

4 — As listas poderão ser apresentadas pelo secretariado nacional ou por um número de 50 delegados ao congresso.

#### Artigo 41.º

##### Competências da mesa

Compete à mesa do congresso:

a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;

b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;

c) Organizar e propor ao congresso as comissões que achar necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos.

#### Artigo 42.º

##### Competências do presidente da mesa

1 — Compete especialmente ao presidente da mesa do congresso:

a) Representar o congresso;

b) Presidir às sessões do congresso, dirigir os respectivos trabalhos e declarar o seu encerramento;

c) Admitir ou rejeitar qualquer documento, sem prejuízo do direito de recurso para o plenário, em caso de rejeição;

d) Assinar os documentos em nome do congresso;

e) Vigiar pelo cumprimento do regimento e das resoluções do congresso.

2 — O presidente será coadjuvado ou substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo vice-presidente e na falta ou impedimento deste por um delegado eleito para esse fim.



### Artigo 43.º

#### Competências dos secretários da mesa

Compete aos secretários, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

- a) Ordenar as matérias a submeter à votação e registar as votações;
- b) Organizar as inscrições dos delegados que pretendam usar da palavra;
- c) Elaborar o expediente relativo às sessões do congresso e assiná-lo juntamente com o presidente;
- d) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- e) Redigir as actas das sessões do congresso;
- f) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos.

### Artigo 44.º

#### Regimento do congresso

O congresso aprovará, sob proposta do secretariado nacional, o regimento, que regulará a disciplina do seu funcionamento e os poderes e atribuições dos seus membros e órgãos.

### SECÇÃO III

#### Do conselho geral

### Artigo 45.º

#### Composição do conselho geral

1 — O conselho geral é o órgão responsável pela observância das linhas da política sindical aprovadas pelo congresso e assegura a aplicação e adequação às circunstâncias concretas das suas orientações.

2 — O conselho geral é constituído por:

- a) 25 membros eleitos em congresso, nos termos do artigo 47.º;
- b) 25 membros eleitos pelos secretariados das secções regionais, nos termos do artigo 47.º;
- c) Para efeitos do disposto na alínea a) do n.º 3 do artigo 33.º, só serão considerados os membros referidos na alínea a) do presente artigo.

3 — Para efeitos do disposto da alínea d) do artigo 46.º, integram ainda o conselho geral os restantes membros dos órgãos referidos nas alíneas c), d) e e) do artigo 32.º

4 — Sempre que as matérias a abordar lhes digam especial respeito, serão convocados para as reuniões do conselho geral o secretário-coordenador da secção do estrangeiro e membros do conselho consultivo da administração local ou das comissões sectoriais.

### Artigo 46.º

#### Competências do conselho geral

##### Compete ao conselho geral:

- a) Aprovar, em reunião ordinária a realizar até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte elaborados pelo secretariado nacional;

- b) Aprovar, em reunião ordinária a realizar até 30 de Maio de cada ano, o relatório e contas elaborado pelo secretariado nacional;

- c) Aprovar os orçamentos suplementares para despesas não previstas;

- d) Autorizar a criação de comissões sectoriais e comissões profissionais, interprofissionais ou outras com carácter consultivo, sob proposta do secretariado nacional;

- e) Decidir sobre os recursos interpostos das decisões dos órgãos estatutários, ouvido o conselho disciplinar;

- f) Arbitrar os diferendos entre os órgãos do Sindicato quer a solicitação destes quer oficialmente, sempre que o litígio se repercuta negativamente na vida do Sindicato ou na sua projecção externa;

- g) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta;

- h) Instituir, sob proposta do secretariado nacional, o fundo de greve e o fundo de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;

- i) Nomear os órgãos de gestão administrativa do Sindicato, no caso de demissão ou destituição dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;

- j) Apreciar e aprovar o resultado final dos acordos a que se tenha chegado sobre o regime e condições de trabalho e autorizar a sua formalização;

- k) Requerer a convocação do congresso e convocá-lo nos termos estatutários;

- l) Autorizar o secretariado nacional a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

- m) Pronunciar-se sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, cultural ou cooperativo, ou quaisquer outras de interesse para os trabalhadores;

- n) Aprovar os regulamentos do Sindicato, salvo quanto àqueles que sejam da competência específica de outro órgão;

- o) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não sejam de exclusiva competência do congresso, salvo delegação deste;

- p) Exercer as competências previstas no n.º 2 do artigo 33.º

### Artigo 47.º

#### Modo de eleição do conselho geral

1 — Os membros do conselho geral, referidos nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 45.º, são eleitos, respectivamente, pelo congresso e pelos secretariados das secções regionais, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

2 — O número de membros a eleger por cada secretariado de secção regional será fixado pela comissão executiva, anualmente, de acordo com o método de Hondt, aplicado ao número de associados de cada secção, com a quotização regularizada a 31 de Dezembro do ano anterior.

3 — Os membros eleitos por cada secretariado de secção, nos termos do n.º 2, podem ser eleitos ou destituídos a qualquer tempo.

### Artigo 48.º

#### Presidente do Sindicato

1 — É considerado eleito presidente do Sindicato o candidato que figure em primeiro lugar na lista mais votada para o conselho geral.

2 — Compete ao presidente do Sindicato a sua representação em todos os actos de maior dignidade, para que seja solicitado pelo secretariado nacional.

3 — Compete ainda ao presidente a coordenação de actividades específicas que lhe sejam atribuídas pelo secretariado nacional e que não colida com as suas competências gerais.

4 — O presidente do Sindicato tem assento, sem direito a voto, nas reuniões do secretariado nacional e comissão executiva.

#### Artigo 49.º

##### Reuniões do conselho geral

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por ano, devendo ser convocado com a antecedência mínima de 20 dias.

2 — O conselho geral reunirá extraordinariamente sempre que convocado pelo presidente, ou quem o substitua, a requerimento da mesa, de um terço dos seus membros, do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas, do conselho disciplinar ou de 20 % dos associados.

3 — Recebido o requerimento, do qual deverão constar os pontos da ordem de trabalhos da reunião, o presidente, ouvida a mesa, procederá à convocação do conselho geral, por forma que este reúna até ao 15.º dia subsequente ao da recepção do requerimento.

4 — A convocação deverá ser nominal e por escrito, com indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião, assegurando-se a sua expedição, de modo que todos os membros estejam na sua posse, até cinco dias antes da reunião.

5 — As convocatórias deverão ser enviadas nos mesmos termos ao secretariado nacional, ao conselho disciplinar e ao conselho fiscalizador de contas, que poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, salvo quanto ao disposto na alínea *d*) do artigo 46.º

#### Artigo 50.º

##### Quórum

O conselho geral só poderá reunir e deliberar validamente, desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros.

#### Artigo 51.º

##### Mesa

1 — Na sua primeira reunião, o conselho geral elegerá um vice-presidente e os 1.º, 2.º e 3.º secretários, que integram a mesa, cuja presidência cabe ao presidente do conselho geral.

2 — A mesa assegurará o funcionamento e o expediente do conselho geral.

#### Artigo 52.º

##### Competências do presidente da mesa do conselho geral

Compete ao presidente da mesa do conselho geral:

- Convocar e presidir às reuniões do conselho geral, declarar a sua abertura e dirigir os respectivos trabalhos;
- Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar todas as folhas dos livros de actas do conselho geral;
- Proceder à abertura do congresso.

#### Artigo 53.º

##### Competências do vice-presidente da mesa

Compete ao vice-presidente:

- Substituir o presidente nos seus impedimentos;
- Coadjuvar ao presidente no exercício das suas funções.

#### Artigo 54.º

##### Competências dos secretários da mesa

Compete aos secretários:

- Coadjuvar o presidente e o vice-presidente;
- Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios do conselho geral;
- Elaborar os projectos de acta e todo o expediente das sessões;
- Assegurar o trabalho do secretariado da mesa do conselho geral;
- Passar certidões das actas do conselho geral, quando requeridas.

#### SECÇÃO IV

##### Do secretariado nacional

#### Artigo 55.º

##### Natureza e composição

1 — O secretariado nacional é o órgão directivo do SINTAP e é composto por 31 membros, eleitos em congresso.

2 — São ainda membros de pleno direito do secretariado nacional os secretários-coordenadores regionais e o secretário-coordenador da Secção Nacional dos Aposentados — Club Sénior —, eleitos e que não façam parte daquele órgão, por força do n.º 1 do presente artigo.

#### Artigo 56.º

##### Competências do secretariado nacional

1 — Compete especialmente ao secretariado nacional:

- Dar execução às deliberações do congresso e do conselho geral;
- Representar o Sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- Dirigir e coordenar toda a actividade do Sindicato, de acordo com os presentes estatutos e com as deliberações e princípios, definidos globalmente pelo congresso e pelo conselho geral;
- Decidir da admissão de sócios, nos termos dos estatutos;
- Negociar propostas de alteração das condições de trabalho e respectiva remuneração;
- Prestar informação escrita aos associados, através da estrutura sindical, das actividades do Sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais;
- Organizar e gerir os fundos do Sindicato ou deste dependente, nos termos dos estatutos;
- Apresentar ao conselho fiscalizador de contas, para parecer, as contas do exercício até 30 de Abril e o orçamento

para o ano seguinte até 30 de Dezembro, acompanhados do respectivo relatório de actividade ou fundamentação;

i) Declarar a greve, não o podendo fazer por período superior a dois dias, no caso de a greve abranger a maioria dos trabalhadores da Administração Pública, situação em que deverá propor ao conselho geral a sua duração por período superior;

j) Criar os grupos de trabalho ou de estudo que entender necessários ao melhor cumprimento do seu mandato;

k) Elaborar e manter actualizado o inventário de bens do Sindicato, que será conferido e assinado no acto de posse do novo secretariado nacional;

l) Requerer a convocação do congresso ou do conselho geral, nos termos dos estatutos, e submeter à apreciação e deliberação daqueles órgãos todos os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que o secretariado nacional lhes queira voluntariamente submeter;

m) Apresentar e submeter à apreciação do congresso o relatório de actividade referente ao exercício do mandato;

n) Dar parecer ao conselho geral sobre a criação de organizações julgadas necessárias aos trabalhadores ou à adesão a outras já existentes;

o) Prestar todo o apoio técnico e económico que lhe for solicitado pelos outros órgãos e que seja necessário ao cumprimento cabal dos respectivos mandatos;

p) Exercer as demais funções que, legal ou estatutariamente, sejam da sua competência.

2 — O secretariado nacional poderá fazer-se representar, assistir e participar, por direito próprio, em todas as reuniões que se realizem no âmbito do Sindicato.

#### Artigo 57.º

##### **Eleição do secretariado nacional**

O secretariado nacional é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria dos votos expressos.

#### Artigo 58.º

##### **Secretário-geral**

É considerado secretário-geral o candidato que figure em primeiro lugar na lista mais votada para o secretariado nacional.

#### Artigo 59.º

##### **Competências do secretário-geral**

Compete ao secretário-geral:

a) Presidir às reuniões do secretariado nacional e da comissão executiva e propor ou garantir a atribuição de pelouros aos seus membros;

b) Coordenar a execução da estratégia político-sindical, em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;

c) Representar o SINTAP em todos os actos e nas organizações nacionais e internacionais, podendo delegar representação num membro do secretariado nacional ou de outro órgão do sindicato;

d) Designar nas suas ausências e impedimentos o vice-secretário-geral que o substitui;

e) Admitir, suspender e demitir empregados do sindicato, bem como fixar as suas remunerações;

f) Convocar ou requerer a convocação de órgãos das secções.

#### Artigo 60.º

##### **Comissão executiva**

1 — A comissão executiva é constituída por:

a) O secretário-geral;

b) Vice-secretários-gerais, até ao máximo de três, podendo um deles ser o tesoureiro;

c) Os secretários-coordenadores das secções regionais do sindicato, conforme o disposto no n.º 4 do artigo 69.º;

d) O secretário nacional responsável pelo departamento de formação e estudos, se existir;

e) O secretário nacional responsável pelo departamento pela informação, se existir;

f) O secretário nacional responsável pelo departamento de acção social e tempos livres, se existir;

2 — Os secretários referidos nas alíneas b), d), e) e f) são designados na primeira reunião do secretariado nacional, de entre os seus membros por proposta do secretário-geral;

3 — A comissão executiva exercerá as competências do secretariado nacional que por este lhe forem delegadas.

4 — São criados, a funcionar na dependência do secretário-geral, os seguintes departamentos:

a) Departamento Internacional;

b) Departamento de Estudos e Formação;

c) Departamento de Acção Social e Tempos Livres.

#### Artigo 61.º

##### **Reuniões do secretariado nacional e da comissão executiva**

1 — O secretariado nacional e a comissão executiva reunir-se-ão sempre que necessário. As reuniões do secretariado nacional deverão acontecer pelo menos uma vez em cada dois meses. A comissão executiva deverá reunir no mínimo, obrigatoriamente, uma vez por mês.

2 — As deliberações do secretariado nacional e da comissão executiva são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

3 — O secretariado nacional e a comissão executiva só poderão reunir e deliberar validamente, estando presentes metade e mais um dos seus membros.

4 — O secretariado nacional ou a comissão executiva organizará um livro de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efectuada.

#### Artigo 62.º

##### **Responsabilidades dos membros do secretariado nacional**

1 — Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes for concedido, salvo os que expressamente tenham votado contra as decisões tomadas ou, se ausentes, em tal sentido se pronunciarem na primeira reunião seguinte à que não compareceram.

2 — O SINTAP obriga-se mediante a assinatura de dois dos membros do secretariado nacional, sendo um deles sempre o secretário-geral ou o tesoureiro.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, poderá o secretário-geral delegar expressamente em um ou em vários membros, quer do secretariado nacional quer da comissão executiva.

#### SECÇÃO V

##### Do conselho disciplinar

#### Artigo 63.º

##### Conselho disciplinar

1 — O conselho disciplinar detém o poder disciplinar do Sindicato, dentro dos limites destes estatutos.

2 — O conselho disciplinar é composto por cinco elementos efectivos, eleitos em congresso por voto directo e secreto, de entre listas nominativas, pelo método de Hondt.

3 — É considerado presidente do conselho disciplinar o candidato que figure em primeiro lugar na lista mais votada.

4 — Na primeira reunião após a sua eleição, os membros do conselho disciplinar elegerão de entre si o vice-presidente e os secretários.

#### SECÇÃO VI

##### Do conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 64.º

##### Conselho fiscalizador de contas

1 — O conselho fiscalizador de contas é o órgão que fiscaliza as contas do Sindicato.

2 — O conselho fiscalizador de contas é composto por cinco membros efectivos, eleitos em congresso por voto directo e secreto, de entre listas nominativas e pelo método de Hondt.

3 — É considerado presidente do conselho fiscalizador de contas o candidato que figure em primeiro lugar na lista mais votada.

4 — Na primeira reunião após a eleição, os seus membros elegerão de entre si o vice-presidente e os secretários.

#### Artigo 65.º

##### Competências do conselho fiscalizador de contas

1 — Compete, em especial, ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do Sindicato;

b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamento anual e a sua revisão, a apresentar pelo secretariado nacional ao congresso ou ao conselho geral;

c) Apresentar ao congresso, ao conselho geral e ao secretariado nacional todas as sugestões que entenda de interesse para a vida do Sindicato, particularmente no campo da gestão financeira;

d) Apresentar, até ao dia 30 de Dezembro, parecer ao conselho geral sobre o orçamento elaborado pelo secretariado nacional;

e) Apresentar, até ao dia 20 de Maio, ao conselho geral o relatório da sua actividade e o parecer sobre as contas do exercício.

2 — O conselho fiscalizador de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do Sindicato, devendo reunir com o secretariado nacional sempre que o entenda necessário ao cabal cumprimento do seu mandato.

3 — O conselho fiscalizador de contas estará obrigatoriamente presente nas reuniões do conselho geral, em que este órgão aprecie as contas, o orçamento ou quaisquer factos que decida apresentar-lhe.

4 — Das reuniões do conselho fiscalizador de contas serão, obrigatoriamente, elaboradas actas.

#### CAPÍTULO V

##### Da organização regional e profissional do Sindicato

#### SECÇÃO I

##### Das secções

#### Artigo 66.º

##### Descentralização regional

Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o Sindicato compreende quer secções de organismo ou local de trabalho quer de níveis regional ou distrital e ainda secções sindicais dos aposentados e do estrangeiro.

#### Artigo 67.º

##### Secção concelhia de organismo ou local de trabalho

1 — A secção concelhia, de organismo ou local de trabalho agrupa os associados que, dentro de uma secção regional ou equiparada, exerçam actividades num concelho, organismo(s), local ou locais de trabalho idênticos.

2 — A coordenação das secções referidas no n.º 1 é da responsabilidade do secretariado regional e distrital, nos termos dos artigos seguintes.

3 — Estas secções contribuem para a elaboração da política sindical segundo os presentes estatutos, operando na respectiva área, de acordo com os princípios e decisões dos órgãos nacionais e dos secretariados referidos no n.º 2.

4 — Nos concelhos, organismos ou locais de trabalho onde existam secções, as competências atribuídas aos seus órgãos acumulam às de delegados sindicais.

#### Artigo 68.º

##### Dos órgãos das secções concelhias, de organismo e local de trabalho

1 — São órgãos de secção de organismo e local de trabalho a assembleia geral, o coordenador da secção e os vogais, em número a determinar pelo conselho geral, de acordo com a relação proporcional do número de membros de cada secção.

2 — A assembleia geral é o órgão máximo deliberativo da secção, composta por todos os membros desta,

competindo-lhe, em geral, tomar as decisões nos termos do artigo 67.º e, em especial:

- a) Eleger uma mesa, formada por um presidente e dois secretários, quando as circunstâncias e o número de membros o justificarem;
- b) Eleger o coordenador da secção e os vogais.

3 — A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente a convocação do coordenador da secção ou de, pelo menos, um terço dos seus membros, mediante aviso contendo a ordem de trabalhos, que deverá ser enviada a todos os membros da secção até oito dias antes da data fixada.

4 — Ao coordenador da secção, coadjuvado pelos vogais, compete:

- a) Aplicar as decisões da assembleia geral;
- b) Organizar internamente a secção e representá-la junto do organismo ou local de trabalho;
- c) Exercer, juntamente com os restantes vogais, as funções de delegados sindicais.

5 — São deveres do coordenador:

- a) Estabelecer os contactos e ligações entre os associados e os secretariados regional e distrital;
- b) Distribuir aos associados toda a informação do Sindicato;
- c) Colaborar com o secretariado regional e distrital em todas as acções necessárias para a actividade do Sindicato;
- d) Divulgar a acção do Sindicato;
- e) Estimular a participação activa dos associados na vida do Sindicato;
- f) Angariar o maior número de associados para o Sindicato;
- g) Acompanhar a actividade do organismo ou local de trabalho e vigiar pela aplicação das disposições legais;
- h) Contribuir para a formação profissional e para a promoção social e cultural dos outros sócios do Sindicato e restantes trabalhadores;
- i) Frequentar cursos de formação sindical;
- j) Assegurar a sua substituição por um vogal nos períodos de ausência ou impedimento.

#### Artigo 69.º

##### Secções regionais

1 — As secções regionais abrangem um ou mais distritos, tendo um número mínimo de 300 associados, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — Compete ao conselho geral, sob proposta do secretariado nacional e ouvidos os secretariados das secções envolvidas, decidir quanto à criação de secções regionais.

3 — O conselho geral pode aprovar a continuação, extinção ou modificação do âmbito das secções, por proposta do secretariado nacional ou da maioria dos associados interessados, sem que tal implique alteração aos presentes estatutos.

4 — Secções regionais existentes:

- a) Consideram-se criadas as seguintes secções regionais:

Secção Regional do Norte;  
Secção Regional do Centro;

Secção Regional de Lisboa e Vale do Tejo;  
Secção Regional do Alentejo;  
Secção Regional do Algarve;

b) As secções dos Açores e da Madeira, já criadas nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 69.º, mantêm a organização em vigor, resultante das especificidades das regiões autónomas;

c) A nível de cada região autónoma, permanece a existência de uma secção coordenadora regional para melhor desempenho das funções, nomeadamente para os efeitos do disposto no artigo 71.º, n.º 3, sem prejuízo da existência de outras secções regionais integradas naquela, que se venham a revelar pertinentes para dinamização e aprofundamento da acção sindical junto dos respectivos associados.

5 — O disposto no número anterior será consagrado em regulamento próprio, a aprovar pelo conselho geral, sob proposta das secções regionais criadas nos termos do n.º 4, alíneas a) e c), ou, subsidiariamente, por proposta do secretariado nacional, ouvidas aquelas secções.

#### Artigo 70.º

##### Club-Sénior — Secção Nacional dos Aposentados

1 — O Club-Sénior — Secção Nacional dos Aposentados abrange todo o território nacional.

2 — A eleição do secretariado e o funcionamento do Club Sénior — Secção Nacional dos Aposentados serão objecto de regulamento próprio a aprovar pelo conselho geral sob proposta do secretariado nacional.

#### Artigo 71.º

##### Fins e órgãos das secções regionais

1 — As secções têm por finalidade:

a) Constituírem, no seu âmbito, pólos de dinamização sindical, em coordenação com os órgãos do Sindicato e na observância dos princípios estatutários;

b) Determinar e transmitir aos órgãos do Sindicato as aspirações dos seus associados, contribuindo, pelo debate interno e acção sindical, para o seu aprofundamento e resolução;

c) Dar cumprimentos às deliberações e recomendações dos órgãos do Sindicato, proferidas no âmbito da sua competência;

d) Pronunciar-se sobre questões ou assuntos que lhe sejam presentes pelo secretariado nacional;

e) Acompanhar a actuação dos delegados sindicais, facilitando a coordenação entre eles e a articulação com o secretariado regional.

2 — As secções regionais são dirigidas pelos respectivos secretariados de secção.

3 — As secções regionais dos Açores e da Madeira, em atenção às autonomias político-administrativas que caracterizam as suas regiões têm ainda por finalidade negociar com os respectivos órgãos de Governo próprio, no âmbito das suas atribuições e competências constitucionais sobre a Administração Pública.

## Artigo 72.º

### Eleição dos secretariados regionais

1 — O secretariado é o órgão executivo da secção, sendo composto por sete ou nove membros, consoante se trate de secção até 2000 associados ou mais de 2000 associados, respectivamente.

2 — As eleições dos secretariados regionais realizar-se-ão na mesma data em que for fixada, pelo conselho geral, a eleição dos delegados ao congresso ordinário.

3 — Os secretários regionais serão eleitos em assembleia geral eleitoral, na área da sua jurisdição, por voto directo e secreto, em listas nominativas completas, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria de votos expressos.

4 — Será coordenador do secretariado regional o primeiro elemento da lista vencedora das eleições para as diferentes secções regionais.

5 — Na sua primeira reunião, por designação do secretariado coordenador regional, serão indicados o substituto do secretário-coordenador, assim como o tesoureiro e, ainda, as funções dos diferentes elementos do secretariado regional.

## Artigo 73.º

### Competências dos secretariados das secções regionais

1 — Compete ao secretariado da secção regional:

a) Aplicar no respectivo âmbito as decisões e orientações dos órgãos nacionais, bem como as do conselho regional que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;

b) Dar parecer relativamente às propostas de admissão como sócios de trabalhadores abrangidos no âmbito da respectiva secção;

c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que, por via estatutária e regulamentar, lhe sejam reconhecidas;

d) Coordenar as reuniões das secções distritais;

e) Elaborar e manter actualizado o inventário dos bens e o ficheiro de associados e delegados sindicais da secção;

f) Apreciar a situação sindical no respectivo âmbito e dirigir aos órgãos nacionais do Sindicato recomendações da sua iniciativa ou que o conselho regional tenha entendido por convenientes;

g) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos nacionais do Sindicato e os sócios abrangidos pela secção, directamente e através das secções distritais;

h) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas em conformidade com estes estatutos;

i) Gerir com eficiência os fundos da secção 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 das secções distritais, do órgão de comunicação e demais publicações do Sindicato;

k) Convocar o conselho geral nos termos do n.º 2 do artigo 49.º

2 — Caso o secretariado de secção não cumpra os seus deveres ou tarefas, nomeadamente os consignados pela declaração de princípios, estatutos ou programa de acção, será destituído pelo conselho geral, mediante parecer favorável do conselho disciplinar e proposta do secretariado nacional.

3 — Em caso de destituição do secretariado de secção, o secretariado nacional nomeará uma comissão de gestão e convocará novas eleições no prazo máximo de 90 dias.

4 — A organização e funcionamento dos secretariados de secção e a organização do processo eleitoral serão definidos num regulamento de secções a aprovar pelo conselho geral sob proposta do secretariado nacional.

## Artigo 74.º

### Secção do estrangeiro

1 — A Secção do Estrangeiro é constituída pelos associados a exercer funções fora do território nacional.

2 — A organização e funcionamento da secção deverá atender as especificidades próprias, em termos a definir no regulamento das secções.

3 — Poderão ser constituídas subsecções nos países onde se justificar.

## Artigo 75.º

### Secções distritais

1 — Dentro da área de cada secção regional serão eleitas secções distritais.

2 — Aplica-se às secções distritais o disposto nos artigos 72.º e 73.º, com as devidas adaptações, a definir em regulamento próprio pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional.

## Artigo 76.º

### Subsecções

A criação de subsecções será definida no regulamento das secções.

## SECÇÃO II

### Do conselho consultivo da administração local e das comissões profissionais

## Artigo 77.º

### Conselho consultivo da administração local

1 — Tendo em conta a especificidade do funcionamento da administração local, é criado o seu conselho consultivo, constituído por representantes a eleger pelos secretariados de secção regional, até ao máximo de 25, por método proporcional ao número de associados do sector, com a quotização em dia.

2 — O conselho consultivo reunirá ordinariamente duas vezes por ano e extraordinariamente, por decisão do secretário-geral ou da comissão executiva do Sindicato, a convocação do seu presidente da mesa.

3 — O conselho consultivo, por sua iniciativa ou a solicitação dos órgãos nacionais do Sindicato, deverá pronunciar-se sobre as matérias específicas mais importantes para o sector, sendo obrigatoriamente ouvido antes de negociação ou celebração de acordos de âmbito nacional e interesse específico e relevante para a administração local.

4 — A convocatória das reuniões será enviada aos membros do conselho e à comissão executiva.

### Artigo 78.º

#### Natureza e objectivo das comissões sectoriais, intersectoriais ou profissionais

1 — As comissões sectoriais, intersectoriais ou profissionais assentam na identidade de interesses numa profissão ou num sector de actividade e visam a sua legítima salvaguarda e prossecução, bem como a superação e harmonização das eventuais contradições que entre elas surjam.

2 — Haverá tantas comissões profissionais quantas as necessárias para um completo enquadramento socioprofissional dos associados.

3 — Compete ao conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, definir o número de comissões e o respectivo âmbito.

### Artigo 79.º

#### Atribuição e competência das comissões sectoriais, intersectoriais ou profissionais

1 — As comissões sectoriais, intersectoriais ou profissionais têm funções consultivas de apoio ao secretariado nacional e ao conselho geral na definição da política sectorial e das condições de trabalho.

2 — As comissões profissionais deverão, obrigatoriamente, ser consultadas na pendência das negociações de trabalho no sector a que respeitam e informadas do seu andamento.

### Artigo 80.º

#### Organização e modo de funcionamento

1 — As comissões previstas no artigo 79.º dos estatutos são designadas pelos secretariados regionais, após audição dos secretários das secções distritais.

2 — De cada comissão regional serão eleitos dois membros para fazerem parte da comissão a nível nacional.

3 — Em cada comissão a nível nacional será designado um coordenador.

4 — O modo de funcionamento das comissões será objecto de regulamento próprio a aprovar pelo secretário-geral.

## CAPÍTULO VI

### Dos delegados sindicais

#### Artigo 81.º

##### Delegados sindicais

Os delegados sindicais são sócios do Sindicato, mandatários dos associados que os elegem junto da respectiva secção, servindo de elementos de coordenação, dinamização e ligação recíproca entre esta e aqueles.

#### Artigo 82.º

##### Condições de elegibilidade

Só poderá ser eleito delegado sindical o sócio do Sindicato que exerça a sua actividade no local de trabalho, cujos associados representará e que não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nos estatutos.

### Artigo 83.º

#### Eleição

1 — A eleição dos delegados sindicais será efectuada no local de trabalho de entre todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais, por voto directo e secreto.

2 — A data da eleição será marcada com 15 dias de antecedência pelo secretariado de secção.

3 — De imediato abrir-se-á um período de campanha eleitoral, que terminará quarenta e oito horas antes do acto eleitoral e no qual os candidatos deverão esclarecer o eleitorado das grandes linhas da sua actuação futura.

4 — No período máximo de quarenta e oito horas após a eleição, todos os elementos referentes ao processo eleitoral serão enviados ao secretariado da secção regional, para apreciação da sua regularidade.

5 — Ao secretariado da secção regional competirá comunicar ao delegado eleito, no prazo de 10 dias após a recepção dos elementos referidos no número anterior, e ao secretariado nacional a confirmação ou contestação da eleição efectuada.

6 — A contestação será enviada para apreciação do conselho geral, no caso de recurso apresentado pelo secretariado regional ou pela maioria dos eleitores, no prazo de oito dias a contar da data da recepção da notificação da contestação.

7 — O mandato dos delegados sindicais não poderá ser superior a três anos, podendo ser revogado em qualquer altura pelos trabalhadores que os elegeram, mediante nova eleição.

8 — Não poderá ser considerado válido todo o acto eleitoral para delegados sindicais no qual não participe mais de metade dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

9 — O processo eleitoral e o número de delegados serão fixados em regulamento próprio, aprovado pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, ouvidos os secretariados das secções regionais.

### Artigo 84.º

#### Atribuições

1 — São atribuições dos delegados sindicais:

a) Informar os trabalhadores de toda a actividade sindical, através da distribuição e afixação em local próprio de informação impressa, assegurando que todos os documentos cheguem aos associados;

b) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre todos os trabalhadores e entre estes e o secretariado, transmitindo as suas aspirações, sugestões e críticas;

c) Dar parecer aos órgãos do Sindicato sobre os assuntos acerca dos quais tenham sido consultados;

d) Assegurar a sua substituição nos períodos de impedimento;

e) Representar o Sindicato no local de trabalho por mandato do secretariado;

f) Incentivar os trabalhadores não sócios a procederem à sua inscrição no Sindicato e a participarem activamente na vida sindical.

2 — Aplica-se aos delegados sindicais o disposto no artigo 68.º

### Artigo 85.º

#### Destituição dos delegados sindicais

1 — São fundamentos de destituição automática:

- a) Não preenchimento das condições de elegibilidade;
- b) A transferência para outro local de trabalho;
- c) Ter pedido a demissão do cargo e a perda da qualidade de sócio do Sindicato.

2 — Poderá o secretariado de secção proceder à destituição de delegados sindicais no caso de incumprimento reiterado das suas funções, cabendo da sua decisão, devidamente fundamentada, recurso para o secretariado nacional.

### Artigo 86.º

#### Delegados sindicais provisórios

Na falta de delegados sindicais eleitos, nos termos dos artigos 82.º e seguintes, pode o secretariado de secção proceder provisoriamente à sua designação.

### Artigo 87.º

#### Reuniões no local de trabalho

A convocação do secretariado nacional, do secretariado de secção, dos delegados sindicais ou de 10 % dos associados poderão funcionar reuniões no local de trabalho com carácter informativo e consultivo.

## CAPÍTULO VII

### Do regime patrimonial

### Artigo 88.º

#### Competência orçamental

Compete ao secretariado nacional, através dos serviços centrais do Sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento e das contas do Sindicato, a submeter à aprovação do conselho geral.

### Artigo 89.º

#### Orçamento

1 — O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

- a) O período da sua vigência coincidirá com o do ano civil;
- b) Conterá verbas que permitam o funcionamento das secções.

2 — O secretariado nacional poderá apresentar ao conselho geral orçamentos suplementares, que terão de ser apreciados e deliberados por este no prazo de 30 dias.

3 — Se o conselho geral não aprovar os orçamentos nos prazos requeridos nestes estatutos, o secretariado nacional fará a gestão do Sindicato, subordinado ao princípio de que as despesas não poderão ser superiores às receitas.

### Artigo 90.º

#### Receitas

Constituem receitas do Sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas provenientes da aplicação dos seus recursos;
- c) Os subsídios que respeitem aos fins estatutários;
- d) Outras receitas.

### Artigo 91.º

#### Aplicação das receitas

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas na prossecução dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade sindical do Sindicato e dos seus dirigentes.

### Artigo 92.º

#### Fundos

1 — O Sindicato poderá ter os seguintes fundos:

- a) Fundo de greve e fundo de solidariedade, destinado ao auxílio a sócios despedidos ou cujos vencimentos tenham sido diminuídos como resultado, nomeadamente, da adesão à greve declarada pelo Sindicato nos termos destes estatutos e a ser utilizado nos termos do regulamento aprovado pelo conselho geral;
- b) Fundo de reserva, destinado à cobertura de eventuais saldos negativos do exercício.

2 — As despesas que o Sindicato tenha de efectuar e que possam ser imputáveis aos fundos citados no número anterior apenas por esta podem ser suportadas, devendo as contas de cada exercício apresentar uma relação das utilizações relativas a cada fundo.

3 — Podem ser criados outros fundos sob proposta do secretariado nacional, por deliberação favorável ao conselho geral.

4 — Da quotização poderá ser afectada ao fundo de greve uma percentagem fixada e regulamentada pelo conselho geral.

### Artigo 93.º

#### Aplicação de saldos

1 — As contas do exercício, elaboradas pelo secretariado nacional, conterão uma proposta para aplicação dos saldos positivos do exercício, no respeito pelos princípios e fins do Sindicato.

2 — Do saldo do exercício deverão ser retirados, pelo menos, 10 % para o fundo de reserva.

## CAPÍTULO VIII

### Das eleições

#### SECÇÃO I

#### Das disposições comuns

### Artigo 94.º

#### Capacidade eleitoral

Têm capacidade eleitoral todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais, com um mínimo de três meses



de inscrição e com a sua quotização regularizada, salvo a situação constante da alínea c) do artigo 25.º

#### Artigo 95.º

##### Condições de elegibilidade

Podem ser eleitos para os órgãos do Sindicato os sócios que, preenchendo os requisitos fixados no artigo anterior, perfaçam, no mínimo, seis meses de inscrição no Sindicato.

#### Artigo 96.º

##### Causas de inelegibilidade

1 — Não podem ser eleitos os associados condenados em pena em curso de execução, os interditos, os inabilitados judicialmente, os inibidos por falência ou insolvência judicial e ainda os que estejam suspensos.

2 — Salvo em caso de expressa nomeação sindical, não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os associados que:

- a) Sejam nomeados ou exerçam funções de director-geral ou equiparado;
- b) Sejam nomeados ou exerçam funções nos quadros dos gabinetes dos membros do Governo;
- c) Exerçam funções incompatíveis com a actividade sindical.

3 — Salvo em casos de inerência expressamente previstos nestes estatutos, não é permitido o desempenho simultâneo de cargos em dois ou mais órgãos do Sindicato.

#### Artigo 97.º

##### Reeleição

Qualquer associado pode ser reeleito para o mesmo cargo em mandatos sucessivos, até ao limite de quatro.

#### Artigo 98.º

##### Suplentes

Cada lista proposta à eleição, para qualquer dos órgãos estatutários, terá que contar no mínimo com quatro candidatos suplentes ou no máximo o número de candidatos igual ao número de mandatos atribuídos.

#### Artigo 99.º

##### Perda do mandato

1 — Perdem o mandato para que tenham sido eleitos em qualquer dos órgãos estatutários os trabalhadores que:

- a) Venham a ser feridos por algumas das causas de inelegibilidade fixadas no artigo 97.º;
- b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou falem às sessões do respectivo órgão 5 vezes seguidas ou 10 interpoladas, no que diz respeito ao secretariado nacional e comissão executiva, ou 2 faltas seguidas ou 4 interpoladas no que diz respeito ao conselho fiscalizador de contas ou conselho disciplinar.

2 — Compete ao secretariado nacional declarar a perda de mandato em que incorra qualquer trabalhador, bem como indicar, de entre as listas votadas, qual o seu subs-

tituto que deverá providir, sempre que possível, da mesma circunscrição geográfica e tendência daquele que perdeu o mandato.

#### Artigo 100.º

##### Renúncia ou pedido de substituição

1 — Qualquer trabalhador eleito para algum dos órgãos estatutários poderá renunciar ao mandato ou pedir a sua substituição, por motivos devidamente fundamentados.

2 — O pedido de renúncia ou substituição deve ser declarado por escrito e dirigido ao secretário-geral.

3 — Cabe ao secretário-geral propor à comissão executiva a indicação do substituto, de entre as listas votadas, que deverá providir, sempre que possível, da mesma circunscrição geográfica e tendência do substituído, sendo a decisão obrigatoriamente exarada em acta da comissão executiva.

## SECÇÃO II

### Do processo eleitoral para o congresso

#### Artigo 101.º

##### Organização do processo eleitoral

1 — A organização do processo eleitoral é da competência da mesa da assembleia geral eleitoral, composta por cinco associados designados pelo conselho geral escolhendo aqueles de entre si o presidente, o vice-presidente e os três secretários.

2 — O lugar de membro da mesa da assembleia geral eleitoral não é compatível com a situação de candidato em eleições que nessa assembleia tenham lugar.

#### Artigo 102.º

##### Comissão de fiscalização eleitoral

1 — Para efeitos de fiscalização de todo o processo eleitoral, será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral, composta pela mesa da assembleia geral eleitoral e por um delegado de cada uma das listas concorrentes, indicado juntamente com a apresentação do processo de candidatura, cabendo ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral a presidência da comissão fiscalizadora.

2 — Só participará na comissão de fiscalização eleitoral um delegado em representação de todas as listas que se reclamem da mesma tendência, desde que reconhecida no seio do Sindicato, nos termos previstos no artigo 7.º dos estatutos e que concorram na maioria dos círculos eleitorais.

#### Artigo 103.º

##### Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente do conselho geral das listas contendo o nome dos candidatos, com o número de sócio de cada um, a declaração colectiva ou individual de aceitação dos mesmos e a indicação da residência, organismo, idade e categoria profissional.

2 — Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de acção, juntamente com os elementos anteriores.

3 — As candidaturas deverão ser subscritas por 20 % dos associados até ao mínimo de 200, ou pelo secretariado nacional ou, ainda, no âmbito das respectivas secções, pelos secretariados de secção.

4 — Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura.

#### Artigo 104.º

##### Mesas de voto

Funcionarão mesas de voto na sede, instalações regionais do Sindicato, ou onde exerçam a sua actividade mais de 100 associados ou onde se reconheça a necessidade da sua existência.

#### Artigo 105.º

##### Votação

- 1 — O voto é secreto.
- 2 — Não é permitido o voto por procuração.
- 3 — É permitido o voto por correspondência, nos termos fixados no regulamento eleitoral.

#### Artigo 106.º

##### Impugnação do acto eleitoral

1 — O acto eleitoral pode ser impugnado, no todo ou em parte, mediante recurso a interpor junto da mesa da assembleia geral eleitoral, no prazo de setenta e duas horas contadas sobre a hora do encerramento da assembleia.

2 — No recurso será feita a prova dos factos alegados e mencionados os preceitos legais, estatutários ou regulamentares violados.

3 — Para efeitos de apreciação do recurso, integrarão, com direito a voto, a Mesa da assembleia-geral eleitoral e dois membros da comissão de disciplina, indicados pelo respectivo presidente.

4 — A mesa da assembleia geral eleitoral decidirá do recurso em última instância no prazo de três dias a contar da recepção do mesmo.

### CAPÍTULO IX

#### Das disposições gerais

#### Artigo 107.º

##### Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso.

2 — Os projectos de alteração deverão ser distribuídos aos associados, com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data da realização do congresso que deliberará sobre as alterações propostas.

3 — A responsabilidade desta distribuição caberá ao secretariado nacional, no caso de o congresso se tratar de congresso ordinário, ou ao subscritor do requerimento de convocação, no caso de reunião extraordinária.

4 — As alterações aos estatutos exigem a votação favorável da maioria absoluta dos delegados ao congresso.

#### Artigo 108.º

##### Extinção e dissolução do Sindicato

1 — A extinção ou dissolução do Sindicato só poderá ser decidida pelo congresso, desde que votada por mais de dois terços dos delegados.

2 — No caso de extinção ou dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que a mesma se processará.

#### Artigo 109.º

##### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

### CAPÍTULO X

#### Das disposições transitórias

#### Artigo 110.º

##### Disposições transitórias

1 — O disposto no artigo 73.º, n.º 2, aplica-se após o VII Congresso Ordinário do SINTAP.

2 — Até à eleição dos secretariados regionais, manter-se-ão em funções as actuais secções regionais.

### ANEXO

#### Regulamento de tendências

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SINTAP, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos da declaração de princípios e dos estatutos do SINTAP.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do SINTAP, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns fins estatutários desta.

#### Artigo 4.º

##### Constituição

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número das organizações e trabalhadores e aos delegados eleitos com o seu apoio.

### Artigo 5.º

#### Reconhecimento

1 — Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio pelo menos 5 % dos delegados ao congresso do SINTAP.

2 — Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

### Artigo 6.º

#### Representatividade

1 — A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2 — Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3 — Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do SINTAP não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

### Artigo 7.º

#### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

### Artigo 8.º

#### Direitos e deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado nacional sobre as decisões mais importantes do SINTAP, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado nacional, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos.

3 — Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SINTAP;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;

d) Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registados em 17 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 138 do livro n.º 2.

### Sindicato dos Trabalhadores dos Centros de Turismo de Portugal no Estrangeiro — Cancelamento

Por sentença proferida em 14 de Março de 2011, transitada em julgado em 29 de Abril de 2011, no âmbito do processo n.º 2533/10.1TVLSB, que correu termos na 3.ª vara cível, 2.ª secção, de Lisboa, que o Ministério Público moveu contra o Sindicato dos Trabalhadores dos Centros de Turismo de Portugal no Estrangeiro, foi declarada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que o Sindicato tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores dos Centros de Turismo de Portugal no Estrangeiro, efectuado em 29 de Maio de 1981, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIRECÇÃO

### Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações — SNTCT

Eleição em 18 de Abril de 2011 para o mandato de quatro anos.

#### Direcção nacional

Membros:

Abailardo Margarito de Santo Caio Borges, cartão do cidadão n.º 10210311.

Adelaide Maria Santos Ferreira Henriques, bilhete de identidade n.º 6118249.

Adriano Manuel Mota Costa, cartão do cidadão n.º 08248931.

Alberto Moreira Alves, cartão do cidadão n.º 03760689.

Alexandre Daniel Lemos Marques Matos Lopes, cartão do cidadão n.º 11520927.

Alexandre Gomes Carreira, cartão do cidadão n.º 10669380.

Alfredo Monteiro Saraiva, bilhete de identidade n.º 7460555.

Amaro Joaquim Correia, bilhete de identidade n.º 7439482.

Amélia Maria Capelo Folgado Carreiro de Carvalho, bilhete de identidade n.º 7754796.

Anabela Ferreira Nazaré Pereira, bilhete de identidade n.º 10571495.

Ângela Margarida Gonçalves Xavier, bilhete de identidade n.º 9169219.

Antero Manuel Machado Pereira, cartão do cidadão n.º 11376089.

António Alexandre Rodrigues Valido Oeiras da Silveira, bilhete de identidade n.º 7427458.

António Fernandes Tavares Pinho, cartão do cidadão n.º 11318006.

António Fernando Alberto Faria, cartão do cidadão n.º 04879372.

António João Castro Antunes, bilhete de identidade n.º 7398923.

António José Ferreira Pereira, bilhete de identidade n.º 6628501.

António José Gouveia Duarte, bilhete de identidade n.º 6005460.

António José Matias Henriques, cartão do cidadão n.º 10578103.

António Luís Correia do Vale, cartão do cidadão n.º 09793304.

António Manuel Gonzalez Pires Patola, bilhete de identidade n.º 10574523.

António Manuel Machado dos Santos, cartão do cidadão n.º 07849148.

António Perfeito Oliveira Luís, bilhete de identidade n.º 6971783.

Armando Jorge Venturinha Alves dos Santos, cartão do cidadão n.º 11668414.

Armando Vasco Farinha Dias Ribeiro Rodrigues, cartão do cidadão n.º 10972808.

Arnaldo Manuel Cavalheiro, bilhete de identidade n.º 6036702.

Augusto Prazeres Ribeiro, cartão do cidadão n.º 06195212.

Bruno Tiago Moita Vinagre Dias, cartão do cidadão n.º 11668414.

Carlos Alberto Arezes Coixão, bilhete de identidade n.º 7428776.

Carlos Alberto Infante Galvão, cartão do cidadão n.º 10330650.

Carlos Alberto Santos Reis, bilhete de identidade n.º 8554935.

Carlos Manuel dos Santos Prazeres, cartão do cidadão n.º 07359965.

Carlos Manuel da Silva Lopes, cartão do cidadão n.º 06225559.

Carlos Pedro Oliveira Alves, bilhete de identidade n.º 2859592.

Cristina Maria Ferreira Pereira da Silva Guimarães, bilhete de identidade n.º 5600673.

Dina Teresa Veloso Luz Serrenho, bilhete de identidade n.º 6648814.

Dinis Miguel Aleixo Faustino, cartão do cidadão n.º 11258477.

Domingos Alberto Rego Fernandes, cartão do cidadão n.º 5732113.

Domingos Assunção Baptista Ceia, bilhete de identidade n.º 6251356.

Domingos Matias Cristóvão, cartão do cidadão n.º 05381249.

Edgar Manuel Carreira Muliano, cartão do cidadão n.º 10637408.

Eduardo Alexandre Almeida Alves, bilhete de identidade n.º 10231180.

Eduardo Caldeira da Silva, cartão do cidadão n.º 08545961.

Eduardo Manuel de Miranda Neves Lameiro, cartão do cidadão n.º 05025303.

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, cartão do cidadão n.º 07025518.

Fernanda Maria Cruz Libório, cartão do cidadão n.º 4585696.

Fernando António Alvadia Coutinho, bilhete de identidade n.º 2903344.

Fernando Conceição Gomes Lima, cartão do cidadão n.º 05557147.

Fernando Manuel Fernandes Ambrioso, bilhete de identidade n.º 8531172.

Filipe António Andrade Mendes, cartão do cidadão n.º 11690243.

Francisco Carlos Almeida da Silva, cartão do cidadão n.º 09966586.

Francisco Manuel da Rocha de Sousa, bilhete de identidade n.º 8410619.

Franquelim Alexandre Dias Evaristo, bilhete de identidade n.º 9227966.

Gilberto Lopes da Cruz, bilhete de identidade n.º 8637331.

Gonçalo Nuno Freira Valverde, bilhete de identidade n.º 10062920.

Gustavo Manuel Francisco Fernandes, cartão do cidadão n.º 09225702.

Helga Cristina Correia Soares, cartão do cidadão n.º 10584298.

Hélio Bruno Assunção Mendes, bilhete de identidade n.º 11967610.

Henrique José Gonçalves Almeida Santos, bilhete de identidade n.º 7437228.

Henrique Manuel da Silva Costa, bilhete de identidade n.º 6092618.

Horácio Cruz Câmara Mendonça, bilhete de identidade n.º 8534692.

Hugo Miguel Miranda Oliveira Santos, cartão do cidadão n.º 11947776.

Idalmiro da Silva Oliveira, cartão do cidadão n.º 09251952.

Ildebrando Maria dos Santos, bilhete de identidade n.º 6695912.

Ilídio Serra da Fonseca, bilhete de identidade n.º 4488599.

Irene Zuleida Baeta Antunes Quintas, cartão do cidadão n.º 04199477.

Ismael Filipe Veloso de Sousa, cartão do cidadão n.º 10544704.

João Andrade Carvalho, bilhete de identidade n.º 7673545.

João Carlos Rodrigues Correia, bilhete de identidade n.º 9785086.

João Correia da Silva, bilhete de identidade n.º 381400.

João Gabriel de Carvalho Batista Isqueiro, cartão do cidadão n.º 11268326.

João Manuel de Olim, bilhete de identidade n.º 5414784.

João Maria Mantinhas Maneta, cartão do cidadão n.º 06662336.

João Paulo Martinho Possidónio, cartão do cidadão n.º 09013801.

João Paulo dos Santos Alves Diegues, cartão do cidadão n.º 08128148.

João Simão Gueifão Ferreira do Canto Lagido, cartão do cidadão n.º 09706006.

Joaquim António da Rosa Rodrigues, cartão do cidadão n.º 08632519.

Joaquim Avelino Coelho da Silva, bilhete de identidade n.º 10119170.

Joaquim Gonçalves Portela, cartão do cidadão n.º 05828649.

Joaquim Manuel Oliveira Gomes, cartão do cidadão n.º 07429364.

Joaquim Nascimento Vassal, bilhete de identidade n.º 6847424.

Jorge Alexandre da Silva Leitão Ferreira, bilhete de identidade n.º 6798369.

Jorge António Almeida Ramalho, cartão do cidadão n.º 10131721.

Jorge Manuel Guerreiro Costa, bilhete de identidade n.º 662684.

Jorge Manuel da Palma Pereira, cartão do cidadão n.º 06007194.

Jorge Manuel Valério Pinto, bilhete de identidade n.º 7625117.

Jorge Miguel Amaral Fragoso, cartão do cidadão n.º 09678335.

José Alfredo Leal Oliveira, cartão do cidadão n.º 05538133.

José António Ferreira da Silva, bilhete de identidade n.º 11820955.

José Augusto da Silva Pereira, cartão do cidadão n.º 08450644.

José Carlos Alves de Sá, bilhete de identidade n.º 3167464.

José Gomes Soares, bilhete de identidade n.º 3315673.

José Gonçalves Dias Pereira, bilhete de identidade n.º 9501099.

José Manuel Alves Pereira, bilhete de identidade n.º 9319097.

José Manuel Campos Santos, cartão do cidadão n.º 08539590.

José Manuel Serra Gaspar, bilhete de identidade n.º 4450690.

José Nuno Alves Teixeira, cartão do cidadão n.º 10493000.

Justino Tavares Gonçalves, bilhete de identidade n.º 3359037.

Leonel Baltazar de Sá Monteiro, cartão do cidadão n.º 00030453.

Luís Alberto Costa Soares, bilhete de identidade n.º 7357534.

Luis Carlos Dias Passos, cartão do cidadão n.º 11276815.

Luís Miguel Alves da Cruz Pinto, bilhete de identidade n.º 10171555.

Luís Miguel Antunes Serpa Cabral, bilhete de identidade n.º 6216889.

Luís Miguel da Cunha Santos de Oliveira Jardim, cartão do cidadão n.º 09941080.

Manuel António Almeida Castro da Silva, bilhete de identidade n.º 8897078.

Manuel António Pimenta Casaleiro, cartão do cidadão n.º 10335109.

Manuel Arsénio Cacilhas Roque, bilhete de identidade n.º 9944983.

Manuel Felipe Honório Agatão, bilhete de identidade n.º 10748626.

Manuel Fernando Pereira Cabral, bilhete de identidade n.º 6618316.

Maria Cristina Araújo Silva Fidalgo, bilhete de identidade n.º 3842540.

Maria da Conceição da Costa Duarte, bilhete de identidade n.º 4423924.

Maria da Conceição Vieira Azevedo, bilhete de identidade n.º 10754154.

Maria de Fátima Faria Coelho, cartão do cidadão n.º 11333410.

Maria do Carmo Bravo Ruivo, cartão do cidadão n.º 02206633.

Maria do Carmo Lemos Almeida Calado, bilhete de identidade n.º 2845170.

Maria Isabel Campos Branquinho, cartão do cidadão n.º 03452298.

Mário da Cunha Bravo, bilhete de identidade n.º 6125504.

Mário Jorge da Terra Meirinho, cartão do cidadão n.º 08221428.

Miguel Ângelo Lopes de Jesus Coelho, bilhete de identidade n.º 10915850.

Nazário José das Neves Vitorino, bilhete de identidade n.º 6284403.

Nuno Miguel Veríssimo Garcia, cartão do cidadão n.º 10669380.

Olga Maria Ferreira Monteiro, bilhete de identidade n.º 7018929.

Olga Maria Graça Tavares, bilhete de identidade n.º 5159053.

Orlando Batista Nunes, bilhete de identidade n.º 4256746.

Paula Cristina Conde Peixeira Páscoa, cartão do cidadão n.º 09848672.

Paula Maria Soares Rosa, bilhete de identidade n.º 7639266.

Paulo da Silva Neves Rio, bilhete de identidade n.º 6626130.

Paulo Filipe Freire da Silva, cartão do cidadão n.º 09042061.

Paulo Jorge Carneiro Fernandes, cartão do cidadão n.º 08977373.

Paulo Jorge de Sousa Gonçalves, bilhete de identidade n.º 8423947.

Paulo Luís Nobre Ventura, bilhete de identidade n.º 6505036.

Paulo Renato Amorim Jarêgo, bilhete de identidade n.º 80760304.

Paulo Ricardo Duarte Ferreira, bilhete de identidade n.º 9231297.

Pedro Manuel Tavares Faroia, bilhete de identidade n.º 10528017.

Porfírio Ferreira Batista Gil, bilhete de identidade n.º 6990930.

Rogério Manuel Lopes Rodrigues, cartão do cidadão n.º 10925513.

Rui Alberto Santos Silva, bilhete de identidade n.º 8834183.

Rui Filipe Peixoto Ramalho, bilhete de identidade n.º 1103915.

Rui Manuel Afonso Freire, cartão do cidadão n.º 10566102.

Rui Manuel Bernardo Jerónimo, bilhete de identidade n.º 7534666.

Rui Manuel Fernandes Simões, bilhete de identidade n.º 8137002.

Rui Manuel da Silva Rolão, cartão do cidadão n.º 10515474.

Rui Manuel Vieira Ramos, bilhete de identidade n.º 7650940.

Rui Paulo de Almeida Ribeiro, bilhete de identidade n.º 8703137.

Rute Sofia Pereira Ribeiro, cartão do cidadão n.º 12195519.

Sandra Paula Pedro Ferreira, bilhete de identidade n.º 9963488.

Valdemar José Lopes, cartão do cidadão n.º 10615832.

Vasco Manuel Barreto Caldeira, cartão do cidadão n.º 11121645.

Victor Manuel Teixeira Narciso, cartão do cidadão n.º 02364418.

Vítor Manuel Matias Simões, bilhete de identidade n.º 7451677.

Vladimiro Sérgio Leal Dias, cartão do cidadão n.º 10299168.

### **Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação — SINDAV**

Eleição em 20 de Abril de 2011 para o mandato de dois anos.

#### **Direcção**

Presidente — Jorge Manuel Ramos Monteiro, bilhete de identidade n.º 2872881, de 31 de Outubro de 2005, Lisboa.

Vice-presidente — Joaquim Telmo da Silva Barbosa, bilhete de identidade n.º 7377322, de 8 de Agosto de 2005, Lisboa.

Vogais:

António Manuel Chagas Malagueiro, bilhete de identidade n.º 7810304, de 29 de Março de 2004, Lisboa.

Fernando Manuel dos Santos Cardoso, cartão de cidadão n.º 6627420, válido até 24 de Fevereiro de 2016.

José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre, cartão de cidadão n.º 07670891, válido até 8 de Janeiro de 2013.

Paulo Jorge Lages de Carvalho Gonçalves, bilhete de identidade n.º 6035117, válido até 22 de Abril de 2014.

António Francisco Mendonça dos Reis Salgado, bilhete de identidade n.º 9110393, de 29 de Novembro de 2006, Lisboa.

Ricardo José Matos da Silva, bilhete de identidade n.º 11296342, de 31 de Março de 2008, Faro.

Nuno Gonçalo Fontes Vaz, cartão de cidadão n.º 11971197, válido até 11 de Setembro de 2013.

### **FESMARPOR — Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários**

Eleição em 5 de Fevereiro de 2011 para o mandato de quatro anos.

#### **Direcção**

Presidente — A. Alexandre P. Delgado — FESMAR.

Vice-presidente — Vítor Manuel R. Dias — SET-TCMCSP.

Tesoureiro — José Manuel Morais Teixeira — FESMAR.

Vogais:

Tiago dos Santos G. Cardoso — FESMAR.

Eduardo José Ferreira Marques — STPA.

João de Deus Gomes Pires — FESMAR.

José Luís Oliveira Gaspar — SETTCMCSP.

### **Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões**

Eleição em 19 de Abril de 2011 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Aristides Marques Peixoto, casado, natural de Santa Marinha, Vila Nova de Gaia, filho de Marcelino Júlio Peixoto e de Maria Arminda Marques, residente na Rua Nova de Nazarães, 191, 1.º, esquerdo, em Vila Nova de Gaia, trabalhador portuário, associado n.º 20218, portador do bilhete de identidade n.º 3009163, de 21 de Janeiro de 2005, arquivo de Lisboa, contribuinte n.º 133159701.

Vice-presidente — José Augusto Gomes Soares, casado, natural de Matosinhos, filho de Manuel Pinto Soares e de Celestina Gomes da Costa, residente na Avenida de Salgado Zenha, 934, 2.º, esquerdo, em Custóias, Matosinhos, trabalhador portuário, associado n.º 11240, portador do bilhete de identidade n.º 5814128, de 14 de Abril de 2007, arquivo de Lisboa, contribuinte n.º 127678700.

Tesoureiro — Helder José Mascarenhas Carvalho, casado, natural de São Nicolau, Porto, filho de Carlos Santos Carvalho e de Fernanda Marques Mascarenhas, residente na Rua de Sá de Miranda, entrada 123, casa 42, em Paranhos, Porto, trabalhador portuário, associado n.º 31051,

portador do bilhete de identidade n.º 3718011, de 3 de Abril de 2002, arquivo do Porto, contribuinte n.º 136982786.

Secretário — José Eduardo Maia Pinho Pinhal, casado, natural de Matosinhos, filho de Eduardo Pinho Pinhal e de Gracinda Maia, residente na Travessa de Helena Vieira da Silva, 83, 3.º, esquerdo, em Leça da Palmeira, Matosinhos, trabalhador portuário, associado, associado n.º 20253, portador do bilhete de identidade n.º 3181886, de 17 de Agosto de 2007, arquivo do Porto, contribuinte n.º 148663958.

Vogal — Joaquim Manuel dos Santos Araújo, casado, natural de Matosinhos, filho de Aníbal Costa Araújo e de Maria Teresa Godinho Santos, residente na Rua do Arquitecto Bruno Reis, 142, em Leça da Palmeira, Matosinhos, trabalhador portuário, associado n.º 31217, portador do bilhete de identidade 5798902, de 16 de Maio de 2001, arquivo de Lisboa, contribuinte n.º 150180454.

Suplente — Avelino Manuel Ferreira Teixeira, casado, natural de Massarelos, Porto, filho de Manuel Jesus Teixeira e de Maria Glória Oliveira Ferreira Teixeira, residente na Rua de Bartolomeu Dias, 22, Leça da Palmeira, Matosinhos, trabalhador portuário, associado n.º 31221, portador do bilhete de identidade n.º 5955048.

### **Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo**

Eleição em 29 e 30 de Março e 1 de Abril de 2011 para mandato de dois anos.

#### **Direcção**

Presidente — Pedro Manuel A. Nunes Barata, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 08482258, válido até 17 de Fevereiro de 2015, Torres Vedras.

Vice-presidentes:

Luís Filipe P. Coutinho Reis, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 8176085, válido até 4 de Junho de 2016, Lisboa.

Nuno Alexandre Rodrigues Simões, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 08905399, válido até 10 de Dezembro de 2014, Lisboa.

Tesoureiro — Carlos Jorge R. Boleto Valdrez, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10706679, válido até 4 de Março de 2016, Mafra.

Vogais:

Emília Patrícia F. Rodrigues Gera, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 11475252, válido até 30 de Setembro de 2015, Lisboa.

João Manuel Vaz Trigo Moreira, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 09538740, válido até 22 de Junho de 2014, Porto.

Luís Miguel Castanhas Tojais, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 11223855, válido até 8 de Setembro de 2015, Vila do Porto.

Ricardo Jorge Melo Dowling, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10562308, válido até 18 de Dezembro de 2013, Faro.

Sérgio Paulo Cardoso Capela, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 09889027, válido até 15 de Maio de 2014, Seixal.

Suplente — Nuno Jorge Mendes Chambel, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 09768450, válido até 22 de Outubro de 2013, Oeiras.

### **Associação Nacional Sindical da Administração Pública, de Escritórios, de Segurança Privada, de Restauração, de Limpeza e de Técnicos de Vendas do Norte, Sul e Ilhas — ASERT.**

Eleição em 16 de Abril de 2011 para o mandato de quatro anos.

#### **Direcção**

Efectivos:

Maria Manuela Amaral de Pena Duarte Guerreiro Pereira, bilhete de identidade n.º 2037515.

Cláudio Manuel Caldas, bilhete de identidade n.º 348656.

Maria de Lurdes Vilela Barroso, bilhete de identidade n.º 4002905.

Maria Manuela Martins Lopes Cravo, cartão do cidadão n.º 5ZZ4.

Olga Maria Santos Vasconcelos, bilhete de identidade n.º 7363430.

Ana Maria Tavares Sabarua, bilhete de identidade n.º 7092575.

Valdemar da Rocha, bilhete de identidade n.º 8338713.

Rui Alexandre Pereira Madeira, cartão do cidadão n.º ZZ6.

José Manuel Martins Lopes Cravo, bilhete de identidade n.º 8536792.

José Maria Lopes Cravo, bilhete de identidade n.º 2423088.

Fernanda da Conceição Antunes Pereira, contribuinte n.º 152419756.

Suplente — Marlete de Paula Barbosa, bilhete de identidade n.º 30147422.

### **Sindicato dos Bancários do Centro**

Direcção eleita em 14 de Abril de 2011 para o mandato de quatro anos.

#### **Direcção**

Efectivos:

Dr. Carlos Manuel Simões Silva, sócio n.º 10 954, filho de Manuel da Silva e de Élia Morais Simões da Silva, natural da freguesia de Campelo, concelho de Figueiró dos Vinhos, portador do bilhete de identidade n.º 6006081, de 11 de Março de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Aníbal José da Costa Ribeiro, sócio n.º 5799, filho de Aníbal Ribeiro e de Conceição do Nascimento Costa, natural da freguesia de São Vicente, concelho da Guarda,

portador do bilhete de identidade n.º 4188520, de 11 de Fevereiro de 2003, do arquivo de identificação da Guarda.

Carlos Grilo Bicho, sócio n.º 8611, filho de António Pereira Bicho e de Maria Grilo Pedreiro, natural da freguesia de Ega, concelho de Condeixa-a-Nova, portador do bilhete de identidade n.º 4369467, de 7 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Coimbra.

Helena Maria Faria Carvalheiro, sócia n.º 8626, filha de José da Silva Rodrigues Carvalheiro e de Rosa Maria dos Santos Silva Faria Carvalheiro, natural da freguesia de São Julião da Figueira da Foz, portadora do bilhete de identidade n.º 6569611, de 19 de Janeiro de 2005, do arquivo de identificação de Coimbra.

Francisco Jacinto Carapinha Barrenho, sócio n.º 4635, filho de Francisco Albino Barrenho e de Brígida Maria Carapinha, natural da freguesia de Sé, concelho de Évora, portador do bilhete de identidade n.º 2341689, de 10 de Dezembro de 1997, do arquivo de identificação de Leiria.

António João Soeiro Pimentel, sócio n.º 3290, filho de Armando Cerqueira Pimentel e de Emília da Conceição Soeiro, portador do cartão de cidadão n.º 00530090, com validade até 29 de Janeiro de 2015.

Gentil Reboleira Louro, sócio n.º 6875, filho de José Sebastião Louro e de Rosa Mónica Reboleira, natural da freguesia de Tornada, concelho das Caldas da Rainha, portador do bilhete de identidade n.º 4132619, de 18 de Dezembro de 1997, do Arquivo de Identificação de Lisboa.

João Pedro Fernandes Antunes, sócio n.º 6502, filho de Joaquim Antunes e de Maria de Jesus Fernandes, portador do cartão de cidadão n.º 04070971, com validade até 28 de Janeiro de 2015.

José Manuel Ribeiro Santos, sócio n.º 5998, filho de Manuel Quaresma dos Santos e de Maria do Bonsucesso Ribeiro Simões, natural da freguesia de Pereira, concelho de Montemor-o-Velho, portador do bilhete de identidade n.º 4240233, de 25 de Junho de 1995, do arquivo de identificação de Coimbra.

Suplentes:

Manuel António Ferreira Rodrigues, sócio n.º 3781, filho de João Rodrigues e de Maria das Dores Ferreira, natural da freguesia de São Salvador, Viseu, portador do bilhete de identidade n.º 419968, de 18 de Junho de 2008, do arquivo de identificação de Viseu.

Rui Adalberto Grilo Oliveira, sócio n.º 5838, filho de António Ferreira de Oliveira e de Alcina Neto Grilo, natural da freguesia de São Julião da Figueira da Foz, portador do bilhete de identidade n.º 4124967, de 7 de Outubro de 2008, do arquivo de identificação de Coimbra.

Eduardo Manuel Lacerda Gaspar Maximiano, sócio n.º 8602, filho de Manuel Joaquim Maximiano e de Maria Eduarda de Lacerda e Oliveira Gaspar Maximiano, natural da freguesia de Pousos, Leiria, portador do bilhete de identidade n.º 7725655, de 7 de Julho de 2006, do arquivo de identificação de Leiria.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Associação Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel — ANECRA — Alteração.**

Alteração, aprovada em assembleia geral ordinária realizada em 23 de Março de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2008.

#### Artigo 2.º

##### Sede e delegações

1 — A Associação tem a sua sede em Lisboa, na Avenida do Almirante Gago Coutinho, 100-100-A, podendo, no entanto, esta ser transferida para qualquer outro local do território nacional.

2 — .....

Registados em 12 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 103 do livro n.º 2.

#### **Confederação dos Agricultores de Portugal CAP — Alteração**

Alteração, aprovada em assembleia geral ordinária realizada em 29 de Março de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2005.

#### Artigo 3.º

##### Sede

1 — A CAP tem a sua sede em Lisboa, na Rua do Mestre Lima de Freitas, 1 a 1-C, 1549-012 Lisboa, e exerce as suas funções em todo o território nacional.

2 — .....

Registados em 12 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 103 do livro n.º 2.



## Associação Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos — Cancelamento

### Aviso de cancelamento do registo dos estatutos

Por sentença proferida em 8 de Março de 2011, transitada em julgado em 11 de Abril de 2011, no âmbito do processo n.º 3323/10.7TTLSB, que correu termos no 1.º Juízo, 1.ª secção, do Tribunal do Trabalho de Lisboa, que o Ministério Público moveu contra a Associação Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos, foi decla-

rada a sua extinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação de empregadores tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, no termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Nacional dos Industriais de Mosaicos Hidráulicos, efectuado em 20 de Outubro de 1981, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIRECÇÃO

### Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética — APIEE

Eleição em 23 de Março de 2011 para mandato de três anos.

Presidente — EFACEC — Engenharia, S. A., representada por Ivo das Mercês Barreto, 1363151.

Vice-presidente — BRAGALUX — Montagens Eléctricas, L.<sup>da</sup>, representada por Mário Rui Delgado Lameiras, 00637078.

Vogais:

ENSULMECI — Gestão de Projectos de Engenharia, S. A., representada por Carlos Francisco Diniz da Costa, 6263395.

Eurico Ferreira, S. A., representada por Paulo Jorge Ferreira de Sousa, 07539448.

João Jacinto Tomé, S. A. representada por Paulo Kristeller Tomé, 135544.

Painhas, S. A., representada por Dulce Helena L. F. Roque Painhas, 11681488.

Pinto & Bentes, S. A., representada por Pedro José Ferreira Galupa, 5288944.

Siemens, S. A., representada por Rui Manuel Moura Leal, 3847317.

SOTÉCNICA — Soc. Electrotécnica, S. A., representada por Carlos Carvalho Adrião, 1310054.

TÉCNOSPIE, S. A., representada por José Inácio Felizardo Carvalho, 6122065.

VISABEIRA — Soc. Técnica de Obras e Projectos, L.<sup>da</sup>, representada por Pedro Mário dos Santos Baptista, 06423110.

Suplentes:

EIE — Electricidade e Inst. Especiais, L.<sup>da</sup>, representada por Amílcar Manuel T. Barata Salgueiro, 2526196.

GASFOMENTO — Sist. Inst. de Gás, S. A., representada por Luís Miguel Salgueiro Roque, 10769997.

### Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas — AICCOPN

Eleição em 16 de Abril de 2011 para o mandato de três anos.

#### Direcção

Presidente — engenheiro Manuel Joaquim Reis Campos, em representação da associada SORI — Sociedade de Reabilitação de Imóveis, S. A.

Vice-presidentes:

Engenheiro Joaquim António Flores Ferreira dos Santos, em representação da associada J. F. S. — Sociedade de Construções Joaquim Ferreira dos Santos, L.<sup>da</sup>

Engenheiro José António Fernandes de Sá Machado, em representação da associada Cantinhos — Sociedade de Construções, S. A.

Secretário-tesoureiro — engenheiro Carlos Alberto Freitas Couto, em representação da associada Construções Gabriel A. S. Couto, S. A.

Vogais:

António Marques dos Santos Cavaco, em representação da associada Irmãos Cavaco, S. A.

Dr.<sup>a</sup> Cristina Rosa Moreira Lopes, em representação da associada Eusébio & Filhos, S. A.

João Gomes de Oliveira, em representação da associada J. Gomes — Sociedade de Construções do Cávado, S. A.

Engenheiro Joaquim António Nogueira da Hora, em representação da associada NORASIL — Sociedade de Construção Civil, S. A.

Dr. Justino Gomes de Almeida Pereira Alegre, em representação da associada MARSILOP — Sociedade de Empreitadas, S. A.

Substitutos:

Engenheiro José Carlos Mendes Santos, em representação da associada Ladário — Sociedade de Construções, L.<sup>da</sup>

Engenheira Conceição de Menezes Montenegro Ramos, em representação da associada Cunha Bastos, L.<sup>da</sup>

Engenheiro Joaquim Manuel Pereira de Almeida Silva, em representação da associada COIAL — Construção Civil, L.<sup>da</sup>

Alberto Joaquim Moinhos da Costa, em representação da associada Empresa Moinhos Ambiente — Engenharia e Soluções Ambientais, L.<sup>da</sup>

António da Silva Campos, em representação da associada António Silva Campos, S. A.

Engenheiro Jorge Lopes Carneiro, em representação da associada SEC — Sociedade de Empreitadas e Construções, S. A.

Valdemar Lopes Patrício, em representação da associada Patrícios, S. A.

Engenheiro Fernando Alves dos Santos Dias, em representação da associada Matriz — Sociedade de Construções, L.<sup>da</sup>

Dr. José João Correia Afonso Moreira, em representação da associada Ferreira — Construções, S. A.

## Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais Naturais e de Nascente — APIAM — Substituição

Na direcção eleita em 26 de Março de 2009, para o mandato de três anos e cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2009, a Unicer Águas, S. A., representada pelo Dr. Otto Von Hafe Teixeira da Cruz, passa a ser representada pelo Dr. Rui Fernandes Santos Henriques Freire, portador do bilhete de identidade n.º 6956888, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 17 de Junho de 2005, número de identificação fiscal 179030663.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I — ESTATUTOS

### BPN Crédito — Instituição Financeira de Crédito, S. A.

Aprovados em 15 de Abril de 2011.

#### CAPÍTULO I

#### Princípios gerais

##### Artigo 1.º

##### Denominação, objectivos e âmbito

Os trabalhadores da BPN Crédito IFIC, S. A., adiante designado por BPN Crédito, que prestam a sua actividade em território nacional por força de um contrato de trabalho subordinado, declaram considerar como órgão supremo da sua vontade a assembleia geral de trabalhadores (AGT) e instituir e constituir como órgão executivo central dessa vontade a Comissão de Trabalhadores, adiante designada por CT, à qual cumpre:

1:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão na BPN Crédito;

c) Participar nos processos de reestruturação da BPN Crédito, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores da BPN Crédito;

e) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

f) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2 — A CT pode submeter à deliberação da AGT qualquer matéria relativa às suas atribuições.

3 — O disposto neste artigo, e em especial na alínea d) do n.º 1, entende-se, sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais, como sendo dos trabalhadores da BPN Crédito.

4 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da BPN Crédito e dos respectivos delegados sindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre as diversas formas de organização de trabalhadores.

##### Artigo 2.º

##### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do conselho de administração, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto de trabalhadores.

2 — É proibido ao conselho de administração promover a constituição da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer outro modo, influir sobre a CT.

### Artigo 3.º

#### Solidariedade da classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar na sua acção de solidariedade de classe que une os mesmos objectivos fundamentais de todas as organizações dos trabalhadores.

## CAPÍTULO II

### Organização dos trabalhadores da BPN Crédito

#### Artigo 4.º

##### Os órgãos

São órgãos dos trabalhadores da BPN Crédito:

- a) AGT;
- b) CT;
- c) Assembleia local de trabalhadores;
- d) Subcomissão de trabalhadores;

#### Artigo 5.º

##### Constituição

A AGT é constituída por todos os trabalhadores da BPN Crédito.

#### Artigo 6.º

##### Competência

1 — A AGT é órgão deliberativo máximo e soberano dos trabalhadores da BPN Crédito.

2 — Compete à AGT:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do conjunto dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger e destituir a CT, a todo o tempo, de acordo com o artigo 16.º destes estatutos;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nos estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o conjunto dos trabalhadores, que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo 8.º destes estatutos.

#### Artigo 7.º

##### Convocação da AGT

1 — A AGT pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Por um mínimo de 100 ou 20 % de trabalhadores permanentes na BPN Crédito, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

2 — A AGT será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de comunicado subscrito pela CT a distribuir amplamente em todos os locais de trabalho.

3 — Da convocatória constarão, obrigatoriamente, sob pena de nulidade, o dia, a hora, local e ordem de trabalhos da AGT.

4 — Para os efeitos da alínea b) do n.º 1 deste artigo, a CT deve fixar a respectiva data no prazo de 10 dias contados a partir da recepção do requerimento.

5 — A validade da AGT referida no número anterior está dependente da presença de 80 % dos requerentes, perdendo os faltosos o direito de convocar nova AGT antes de decorrido o prazo de seis meses.

#### Artigo 8.º

##### AGT descentralizada

1 — A AGT descentralizada reúne no mesmo dia, com a mesma ordem de trabalhos e os mesmos documentos, em dois locais: Lisboa e Porto.

2 — Só serão válidas as deliberações que, no conjunto, tenham a maioria de votação dos presentes, devendo observar-se as regras do quórum.

3 — A AGT realizar-se-á simultaneamente a nível nacional, com a mesma ordem de trabalhos, nos locais de trabalho, sempre que os assuntos a tratar sejam relacionados com:

- a) Eleição ou destituição da CT, no todo e ou em parte dos seus elementos;
- b) Aprovação ou alteração dos estatutos;
- c) Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras mediante proposta da CT.

#### Artigo 9.º

##### Natureza

A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo conjunto dos trabalhadores da BPN Crédito, exercendo em nome próprio as atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e outras normas aplicáveis nestes estatutos.

#### Artigo 10.º

##### Composição e participação

1 — A CT é composta por três elementos efectivos e três suplentes, não podendo funcionar com menos de dois, e ficará instalada na cidade do Porto (no edifício onde está a filial da BPN Crédito).

2 — O regime de participação na CT será a tempo inteiro, se necessário, de acordo com a realidade da empresa e as necessidades de funcionamento do órgão.

#### Artigo 11.º

##### Mandato

O mandato da CT é de três anos.

#### Artigo 12.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reunirá no mínimo uma vez por mês.

2 — A CT reúne extraordinariamente sempre que necessário ou a requerimento de, pelo menos, um terço dos seus elementos, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Das reuniões da CT será lavrada acta, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas, estando à disposição de qualquer trabalhador.

4 — A CT elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicados, nos casos omissos, os presentes estatutos.

#### Artigo 13.º

##### Deliberações da CT

1 — As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

2 — Em caso de empate, o coordenador ou quem o substitua tem voto de qualidade.

#### Artigo 14.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus elementos.

#### Artigo 15.º

##### Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada por um coordenador e um vice-coordenador, que se responsabilizarão pela execução das deliberações da Comissão e a representação no exterior.

2 — Os elementos referidos no número anterior são eleitos na primeira reunião da CT que tiver lugar após a tomada de posse.

#### Artigo 16.º

##### Eleição, renúncia, destituição e perda de mandato

1 — As eleições para a CT realizar-se-ão, em princípio, em data anterior à do termo do mandato.

2 — A CT é destituível a todo tempo, nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição, com as devidas adaptações.

3 — Iguamente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos elementos da CT.

4 — Ocorrendo o previsto no n.º 2, será eleita em AGT uma comissão provisória, à qual compete promover novo acto eleitoral no prazo máximo de 60 dias

5 — Ocorrendo o previsto no n.º 3, os elementos destituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

6 — Em caso de renúncia, esta será apresentada por escrito à coordenação.

7 — Em caso de renúncia ou perda de mandato de um dos elementos, observar-se-á o preceituado no n.º 5 deste artigo.

#### Artigo 17.º

##### Competência

Poder-se-ão realizar assembleias locais (AL) por edifício ou órgão de estrutura, cujas competências serão:

Assuntos de interesse específico;

Questões concernentes à competência delegada às subcomissões de trabalhadores.

#### Artigo 18.º

##### Convocação de AL

Para os efeitos devidos, observar-se-ão os termos e requisitos preceituados no artigo 72.º dos presentes estatutos, com as devidas adaptações.

#### Artigo 19.º

##### Funcionamento

1 — Só serão válidas as deliberações que obtenham a maioria de votação dos presentes, observadas as regras de quórum.

2 — Exceptua-se a deliberação sobre a destituição da subcomissão de trabalhadores, a qual respeitará o estabelecido no n.º 2 do artigo 16.º dos presentes estatutos, com as devidas adaptações.

3 — As AL referidas no número anterior serão obrigatoriamente precedidas de assembleias locais convocadas expressamente para discussão da matéria.

#### Artigo 20.º

##### Natureza

A subcomissão de trabalhadores é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo conjunto de trabalhadores do edifício ou órgão de estrutura, exercendo as competências que lhes sejam delegadas pela CT, não podendo as suas decisões sobrepor-se às da CT.

#### Artigo 21.º

##### Composição

As subcomissões terão a seguinte composição:

Edifício ou órgão de estrutura com menos de 50 trabalhadores — 1 elemento;

Edifício ou órgão de estrutura de 50 a 200 trabalhadores — 3 elementos.

#### Artigo 22.º

##### Mandato

O mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, decorrendo a eleição dos respectivos membros em simultâneo com a da CT.

#### Artigo 23.º

##### Normas aplicáveis

Para efeitos de funcionamento das subcomissões, observar-se-á o disposto nestes estatutos para a CT a nível nacional, com as devidas adaptações.

#### Artigo 24.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões coordenadoras de grupo/sector e intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT deverá ainda articular a sua actividade com as CT de outras empresas no fortalecimento da cooperação e solidariedade.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias

##### Artigo 25.º

###### Tempo para exercício de voto

1 — Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento do serviço.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

##### Artigo 26.º

###### Reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

2 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, a CT (ou as subcomissões de trabalhadores) comunicará a realização das reuniões ao respectivo órgão de gestão com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 — Os trabalhadores têm igualmente o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho sem prejuízo do funcionamento dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

##### Artigo 27.º

###### Ação da CT no interior da BPN Crédito

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento do serviço.

##### Artigo 28.º

###### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem direito a afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em locais adequados para o efeito posto à sua disposição pelo conselho de administração.

2 — A CT tem direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

##### Artigo 29.º

###### Direito a instalações e meios adequados

1 — A CT tem direito a instalações adequadas e funcionais no interior da instituição para exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo conselho de administração.

3 — A CT tem direito a obter do conselho de administração meios materiais, técnicos e administrativos necessários para o desempenho das suas atribuições.

##### Artigo 30.º

###### Relatório

No início de cada ano, a CT apresentará um balanço da sua actividade, o qual será presente a todos os trabalhadores.

##### Artigo 31.º

###### Finalidade do controle de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenho responsável dos trabalhadores na vida da BPN Crédito.

##### Artigo 32.º

###### Conteúdo do controle de gestão

Em especial, para a realização do controle de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto do órgão de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da Empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

##### Artigo 33.º

###### Reuniões com o conselho de administração

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da BPN Crédito para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se no mínimo uma vez por mês.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pela administração, que deverá ser assinada por todos os presentes.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se às subcomissões em relação às hierarquias dos trabalhadores que representam.

#### Artigo 34.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o conselho de administração mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões, relativamente às quais a CT tem direito de intervir.

3 — O dever de informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização dos serviços e suas aplicações no grau de utilização do pessoal e do equipamento;
- d) Gestão do pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- e) Situação contabilística da empresa, compreendendo balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- f) Modalidades da concessão de crédito e seu acompanhamento;
- g) Encargos fiscais e parafiscais;
- h) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo anterior, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justifiquem.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 35.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalhos aplicáveis a todos os trabalhadores ou a parte dos trabalhadores;
- f) Elaboração do mapa de férias;
- g) Mudança de local da actividade ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancialmente do número de trabalhadores ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

- i) Encerramento de estabelecimento;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer do referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da data de recepção do escrito em que for solicitado, se outro não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informações sobre matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 33.º, o prazo conta-se da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

#### Artigo 36.º

##### Reestruturação dos serviços

1 — Em especial, para intervenção na reestruturação dos serviços, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 35.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo 32.º;
- b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) Ter acesso à informação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) Reunir os órgãos ou técnicos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) Emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto do conselho de administração ou das autoridades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reestruturação dos serviços a nível do sector é feita por intermédio das comissões às quais a CT aderir.

#### Artigo 37.º

##### Participação na legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 38.º

##### Relações de trabalho

1 — Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no processo disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do mesmo desde o seu início,

controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pelo conselho de administração sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

d) Emitir os pareceres prévios referidos nas alíneas c), d), e) e g) do artigo 35.º;

e) Exercer os direitos previstos na alínea e) do artigo 32.º;

f) Visar os mapas de quadro de pessoal.

2 — A BPN Crédito, enquanto entidade cessionária, é obrigada a comunicar à CT no prazo de cinco dias a utilização de trabalhadores em regime de cedência ocasional.

#### Artigo 39.º

##### Personalidade e capacidade da CT

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser a parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus elementos.

5 — Qualquer dos seus elementos, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do artigo 14.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 40.º

##### Deveres fundamentais

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

1 — Realizar uma actividade permanente de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade.

2 — Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento e direcção dos seus órgãos, e em toda a actividade do conjunto dos trabalhadores, assegurando a democracia interna a todos os níveis.

3 — Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus direitos e interesses.

4 — Exigir do conselho de administração da BPN Crédito e de todas entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

5 — Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as outras CT de outras empresas e comissões coordenadoras.

6 — Cooperar na base do reconhecimento da sua interdependência recíproca com as organizações sindicais dos

trabalhadores da empresa na valorização dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

7 — Assumir, no seu nível de actuação, todas as responsabilidades decorrentes da aplicação dos presentes estatutos e da lei.

8 — A CT tem ainda o estrito dever de cooperar com as demais estruturas de trabalhadores existentes no seio da empresa, nomeadamente de forma a salvaguardar as condições mais favoráveis, na legislação existente ou em qualquer instrumento de regulamentação de trabalho aplicado à empresa.

#### Artigo 41.º

##### Desempenho de funções

Os elementos da CT, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras, mantêm a protecção legal e todos os direitos previstos na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos de desenvolverem no interior da empresa as funções para que foram eleitos.

#### Artigo 42.º

##### Transferência de local de trabalho

Os elementos da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

#### Artigo 43.º

##### Ausências

1 — Considera-se como trabalho efectivo as ausências verificadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da BPN Crédito que sejam elementos da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As ausências previstas no número anterior não podem prejudicar quaisquer direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho, que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na instituição.

#### Artigo 44.º

##### Protecção legal

Os elementos da CT, das comissões coordenadoras e das subcomissões de trabalhadores gozam da protecção reconhecida na Constituição e na lei.

#### Artigo 45.º

##### Suspensão preventiva

1 — A suspensão preventiva de trabalhadores que sejam elementos da CT, de subcomissões ou de comissões coordenadoras deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à autoridade das condições do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar,

por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

#### Artigo 46.º

##### Despedimento

1 — Presume-se abusivo o despedimento de trabalhadores que sejam elementos da CT, de subcomissões ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até seis meses após o seu termo.

2 — Interposta providência cautelar da suspensão do despedimento, esta só não será decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

3 — As acções de impugnação judicial do despedimento dos trabalhadores referidos no n.º 1 têm natureza urgente.

4 — Não havendo justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na BPN Crédito, no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

5 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização calculada nos termos da lei ou estabelecida em IRC, e nunca inferior à retribuição e diuturnidades correspondentes a seis meses.

#### Artigo 47.º

##### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgão ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 48.º

##### Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com a Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as CT e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas na lei e, se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista para a indemnização em substituição da reintegração.

#### Artigo 49.º

##### Exercício da acção disciplinar

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a qualquer dos representantes referidos no artigo 47.º de alguma sanção disciplinar sob a aparência de punição ou outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até seis meses ou um ano após o seu termo, nos termos da lei.

2 — O exercício da acção disciplinar contra qualquer dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito aos termos do artigo 47.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e a tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado, quer nas suas funções no órgão a que pertença, quer na sua actividade profissional.

#### Artigo 50.º

##### Responsabilidade da entidade patronal

1 — A violação dos n.ºs 1 e 2 dos artigos 46.º e 47.º dos presentes estatutos é passível de contra ordenação nos termos do Código do Trabalho.

2 — Os administradores, directores ou gerentes e os titulares de lugares de chefia responsáveis pelos actos referidos no número anterior são igualmente punidos nos termos da lei.

#### Artigo 51.º

##### Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito de trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao conjunto dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos elementos, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

## CAPÍTULO IV

### Processo eleitoral

#### Artigo 52.º

##### Apresentação de candidaturas

Compete à CT desencadear o processo eleitoral, definindo o prazo para a apresentação das candidaturas.

#### Artigo 53.º

##### Condições de elegibilidade

Pode ser eleito, mediante candidatura, qualquer trabalhador da BPN Crédito.

#### Artigo 54.º

##### Capacidade eleitoral

Podem votar todos os trabalhadores da BPN Crédito, nos termos do artigo 5.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 55.º

##### Candidaturas

1 — As candidaturas à CT terão de ser subscritas por pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever mais do que uma.

2 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de empregado, local de trabalho e assinatura, o mesmo se verificando em relação aos subscritores.



3 — Os candidatos referidos no n.º 1 juntarão um termo de aceitação da candidatura, devendo ainda indicar o nome dos delegados da candidatura à comissão eleitoral, que serão também identificados pelo nome completo, número de empregado e local de trabalho.

4 — Os documentos referidos nos n.ºs 2 e 3 serão encerrados num subscrito que não poderá exibir qualquer designação exterior.

5 — Os subscritos a que se refere o número anterior terão de ser entregues na sede da CT contra entrega de competente recibo, ou enviados pelo correio, sob registo e com aviso de recepção.

6 — Às candidaturas que apresentem irregularidades será concedido, para suprimento, um prazo até às 15 horas do 2.º dia útil seguinte, findo o qual a comissão eleitoral procederá à elaboração da lista definitiva das candidaturas aceites a sufrágio.

7 — À abertura dos sobrescritos e verificação de irregularidades dos processos deverá assistir, pelo menos, um subscritor de cada uma das candidaturas, para efeitos do número anterior, podendo ainda estar presentes os trabalhadores que o desejarem.

#### Artigo 56.º

##### Comissão eleitoral

1 — Na sequência da entrega das candidaturas será constituída a comissão eleitoral, por um membro eleito entre os membros da CT, que presidirá, e um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — A comissão eleitoral funcionará na sede da CT.

3 — A comissão eleitoral terá a sua primeira reunião no 1.º dia útil posterior ao prazo estipulado pela CT para a apresentação de candidaturas.

#### Artigo 57.º

##### Atribuições da comissão eleitoral

1 — Presidência do acto eleitoral.

2 — A deliberação sobre a regularidade das candidaturas.

3 — O apuramento final dos resultados das eleições, a elaboração da respectiva acta e a sua divulgação, em conjunto com a CT, com cópia por carta registada e aviso de recepção ou por protocolo, para os ministérios competentes e para o conselho de administração da BPN Crédito.

4 — A análise das actas enviadas pelas mesas de voto e a decisão sobre a sua validade.

5 — A decisão sobre as ocorrências registadas nas actas, incluindo as reclamações e impugnações.

6 — Tomar todas as iniciativas no sentido de garantir a genuinidade dos resultados eleitorais.

7 — Zelar pelo cumprimento deste regulamento eleitoral.

8 — Agir de forma a criar condições ao exercício de voto por parte de todos os trabalhadores da empresa.

9 — Diligenciar junto da CT a impressão dos boletins de voto e a sua distribuição pelas mesas de voto.

10 — Receber os pedidos de impugnação posteriores ao encerramento das mesas de voto e decidir sobre eles.

11 — Credenciar os delegados das candidaturas.

12 — Encaminhar para a mesa de voto instalada na sede da CT os votos por correspondência.

13 — Resolver os casos omissos.

#### Artigo 58.º

##### Modo de funcionamento da comissão eleitoral

1 — Os trabalhos da comissão eleitoral iniciar-se-ão logo após a abertura dos subscritos que contêm as candidaturas e terminam no dia da publicação dos resultados no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Os membros da comissão eleitoral trabalharão a tempo inteiro.

3 — Nas decisões que a comissão eleitoral for chamada a tomar, cada membro disporá de um voto e funcionará o sistema de maioria simples, tendo o representante da CT voto de qualidade em caso de empate.

4 — Na sua primeira reunião, a comissão eleitoral decidirá do modo de funcionamento interno, que não poderá contrariar o disposto neste artigo.

#### Artigo 59.º

##### Convocatória do acto eleitoral

A comissão eleitoral marcará a data das eleições, na sua primeira reunião, com o mínimo de 15 dias de antecedência.

#### Artigo 60.º

##### Divulgação e propaganda das candidaturas

1 — Compete à comissão eleitoral, com o apoio da CT, promover uma ampla divulgação de todas as candidaturas apresentadas a sufrágio.

2 — A CT, através da comissão eleitoral, colocará os seus recursos técnicos à disposição das candidaturas e respectivos grupos de apoio, para distribuição, por todos os locais de trabalho, do número de comunicados, por cada candidatura, que venha a verificar-se tecnicamente possível, durante um período de tempo que decorre desde a data da elaboração definitiva da lista de candidatura até à véspera do dia da votação, inclusive.

3 — Enviar uma cópia da convocatória da eleição, com pelo menos 15 dias de antecedência, ao conselho de administração da BPN Crédito.

4 — Elaborar, juntamente com a comissão eleitoral, o comunicado dos resultados finais.

#### Artigo 61.º

##### Cadernos eleitorais

1 — A BPN Crédito deve entregar o caderno eleitoral à comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, agrupado por edifício.

2 — Aos cadernos eleitorais serão acrescentados todos os trabalhadores que no dia da votação estejam, transitóriamente, em serviço no edifício, que não seja o seu habitual posto de trabalho.

#### Artigo 62.º

##### Identificação dos eleitores

Os votantes serão identificados pelo cartão de empregado, bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia, aceitando-se abonação de dois eleitores, podendo a mesa fazer, ela própria, a abonação, desde que para tal acto obtenha a concordância unânime dos seus membros, incluindo os delegados das candidaturas, se os houver.

### Artigo 63.º

#### Constituição de mesas de voto

1 — As mesas de voto são formadas por um presidente e dois vogais, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Compete à subcomissão local promover a constituição da mesa de voto. No caso de ausência ou falta de subcomissão local, qualquer trabalhador de local de trabalho poderá tomar a iniciativa de promover a mesa de voto, designando os vogais para a mesma.

3 — Cada candidatura poderá indicar à comissão eleitoral, com pelo menos quatro dias de antecedência, o nome de um delegado por cada mesa de voto.

4 — Os delegados referidos no número anterior serão credenciados pela comissão eleitoral.

### Artigo 64.º

#### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão impressos em papel liso, rectangular, não transparente, sem marca ou sinal e incluirá a letra identificativa da candidatura, à frente da qual se inscreverá um quadrado para indicação de voto.

2 — Os boletins de voto serão colocados à disposição dos eleitores, junto das respectivas mesas.

3 — O boletim de voto terá de ser entregue ao presidente da mesa, dobrado em quatro e com a parte impressa voltada para dentro.

### Artigo 65.º

#### Voto

1 — O voto é directo e secreto, de acordo com a lei, nas matérias relacionadas com:

- a) Eleição ou destituição da CT, no todo ou em parte dos seus elementos;
- b) Eleição ou destituição de subcomissões;
- c) Aprovação ou alteração de Estatutos;
- d) Adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores ausentes do serviço na altura da votação ou nas situações em que o número de trabalhadores é insuficiente para constituir mesa de voto.

3 — Requisitos do voto por correspondência:

a) O voto será dobrado em quatro partes com a parte impressa voltada para dentro, num subscrito individual, fechado, que deverá conter as seguintes indicações:

Número de empregado;

Local de trabalho;

Nome e assinatura do votante, identificada pelo respectivo número.

Este subscrito será encerrado num outro dirigido à comissão eleitoral.

4 — Só serão contados os votos por correspondência recebidos na comissão eleitoral até às 18 horas e 30 minutos do dia da votação.

5 — Não é permitido o voto por procuração.

6 — A votação decorrerá ininterruptamente, em todos os locais de trabalho, entre as 8 horas e 30 minutos e as 18 horas e 30 minutos do dia previamente marcado para o efeito.

7 — As urnas de voto só poderão ser abertas a partir das 18 horas e 30 minutos.

8 — Qualquer eleitor pode fiscalizar o acto.

9 — Em caso de impossibilidade de voto, por os boletins de voto não terem chegado a um ou mais locais de trabalho, ou por terem chegado em número insuficiente, até ao 1.º dia útil imediatamente anterior ao da votação, as subcomissões ou, na ausência destas, qualquer trabalhador, comunicarão a ocorrência à comissão eleitoral.

10 — A comissão eleitoral, face à situação descrita no número anterior, dará instruções para, de acordo com o estipulado no artigo 65.º, ser localmente superada a dificuldade.

### Artigo 66.º

#### Número máximo de votantes por cada mesa de voto

A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 300 votantes.

### Artigo 67.º

#### Fecho das mesas de voto

1 — Por cada mesa de voto será lavrada acta dos resultados obtidos e das ocorrências verificadas, que deverá ser assinada pelos seus membros, bem como as folhas de presença, nos termos da lei.

2 — As actas terão que fazer menção expressa do respectivo local de trabalho.

3 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

4 — É considerado voto nulo o boletim de voto:

a) Em que tenha sido assinalado mais do que um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Em que tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma candidatura que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;

c) Em que tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

5 — Não se considera voto nulo o boletim na qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

6 — Os resultados deverão ser afixados junto à mesa.

7 — Toda a documentação respeitante à votação, incluindo os boletins de voto entrados nas urnas e os que não forem utilizados, deverá ser encerrada num subscrito a enviar, por mão própria ou pelo correio, à comissão eleitoral, utilizando-se a via telefónica, por fax ou outras, sempre que possível, para informar a comissão eleitoral dos resultados obtidos.

### Artigo 68.º

#### Apuramento geral de resultados e sistema eleitoral

1 — O apuramento geral de resultados será feito na sede da CT.

2 — O apuramento geral definitivo dos resultados efectuar-se-á, com base nas actas e restantes documentos

recebidos nos cinco dias úteis subsequentes ao acto eleitoral, podendo, no entanto, a comissão eleitoral prorrogar o prazo por mais cinco dias úteis.

3 — Sempre que ao acto eleitoral concorram mais do que uma lista, o apuramento será feito pelo método da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 69.º

##### **Impugnação**

1 — O pedido de impugnação poderá ser exarado numa declaração a entregar à mesa no decorrer da votação ou ser apresentado directamente à comissão eleitoral, até cinco dias úteis após a votação.

2 — Os pedidos de impugnação deverão ser fundamentados e podem incluir os documentos de prova que o impugnante entender necessários.

3 — É à comissão eleitoral que compete julgar os pedidos de impugnação.

4 — Da decisão da comissão eleitoral sobre um pedido de impugnação cabe recurso nos termos da lei.

5 — Caso a comissão eleitoral decida anular as eleições, estas deverão ser repetidas no prazo máximo de 30 dias após a data de anulação, com as mesmas candidaturas.

#### Artigo 70.º

##### **Publicidade de resultados**

A comissão eleitoral e a CT, conjuntamente, divulgarão os resultados em comunicado dirigido aos trabalhadores, enviando cópia da acta final, por carta registada com aviso de recepção ou protocolo, aos ministérios competentes e ao conselho de administração da BPN Crédito.

#### Artigo 71.º

##### **Início do mandato**

A CT e as subcomissões eleitas iniciam as suas actividades depois da publicação dos resultados no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 72.º

##### **Casos omissos**

Os casos omissos serão resolvidos pela comissão eleitoral.

### CAPÍTULO V

#### **Financiamento**

#### Artigo 73.º

##### **Financiamento**

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

2 — A CT anualmente informará, caso haja lugar a receitas, do movimento financeiro operado.

### CAPÍTULO VI

#### **Extinção e dissolução da CT e das subcomissões de trabalhadores**

#### Artigo 74.º

##### **Extinção e dissolução da CT e subcomissão de trabalhadores**

No caso de extinção ou dissolução da CT e das subcomissões de trabalhadores, o seu património, caso exista, será entregue ao Fundo de Pensões da BPN Crédito S. A.

### CAPÍTULO VII

#### **Disposições finais**

#### Artigo 75.º

##### **Eleição dos representantes dos trabalhadores nos órgãos sociais da BPN Crédito**

Faz parte integrante destes estatutos o direito dos trabalhadores elegerem os seus representantes para os órgãos sociais da BPN Crédito, conforme estabelecido na lei.

#### Artigo 76.º

##### **Revisão dos estatutos**

1 — Os presentes estatutos serão revistos em assembleia geral, por voto directo e secreto, expressamente convocada para o efeito pela CT.

2 — Será aprovado o projecto que reúna o maior número de votos validamente expressos.

Registados em 12 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 158 do livro n.º 1.

#### **Associação Música — Educação e Cultura (AMEC)**

Estatutos aprovados em 26 de Novembro de 2010.

### CAPÍTULO I

#### **Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização**

#### SECÇÃO I

##### **Colectivo dos trabalhadores**

#### Artigo 1.º

##### **Colectivo dos trabalhadores**

1 — O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da Associação Música — Educação e Cultura (AMEC).

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua de acordo com as formas previstas nestes estatutos, e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

## Artigo 2.º

### Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do colectivo

1 — Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos, nos termos do artigo 71.º;

b) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 71.º;

c) Exercer direito de voto nas deliberações para alteração dos estatutos;

d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da CT a comissões coordenadoras;

e) Subscrever a convocatória do acto eleitoral, nos termos do artigo 57.º;

f) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 59.º;

g) Eleger e ser eleito membro da CT;

h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente ser delegado de candidatura, membro da mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;

i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT, ou de membros desta, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 70.º;

j) Exercer direito de voto nas deliberações previstas na alínea anterior;

l) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º;

m) Participar, votar, fazer uso da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;

n) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para quaisquer outras funções que possam ser, por esta, instituídas;

o) Exercer quaisquer cargos, funções ou actividades em conformidade com as deliberações do colectivo;

p) Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações do plenário, nos termos do artigo 69.º

## Artigo 3.º

### Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

a) O plenário;

b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

## SECÇÃO II

### Artigo 4.º

#### Plenário — Natureza e competência

O plenário, no qual participam todos os trabalhadores da empresa, é a forma democrática de reunião e deliberação do colectivo dos trabalhadores definido no artigo 1.º

## Artigo 5.º

### Competência do plenário

Compete ao plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT e destituí-la em qualquer momento;

c) Controlar a actividade da CT de acordo com as formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Eleger e destituir, a qualquer momento, os representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa;

e) Controlar a actividade dos representantes referidos na alínea anterior de acordo com as formas e modos previstos nestes estatutos.

## Artigo 6.º

### Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em todos os estabelecimentos da empresa, sendo a maioria necessária para as deliberações aferidas relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

## SECÇÃO III

### Plenário — Funcionamento

## Artigo 7.º

### Competência para a convocatória

1 — O plenário pode ser convocado pela Comissão de Trabalhadores, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 10 % dos trabalhadores da empresa, dirigido à Comissão de Trabalhadores.

2 — A convocatória e o requerimento previstos no número anterior deverão conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3 — A CT deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias contados a partir da recepção do requerimento.

## Artigo 8.º

### Prazo e formalidade da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da propaganda ou, no caso destes não existirem, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores.

## Artigo 9.º

### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para:

a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;

b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

### Artigo 10.º

#### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do colectivo dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir o conhecimento a todos os trabalhadores e a presença do maior número possível.

3 — A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores.

### Artigo 11.º

#### Plenário de âmbito limitado

Poder-se-ão realizar por local de trabalho ou sectoriais, sobre assuntos específicos do local ou do sector.

### Artigo 12.º

#### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — Para a destituição da Comissão de Trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da empresa a participação mínima no plenário deve corresponder a 20 % dos trabalhadores.

3 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria relativa dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no artigo 430.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

4 — O plenário é presidido pela CT.

### Artigo 13.º

#### Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se sempre por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas deliberações referentes à eleição e destituição da CT e à aprovação e alteração de estatutos, em conformidade com o disposto nos artigos 52.º e seguintes destes estatutos.

4 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

a) Para a destituição da CT ou dos seus membros;

5 — Exige-se maioria simples para a alteração dos estatutos da CT.

6 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias aos sistemas de votação previstos nos números anteriores.

### Artigo 14.º

#### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou dos seus membros, ou de representantes nos órgãos estatutários da empresa;

b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação.

## CAPÍTULO II

### Comissão de Trabalhadores

#### SECÇÃO I

#### Natureza da CT

### Artigo 15.º

#### Natureza da Comissão de Trabalhadores

1 — A Comissão de Trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores a Comissão de Trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

### Artigo 16.º

#### Competência da CT

Compete à CT:

a) Intervir directamente nos processos de reestruturação da empresa ou dos seus serviços;

b) Participar na elaboração da legislação de trabalho

c) Defender os direitos e interesses dos trabalhadores;

d) Participar na gestão das obras sociais da empresa;

e) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, permitindo uma melhor consciencialização e defesa dos seus direitos e deveres;

f) Exigir da entidade patronal, bem como de todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

g) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

h) Em geral exercer todas as atribuições e competências que lhe sejam conferidas por lei ou pelos presentes estatutos.

i) Zelar pela adequada utilização, da parte da empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

j) Contribuir para o desenvolvimento artístico e a adequada inserção na sociedade dos órgãos geridos pela AMEC.

### Artigo 17.º

#### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Exigir da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CT de outras empresas e comissões coordenadoras;

e) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

## SECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições de competência a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 19.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da Empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com a direcção da AMEC para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2 — As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta assinada por todos os presentes.

#### Artigo 20.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — O dever de informação que recai sobre a empresa abrange designadamente as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;

c) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes.

d) Modalidades de financiamento;

e) Encargos fiscais e parafiscais;

f) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade da empresa.

3 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito, pela Comissão de Trabalhadores ou pelos seus membros à direcção da AMEC.

4 — Nos termos da lei, a direcção da AMEC deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no

prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de reunião com o órgão de gestão da AMEC, nem o direito a obter informações em tais reuniões.

#### Artigo 21.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores antes de praticar os seguintes actos, sem prejuízo de outros previstos na lei:

a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;

b) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

c) Qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho;

d) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do pedido escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido de acordo com a extensão ou complexidade da matéria.

3 — Decorridos os prazos referidos no n.º 2 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchido o requisito previsto no n.º 1.

#### Artigo 22.º

##### Reestruturação da empresa

No âmbito da participação na reestruturação da empresa, a comissão de trabalhadores ou a comissão coordenadora tem direito a:

a) Informação e consulta prévias sobre as formulações dos planos ou projectos de reestruturação;

b) Informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de estes serem aprovados;

c) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;

d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual de trabalhadores; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão do parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela empresa sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

d) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores.

### SECÇÃO III

#### Condições e garantias do exercício da competência e direitos da CT

##### Artigo 24.º

#### Condições e garantias da actuação da CT

As condições e garantia do exercício das atribuições e direitos da CT são definidas nos termos dos artigos seguintes.

##### Artigo 25.º

#### Tempo para o exercício do voto

1 — Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

##### Artigo 26.º

#### Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador, e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurados os serviços de natureza essencial.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de 48 horas, indicando a data, hora, número previsível de participantes e local em que terá lugar.

##### Artigo 27.º

#### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

##### Artigo 28.º

#### Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela empresa.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

##### Artigo 29.º

#### Direito a instalações adequadas

1 — A CT tem direito a instalações adequadas no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo órgão de gestão da empresa.

##### Artigo 30.º

#### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

##### Artigo 31.º

#### Crédito de horas

Para o exercício da sua actividade os membros da Comissão de Trabalhadores dispõem de um crédito de horas não inferior a 25 horas mensais.

##### Artigo 32.º

#### Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

##### Artigo 33.º

#### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT,

ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

#### Artigo 34.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

#### Artigo 35.º

##### **Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes estatutos;

Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 36.º

##### **Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas**

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com o artigo 54.º da Constituição, com a lei e com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores, e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas no artigo 331.º do Código do Trabalho.

#### Artigo 37.º

##### **Protecção legal**

Os membros da CT e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

#### Artigo 38.º

##### **Transferência de local de trabalho dos representantes dos trabalhadores**

Os membros da CT e das comissões coordenadoras não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora, nos termos da lei.

#### Artigo 39.º

##### **Despedimentos de representantes dos trabalhadores**

1 — Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no artigo 40.º

2 — O despedimento de trabalhador candidato a membro de qualquer dos corpos sociais de associação sindical ou que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

3 — A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

4 — A acção de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.

5 — Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 do artigo 392.º do Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

#### Artigo 40.º

##### **Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores**

A suspensão preventiva de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça actividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.

### SECÇÃO VI

#### Enquadramento geral da competência e direitos

#### Artigo 41.º

##### **Capacidade judiciária**

1 — A CT tem personalidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 48.º

### SECÇÃO VII

#### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 42.º

##### **Sede**

A sede da CT localiza-se na sede da AMEC: Travessa da Galé, 36, 1349-028 Lisboa, Portugal.

#### Artigo 43.º

##### **Composição**

1 — A CT é composta por três elementos efectivos, podendo da respectiva lista constar mais três elementos suplentes.



#### Artigo 44.º

##### Duração do mandato

1 — O mandato da CT é de quatro anos, podendo os respectivos titulares ser eleitos para mandatos sucessivos.

2 — A CT entra em exercício no dia posterior à publicação da respectiva composição.

#### Artigo 45.º

##### Perda do mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpostas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 46.º

##### Regras a observar em caso de destituição da CT ou de cargos por preencher

1 — O mandato caduca nos seguintes casos:

Morte;  
Demissão;  
Transferência definitiva de serviço;  
Impedimento de qualquer natureza, superior a 90 dias consecutivos;  
Por impugnação.

Sempre que se verifique uma vaga na Comissão de Trabalhadores, esta deverá ser preenchida por um suplente da respectiva lista.

2 — Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3 — A comissão provisória deve remeter para a CT a deliberação sobre todas as questões que, segundo a lei, exijam intervenção da CT.

4 — Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão ao plenário, que se pronunciará.

#### Artigo 47.º

##### Coordenação da CT

1 — A actividade da CT é coordenada por um secretário executivo eleito na primeira reunião após a investidura, devendo, ainda, eleger-se um suplente para esta função.

2 — Compete ao secretário executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, convocar e secretariar as mesmas e dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da CT.

#### Artigo 48.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

#### Artigo 49.º

##### Deliberações da CT

As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da C T.

#### Artigo 50.º

##### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

- Ocorram motivos justificados;
- A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

#### Artigo 51.º

##### Financiamento da CT

1 — Constituem receitas da CT:

- As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2 — A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

## TÍTULO II

### Regulamento eleitoral e das deliberações por voto secreto

#### CAPÍTULO I

##### Eleição da CT

#### Artigo 52.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores elegíveis os trabalhadores da AMEC definidos no artigo 1.º

#### Artigo 53.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores dos locais onde não haja mesa de voto, dos que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho por motivo de serviço e dos que estejam em gozo de férias.

#### Artigo 54.º

##### Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente, e por um delegado de cada uma das candidaturas.

1.1 — Caso a eleição seja convocada nos termos do previsto no artigo 57.º, n.º 2, a comissão eleitoral deverá ser constituída por três elementos pertencentes ao grupo de trabalhadores promotores da votação, e ainda por um delegado de cada uma das candidaturas ou propostas de estatutos.

2 — Os delegados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

#### Artigo 55.º

##### Data da eleição

A eleição tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato de cada CT.

#### Artigo 56.º

##### Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objectivo da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante à direcção da AMEC, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue em protocolo.

#### Artigo 57.º

##### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela CT.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 10 % ou 100 trabalhadores da empresa, caso a CT não promova a eleição no prazo legalmente prescrito.

#### Artigo 58.º

##### Caderno eleitoral e candidaturas

1 — A comissão eleitoral terá actualizado um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto, que afixará nos locais de trabalho e de afixação de comunicações.

2 — De acordo com o artigo 431.º do Código do Trabalho, o órgão de gestão da AMEC entrega o respectivo caderno eleitoral, devidamente agrupado, no prazo de 48 horas após o envio de cópia da convocatória da votação.

3 — Podem propor listas de candidatura à eleição os trabalhadores inscritos no caderno eleitoral, em número mínimo de 20 % ou 100.

4 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista de candidatura.

5 — As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema ou por um símbolo gráfico.

#### Artigo 59.º

##### Apresentação de candidaturas

1 — As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.

2 — A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita nos termos do artigo 59.º pelos proponentes.

3 — A comissão eleitoral entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4 — Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 60.º

##### Rejeição de candidatura

1 — A comissão eleitoral (CE) rejeitará de imediato as propostas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da proposta de estatutos.

3 — As irregularidades e violações detectadas podem ser suprimidas pelos proponentes, para o efeito, notificados pela CE no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4 — As propostas que, findo o prazo referido do número anterior, continuarem com irregularidades e a violar a legalidade serão definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

5 — As propostas aceites serão identificadas por meio de letra que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica da apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 61.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visará o esclarecimento dos trabalhadores e tem lugar nos 10 dias que antecedem a votação.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral serão custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 62.º

##### Local e horário da votação

1 — A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

2 — A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os locais de trabalho da empresa

3 — A votação inicia-se, pelo menos, 30 minutos antes do começo e termina, pelo menos, 60 minutos depois do fim do período de funcionamento da AMEC.

3.1 — Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o seu voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos, 120 minutos antes do começo e 60 minutos depois do fim.

4 — A votação realiza-se em simultâneo, no mesmo dia, horário e termos, em todas as mesas de voto.

5 — A abertura das mesas de voto, para o respectivo apuramento de votos, far-se-á sempre em simultâneo,

mesmo que por motivo de trabalho por turnos, ou outros motivos, não for possível respeitar o número anterior.

#### Artigo 63.º

##### Mesas de voto

1 — Há mesas de voto nos locais de trabalho com um mínimo de 10 eleitores.

2 — A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3 — As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o funcionamento eficaz dos serviços.

1 — As mesas são compostas por um presidente e dois vogais escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 64.º

##### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de forma rectangular e com as dimensões para neles figurarem todas as listas em papel liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressas as designações das propostas submetidas a sufrágio e os respectivos lemas.

3 — Na linha correspondente a cada proposta figurará um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos votos fica a cargo da CE, que assegurará o seu fornecimento à mesa na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

#### Artigo 65.º

##### Acto eleitoral

1 — Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha.

3 — Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente ao projecto em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa que o introduz na urna.

4 — A comparência ao acto de votação deve ser registada em documento próprio, mediante a assinatura do votante.

5 — O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do total de páginas que é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 66.º

##### Valor dos votos

1 — Considerar-se-á voto em branco todo o boletim que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considerar-se-á voto nulo:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a um projecto que tenha desistido do acto eleitoral;

c) No qual tenha sido feito qualquer desenho ou ratura.

3 — Não se considerará voto nulo aquele no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 67.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1 — A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de locais de votação, e são públicos.

2 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3 — Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação no prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4 — O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5 — A comissão Eleitoral lavra uma acta de apuramento global com as formalidades previstas no n.º 2.

6 — A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 68.º

##### Publicidade

1 — Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global nos locais em que a votação se tiver realizado.

2 — Dentro do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral envia ao ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue em protocolo, os seguintes elementos:

a) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, idade, categoria profissional, posto de trabalho e local de trabalho;

b) Cópia certificada da acta de apuramento global;

c) Documentos de registo dos votantes;

d) Cópias certificadas das listas concorrentes.

#### Artigo 69.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1 — Qualquer trabalhador com direito a voto terá direito de impugnar a votação com fundamento em violação da lei ou deste regulamento.

2 — O prazo para impugnação será de 10 dias a contar da publicação dos resultados.

## Artigo 70.º

### Destituição da CT

1 — A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2 — Para a deliberação de destituição exige-se maioria de dois terços dos votantes.

3 — A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4 — Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos dos artigos 56.º e 57.º, n.º 2, se a CT o não o fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

5 — O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6 — A proposta de destituição é subscrita, no mínimo, por 10 % ou 100 trabalhadores e deve ser fundamentada.

7 — A deliberação é precedida de discussão em plenário nos termos do artigo 14.º

8 — Aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

## Artigo 71.º

### Alteração dos estatutos

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 14.º, às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, e nos termos do artigo 431.º do Código do Trabalho, as regras do capítulo I, do título II.

2 — Para a deliberação prevista no número anterior exige-se maioria de dois terços dos votantes.

## Artigo 72.º

### Entrada em vigor

1 — Os presentes estatutos entram em vigor no dia imediato à afixação da data de apuramento global da sua votação.

2 — A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

## Banco Português de Negócios, S. A. — BPN

Estatutos aprovados em 15 de Março de 2011.

## Artigo 1.º

### Denominação, objectivos e âmbito

1 — Os trabalhadores do Banco Português de Negócios, S. A., adiante designado por BPN, que prestam a sua actividade em território nacional por força de um contrato de trabalho subordinado, declaram considerar como órgão supremo da sua vontade a assembleia geral de trabalhadores (AGT) e instituir e constituir como órgão executivo central dessa vontade a comissão de trabalhadores, adiante designada por CT, à qual cumpre:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão no BPN;

c) Participar nos processos de reestruturação do BPN, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores do BPN;

e) Participar na elaboração da legislação de trabalho;

f) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas;

2 — A CT pode submeter à deliberação da AGT qualquer matéria relativa às suas atribuições.

3 — O disposto neste artigo, e em especial na alínea d) do n.º 1, entende-se, sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais, como sendo dos trabalhadores do BPN.

4 — A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores do BPN e dos respectivos delegados sindicais ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre as diversas formas de organização de trabalhadores.

## Artigo 2.º

### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do conselho de administração, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto de trabalhadores.

2 — É proibido ao conselho de administração promover a constituição da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer outro modo, influir sobre a CT.

## Artigo 3.º

### Solidariedade da classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar na sua acção de solidariedade de classe que une os mesmos objectivos fundamentais de todas as organizações dos trabalhadores.

## Artigo 4.º

### Os órgãos

São órgãos dos trabalhadores do BPN:

a) A assembleia geral de trabalhadores;

b) A comissão de trabalhadores;

c) A assembleia local de trabalhadores;

d) A subcomissão de trabalhadores.

## Artigo 5.º

### Constituição

A assembleia geral de trabalhadores (AGT) é constituída por todos os trabalhadores do BPN.

## Artigo 6.º

### Competência

1 — A AGT é órgão deliberativo máximo e soberano dos trabalhadores do BPN.

2 — Compete à AGT:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do conjunto dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger e destituir a CT, a todo o tempo, de acordo com o artigo 16.º destes estatutos;

c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nos estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o conjunto dos trabalhadores, que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo 8.º destes estatutos.

Artigo 7.º

**Convocação da AGT**

1 — A AGT pode ser convocada:

a) Pela CT;

b) Por um mínimo de 100 ou 20% trabalhadores permanentes no BPN, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

2 — A AGT será convocada com antecedência mínima de 15 dias, por meio de comunicado subscrito pela CT a distribuir amplamente em todos os locais de trabalho.

3 — Da convocatória constarão, obrigatoriamente, sob pena de nulidade, o dia, a hora, local e ordem de trabalhos da AGT.

4 — Para os efeitos da alínea b) do n.º 1 deste artigo, a CT deve fixar a respectiva data no prazo de 10 dias contados a partir da recepção do requerimento.

5 — A validade da AGT referida no número anterior está dependente da presença de 80% dos requerentes, perdendo os faltosos o direito de convocar nova AGT antes de decorrido o prazo de seis meses.

Artigo 8.º

**AGT descentralizada**

1 — A AGT descentralizada reúne no mesmo dia, com a mesma ordem de trabalhos e os mesmos documentos, em pelo menos três locais: Lisboa, Porto e Coimbra.

2 — Só serão válidas as deliberações que, no conjunto, tenham a maioria de votação dos presentes, devendo observar-se as regras do quórum.

3 — A AGT realizar-se-á simultaneamente a nível nacional, com a mesma ordem de trabalhos, nos locais de trabalho, sempre que os assuntos a tratar sejam relacionados com:

a) Eleição ou destituição da CT, no todo e ou em parte dos seus elementos;

b) Aprovação ou alteração dos estatutos;

c) Adesão ou revogação da adesão a comissões coordenadoras mediante proposta da CT.

Artigo 9.º

**Natureza**

A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo conjunto dos trabalhadores do BPN,

exercendo em nome próprio as atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e outras normas aplicáveis nestes estatutos.

Artigo 10.º

**Composição e participação**

1 — A CT é composta por sete elementos efectivos, não podendo funcionar com menos de quatro e ficará instalada na sede da empresa.

2 — O regime de participação na CT será a tempo inteiro, se necessário, de acordo com a realidade da empresa e as necessidades de funcionamento do órgão.

Artigo 11.º

**Mandato**

O mandato da CT é de quatro anos.

Artigo 12.º

**Reuniões da CT**

1 — A CT reunirá no mínimo uma vez por mês.

2 — A CT reúne extraordinariamente sempre que necessário ou a requerimento de, pelo menos, um terço dos seus elementos, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

3 — Das reuniões da CT será lavrada acta, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas, estando à disposição de qualquer trabalhador.

4 — A CT elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicados, nos casos omissos, os presentes estatutos.

Artigo 13.º

**Deliberações da CT**

1 — As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

2 — Em caso de empate o coordenador ou quem o substitua tem voto de qualidade.

Artigo 14.º

**Podere para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus elementos.

Artigo 15.º

**Coordenação da CT**

1 — A actividade da CT é coordenada por um coordenador e dois vice-coordenadores, que se responsabilizarão pela execução das deliberações da Comissão e a representação no exterior.

2 — Os elementos referidos no número anterior são eleitos na primeira reunião da CT que tiver lugar após a tomada de posse.

Artigo 16.º

**Eleição, renúncia, destituição e perda de mandato**

1 — As eleições para a CT realizar-se-ão, em princípio, em data anterior à do termo do mandato.

2 — A CT é destituível a todo tempo, nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição, com as devidas adaptações.

3 — Iguamente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos elementos da CT.

4 — Ocorrendo o previsto no n.º 2, será eleita em AGT uma comissão provisória, à qual compete promover novo acto eleitoral no prazo máximo de 60 dias.

5 — Ocorrendo o previsto no n.º 3 os elementos destituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

6 — Em caso de renúncia, esta será apresentada por escrito à coordenação.

7 — Em caso de renúncia ou perda de mandato de um dos elementos, observar-se-á o preceituado no n.º 5 deste artigo.

#### Artigo 17.º

##### Competência

Poder-se-ão realizar assembleias locais (AL) por agência, edifício ou órgão de estrutura, cuja competência as áreas de:

- a) Assuntos de interesse específico;
- b) Questões atinentes à competência delegada às subcomissões de trabalhadores.

#### Artigo 18.º

##### Convocação de AL

Para os efeitos devidos, observar-se-ão os termos e requisitos preceituados no artigo 7.º dos presentes estatutos, com as devidas adaptações.

#### Artigo 19.º

##### Funcionamento

1 — Só serão válidas as deliberações que obtenham a maioria de votação dos presentes, observadas as regras de quórum.

2 — Exceptua-se a deliberação sobre a destituição da subcomissão de trabalhadores, a qual respeitará o estabelecido no n.º 2 do artigo 16.º dos presentes estatutos, com as devidas adaptações.

3 — As AL referidas no número anterior serão obrigatoriamente precedidas de assembleias locais convocadas expressamente para discussão da matéria.

#### Artigo 20.º

##### Natureza

A subcomissão de trabalhadores é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo conjunto de trabalhadores da agência, edifício ou órgão de estrutura exercendo as competências que lhes sejam delegadas pela CT, não podendo as suas decisões sobrepor-se às da CT.

#### Artigo 21.º

##### Composição

As subcomissões terão a seguinte composição:

Agência, edifício ou órgão de estrutura com menos de 50 trabalhadores — 1 elemento;

Agência, edifício ou órgão de estrutura de 50 a 200 trabalhadores — 3 elementos;

Agência, edifício ou órgão de estrutura com mais de 200 trabalhadores — 4 elementos.

#### Artigo 22.º

##### Património

Dando-se a dissolução por extinção da empresa ou outro, a CT em exercício deliberará a associação de beneficência à qual será doado o património à existente à data.

#### Artigo 23.º

##### Mandato

O mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, decorrendo a eleição dos respectivos membros em simultâneo com a da CT.

#### Artigo 24.º

##### Normas aplicáveis

Para efeitos de funcionamento das subcomissões, observar-se-á o disposto nestes estatutos para a CT a nível nacional, com as devidas adaptações.

#### Artigo 25.º

##### Comissões coordenadoras

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões coordenadoras de grupo/sector e intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2 — A CT deverá ainda articular a sua actividade com as CT de outras empresas no fortalecimento da cooperação e solidariedade.

#### Artigo 26.º

##### Tempo para exercício de voto

1 — Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento do serviço.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Reuniões

1 — Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

2 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, a CT (ou as subcomissões de trabalhadores) comunicará a realização das reuniões ao respectivo órgão de gestão com a antecedência mínima de 48 horas.

4 — Os trabalhadores têm igualmente o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho sem prejuízo do funcionamento dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

#### Artigo 28.º

##### Acção da CT no interior do BPN

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento do serviço.

#### Artigo 29.º

##### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem direito a afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em locais adequados para o efeito posto à sua disposição pelo conselho de administração.

2 — A CT tem direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### Direito a instalações e meios adequados

1 — A CT tem direito a instalações adequadas e funcionais no interior da instituição para exercício das suas funções.

2 — As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo conselho de administração.

3 — A CT tem direito a obter do conselho de administração meios materiais, técnicos e administrativos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 31.º

##### Relatório

No início de cada ano, a CT apresentará um balanço da sua actividade, o qual será presente a todos os trabalhadores.

#### Artigo 32.º

##### Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenho responsável dos trabalhadores na vida do BPN.

#### Artigo 33.º

##### Conteúdo do controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução.

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto do órgão de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### Reuniões com o conselho de administração

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração do BPN para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se no mínimo uma vez por mês.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pela Administração, que deverá ser assinada por todos os presentes.

4 — O disposto nos números anteriores aplica-se às subcomissões em relação às hierarquias dos trabalhadores que representam.

#### Artigo 35.º

##### Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o conselho de administração, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões, relativamente às quais a CT tem direito de intervir.

3 — O dever de informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Regulamentos internos;

c) Organização dos serviços e suas aplicações no grau de utilização do pessoal e do equipamento;

d) Gestão do pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

e) Situação contabilística da empresa, compreendendo balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

f) Modalidades da concessão de crédito e seu acompanhamento;

g) Encargos fiscais e parafiscais;

h) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade de empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo anterior, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informa-

ções necessárias à realização das finalidades que as justifiquem.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 36.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalhos aplicáveis a todos os trabalhadores ou a parte dos trabalhadores;

f) Elaboração do mapa de férias;

g) Mudança de local da actividade ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancialmente do número de trabalhadores ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimento;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer do referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da data de recepção do escrito em que for solicitado, se outro não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informações sobre matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 33.º, o prazo conta-se da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

#### Artigo 37.º

##### Reestruturação dos serviços

1 — Em especial, para intervenção na reestruturação dos serviços a CT goza dos seguintes direitos:

a) Ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 35.º, sobre os planos ou projectos de reorganização referidos no artigo 32.º;

b) Ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) Ter acesso à informação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) Reunir os órgãos ou técnicos encarregados de trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) Emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto do conselho de administração ou das autoridades legalmente competentes.

2 — A intervenção na reestruturação dos serviços a nível do sector é feita por intermédio das comissões às quais a CT aderir.

#### Artigo 38.º

##### Participação na legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 39.º

##### Relações de trabalho

1 — Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no processo disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do mesmo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável.

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável.

c) Ser ouvida pelo conselho de administração sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

d) Emitir os pareceres prévios referidos nas alíneas c), d), e) e g) do artigo 35.º

e) Exercer os direitos previstos na alínea e) do artigo 32.º;

f) Visar os mapas de quadro de pessoal.

2 — O BPN, enquanto entidade cessionária, é obrigada a comunicar à CT no prazo de cinco dias a utilização de trabalhadores em regime de cedência ocasional.

#### Artigo 40.º

##### Personalidade e capacidade da comissão de trabalhadores

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser a parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus elementos.



5 — Qualquer dos seus elementos, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do artigo 14.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 41.º

##### Deveres fundamentais

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

1) Realizar uma actividade permanente de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

2) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento e direcção dos seus órgãos, e em toda a actividade do conjunto dos trabalhadores, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

3) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores de modo a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

4) Exigir do conselho de administração do BPN e de todas entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

5) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as outras CT de outras empresas e comissões coordenadoras;

6) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na valorização dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

7) Assumir, no seu nível de actuação, todas as responsabilidades decorrentes da aplicação dos presentes estatutos e da lei;

8) A CT tem ainda o estrito dever de cooperar com as demais estruturas de trabalhadores existentes no seio da empresa, nomeadamente, de forma a salvaguardar as condições mais favoráveis, na legislação existente ou em qualquer instrumento de regulamentação de trabalho aplicado à empresa.

#### Artigo 42.º

##### Desempenho de funções

Os elementos da CT, de subcomissões de trabalhadores ou de comissões coordenadoras, mantêm a protecção legal e todos os direitos previstos na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos de desenvolverem no interior da empresa as funções para que foram eleitos.

#### Artigo 43.º

##### Transferência de local de trabalho

Os elementos da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

#### Artigo 44.º

##### Ausências

1 — Considera-se como trabalho efectivo as ausências verificadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores do BPN que sejam elementos

da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras.

2 — As ausências previstas no número anterior não podem prejudicar quaisquer direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo o parte do período normal de trabalho, que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na instituição.

#### Artigo 45.º

##### Protecção legal

Os elementos da CT, das comissões coordenadoras e das subcomissões de trabalhadores gozam da protecção reconhecida na Constituição e na lei.

#### Artigo 46.º

##### Suspensão preventiva

1 — A suspensão preventiva de trabalhadores que sejam elementos da CT, de subcomissões ou de comissões coordenadoras deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à autoridade das condições do trabalho da respectiva área.

2 — Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

#### Artigo 47.º

##### Despedimento

1 — Presume-se abusivo o despedimento de trabalhadores que sejam elementos da CT, de subcomissões ou de comissões coordenadoras, durante o desempenho das suas funções e até seis meses após o seu termo.

2 — Interposta providência cautelar da suspensão do despedimento, esta só não será decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

3 — As acções de impugnação judicial do despedimento dos trabalhadores referidos no n.º 1 têm natureza urgente.

4 — Não havendo justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração no BPN, no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

5 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar pela indemnização calculada nos termos da lei ou estabelecida em IRC, e nunca inferior à retribuição e diuturnidades correspondentes à seis meses.

#### Artigo 48.º

##### Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgão ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 49.º

##### Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com a Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as CT e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas na lei e, se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista para a indemnização em substituição da reintegração.

#### Artigo 50.º

##### Exercício da acção disciplinar

1 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a qualquer dos representantes referidos no artigo 47.º de alguma sanção disciplinar sob a aparência de punição ou outra falta, quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até seis meses ou um ano após o seu termo, nos termos da lei.

2 — O exercício da acção disciplinar contra qualquer dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito aos termos do artigo 47.º

3 — Durante o exercício da acção disciplinar e a tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado quer nas suas funções no órgão a que pertença, quer na sua actividade profissional.

#### Artigo 51.º

##### Responsabilidade da entidade patronal

1 — A violação dos n.ºs 1 e 2 dos artigos 46.º e 47.º dos presentes Estatutos é passível de contra ordenação nos termos do Código de Trabalho.

2 — Os Administradores, Directores ou Gerentes e os titulares de lugares de chefia responsáveis pelos actos referidos no número anterior são igualmente punidos nos termos da lei.

#### Artigo 52.º

##### Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito de trabalho, as atribuições, competência, direitos e garantias reconhecidos ao conjunto dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos elementos, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

#### Artigo 53.º

##### Apresentação de candidaturas

Compete à CT desencadear o processo eleitoral, definindo o prazo para a apresentação das candidaturas.

#### Artigo 54.º

##### Condições de elegibilidade

Pode ser eleito, mediante candidatura, qualquer trabalhador do BPN.

#### Artigo 55.º

##### Capacidade eleitoral

Podem votar todos os trabalhadores do BPN, nos termos do artigo 5.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 56.º

##### Candidaturas

1 — As candidaturas à CT, terão de ser subscritas por, pelo menos 100 trabalhadores, nos termos do artigo 5.º dos presentes estatutos, não podendo nenhum trabalhador subscrever mais do que uma.

2 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de empregado, local de trabalho e assinatura, o mesmo se verificando em relação aos subscritores.

3 — Os candidatos referidos no n.º 1, juntarão um termo de aceitação da candidatura, devendo ainda indicar o nome dos delegados da candidatura à comissão eleitoral, que serão também identificados pelo nome completo, número de empregado e local de trabalho.

4 — Os documentos referidos nos n.ºs 2 e 3, serão encerrados num subscrito que não poderá exibir qualquer designação exterior.

5 — Os subscritos a que se refere o número anterior terão de ser entregues na sede da CT contra entrega de competente recibo, ou enviados pelo correio, sob registo e com aviso de recepção.

6 — Às candidaturas que apresentem irregularidades será concedido, para suprimimento, um prazo até às 15 horas do 2.º dia útil seguinte, findo o qual a comissão eleitoral procederá à elaboração da lista definitiva das candidaturas aceites a sufrágio.

7 — À abertura dos sobrescritos e verificação de irregularidades dos processos deverá assistir, pelo menos, um subscritor de cada uma das candidaturas, para efeitos do número anterior, podendo ainda estar presentes os trabalhadores que o desejarem.

#### Artigo 57.º

##### Comissão eleitoral

1 — Na sequência da aceitação das candidaturas será constituída a comissão eleitoral, por um membro eleito entre os membros da CT, que presidirá, e um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — A comissão eleitoral funcionará na sede da CT.

3 — A comissão eleitoral terá a sua primeira reunião no 1.º dia útil posterior ao prazo estipulado pela CT para a apresentação de candidaturas.

#### Artigo 58.º

##### Atribuições da comissão eleitoral

1 — Presidência do acto eleitoral.

2 — A deliberação sobre a regularidade das candidaturas.

3 — O apuramento final dos resultados das eleições, a elaboração da respectiva acta e a sua divulgação, em conjunto com a CT, com cópia por carta registada e aviso de recepção ou por protocolo, para os ministérios competentes e para o conselho de administração do BPN.

4 — A análise das actas enviadas pelas mesas de voto e a decisão sobre a sua validade.

5 — A decisão sobre as ocorrências registadas nas actas, incluindo as reclamações e impugnações.

6 — Tomar todas as iniciativas no sentido de garantir a genuinidade dos resultados eleitorais.

7 — Zelar pelo cumprimento deste regulamento eleitoral.

8 — Agir de forma a criar condições ao exercício de voto por parte de todos os trabalhadores da empresa.

9 — Diligenciar junto da CT a impressão dos boletins de voto e a sua distribuição pelas mesas de voto.

10 — Receber os pedidos de impugnação posteriores ao encerramento das mesas de Voto e decidir sobre eles.

11 — Credenciar os delegados das candidaturas.

12 — Encaminhar para a mesa de voto instalada na sede da CT os votos por correspondência.

13 — Resolver os casos omissos.

#### Artigo 59.º

##### Modo de funcionamento da comissão eleitoral

1 — Os trabalhos da comissão eleitoral iniciar-se-ão logo após a abertura dos subscritos que contêm as candidaturas e terminam no dia da publicação dos resultados no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Os membros da comissão eleitoral trabalharão a tempo inteiro.

3 — Nas decisões que a comissão eleitoral for chamada a tomar, cada membro disporá de um voto e funcionará o sistema de maioria simples, tendo o representante da CT voto de qualidade em caso de empate.

4 — Na sua primeira reunião, a comissão eleitoral decidirá do modo de funcionamento interno, que não poderá contrariar o disposto neste artigo.

#### Artigo 60.º

##### Convocatória do acto eleitoral

A comissão eleitoral marcará a data das eleições, na sua primeira reunião, com o mínimo de 15 dias de antecedência.

#### Artigo 61.º

##### Divulgação e propaganda das candidaturas

1 — Compete à comissão eleitoral, com o apoio da CT, promover uma ampla divulgação de todas as candidaturas apresentadas a sufrágio.

2 — ACT, através da comissão eleitoral, porá os seus recursos técnicos à disposição das candidaturas e respectivos grupos de apoio, para distribuição, por todos os locais de trabalho, do número de comunicados, por cada candidatura, que venha a verificar-se tecnicamente possível, durante um período de tempo que decorre desde a data da elaboração definitiva da lista de candidatura até à véspera do dia da votação, inclusive.

3 — Enviar uma cópia da convocatória da eleição com pelo menos, 15 dias de antecedência, ao conselho de administração do BPN.

4 — Elaborar, juntamente com a comissão eleitoral, o comunicado dos resultados finais.

#### Artigo 62.º

##### Cadernos eleitorais

1 — O BPN deve entregar o caderno eleitoral à comissão eleitoral, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, agrupado por agência ou outro órgão de estrutura (d direcção, departamento, etc.).

2 — Aos cadernos eleitorais serão acrescentados todos os trabalhadores que no dia da votação estejam, transitariamente, em serviço na agência.

#### Artigo 63.º

##### Identificação dos eleitores

Os votantes serão identificados pelo cartão de empregado, bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia, aceitando-se abonação de dois eleitores, podendo a mesa fazer, ela própria, a abonação desde que para tal acto obtenha a concordância unânime dos seus membros, incluindo os delegados das candidaturas, se os houver.

#### Artigo 64.º

##### Constituição de mesas de voto

1 — As mesas de voto são formadas por um presidente e dois vogais, que dirigem a respectiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2 — Compete à subcomissão local promover a constituição da mesa de voto. No caso de ausência ou falta de subcomissão local, qualquer trabalhador de local de trabalho poderá tomar a iniciativa de promover a mesa de voto, designando os vogais para a mesma.

3 — Cada candidatura poderá indicar à comissão eleitoral, com pelo menos quatro dias de antecedência, o nome de um delegado por cada mesa de voto.

4 — Os delegados referidos no número anterior serão credenciados pela comissão eleitoral.

#### Artigo 65.º

##### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão impressos em papel liso, rectangular, não transparente, sem marca ou sinal e incluirá a letra identificativa da candidatura, à frente da qual se inscreverá um quadrado para indicação de voto.

2 — Os boletins de voto serão colocados à disposição dos eleitores, junto das respectivas mesas.

3 — O boletim de voto terá de ser entregue ao presidente da mesa, dobrado em quatro e com a parte impressa voltada para dentro.

#### Artigo 66.º

##### Voto

1 — O voto é directo e secreto, de acordo com a lei, nas matérias relacionadas com:

a) Eleição ou destituição da CT, no todo ou em parte dos seus elementos;

- b) Eleição ou destituição de subcomissões;
- c) Aprovação ou alteração de estatutos;
- d) Adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores ausentes do serviço na altura da votação ou nas situações em que o número de trabalhadores é insuficiente para constituir mesa de voto.

3 — Requisitos do voto por correspondência:

a) O voto será dobrado em quatro partes com a parte impressa voltada para dentro, num subscrito individual, fechado, que deverá conter as seguintes indicações:

Número de empregado;

Local de trabalho;

Nome e assinatura do votante, devidamente reconhecida pelo notário ou abonada por um serviço do BPN, identificada pelo respectivo número;

b) Este subscrito será encerrado num outro dirigido à comissão eleitoral.

4 — Só serão contados os votos por correspondência recebidos na comissão eleitoral até às 17 horas e 30 minutos do dia da votação.

5 — Não é permitido o voto por procuração.

6 — A votação decorrerá ininterruptamente, em todos os locais de trabalho entre as 8 horas e as 17 horas e 30 minutos do dia previamente marcado para o efeito.

7 — As urnas de voto só poderão ser abertas a partir das 17 horas e 30 minutos.

8 — Qualquer eleitor pode fiscalizar o acto.

9 — Em caso de impossibilidade de voto, por os boletins de voto não terem chegado a um ou mais locais de trabalho, ou por terem chegado em número insuficiente, até ao 1.º dia útil, imediatamente anterior ao da votação, as subcomissões ou, na ausência destas, qualquer trabalhador, comunicarão a ocorrência à comissão eleitoral.

10 — A comissão eleitoral, face à situação descrita no número anterior, dará instruções para, de acordo com o estipulado no artigo 65.º, ser localmente superada a dificuldade.

#### Artigo 67.º

##### Número máximo de votantes por cada mesa de voto

A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 300 votantes.

#### Artigo 68.º

##### Fecho das mesas de voto

1 — Por cada mesa de voto será lavrada acta dos resultados obtidos e das ocorrências verificadas, que deverá ser assinada pelos seus membros, bem como as folhas de presença, nos termos da lei.

2 — As actas terão que fazer menção expressa do respectivo local de trabalho.

3 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

4 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) Em que tenha sido assinalado mais do que um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Em que tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma candidatura que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;

c) Em que tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

5 — Não se considera voto nulo o boletim na qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

6 — Os resultados deverão ser afixados junto à mesa.

7 — Toda a documentação respeitante à votação, incluindo os boletins de voto entrados nas urnas e os que não forem utilizados, deverá ser encerrada num subscrito a enviar, por mão própria ou pelo correio, à comissão eleitoral, utilizando-se a via telefónica, por fax ou outras, sempre que possível, para informar a comissão eleitoral dos resultados obtidos.

#### Artigo 69.º

##### Apuramento geral de resultados e sistema eleitoral

1 — O apuramento geral de resultados será feito na sede da CT.

2 — O apuramento geral definitivo dos resultados efectuar-se-á, com base nas actas e restantes documentos recebidos nos cinco dias úteis subsequentes ao acto eleitoral, podendo, no entanto, a comissão eleitoral, prorrogar o prazo por mais cinco dias úteis.

3 — Sempre que ao acto eleitoral concorram mais de uma lista, o apuramento será feito pelo método da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 70.º

##### Impugnação

1 — O pedido de impugnação poderá ser exarado numa declaração a entregar à mesa no decorrer da votação ou ser apresentado directamente à comissão eleitoral, até cinco dias úteis após a votação.

2 — Os pedidos de impugnação deverão ser fundamentados e podem incluir os documentos de prova que o impugnante entender necessários.

3 — É à comissão eleitoral que compete julgar os pedidos de impugnação.

4 — Da decisão da comissão eleitoral sobre um pedido de impugnação cabe recurso nos termos da lei.

5 — Caso a comissão eleitoral decida anular as eleições, estas deverão ser repetidas no prazo máximo de 30 dias após a data de anulação, com as mesmas candidaturas.

#### Artigo 71.º

##### Publicidade de resultados

A comissão eleitoral e a CT, conjuntamente, divulgarão os resultados em comunicado dirigido aos trabalhadores, enviando cópia da acta final, por carta registada com aviso de recepção ou protocolo, aos ministérios competentes e ao conselho de administração do BPN.

#### Artigo 72.º

##### Início do mandato

A CT e as subcomissões eleitas iniciam as suas actividades depois da publicação dos resultados no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Artigo 73.º

#### Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos pela comissão eleitoral.

### Artigo 74.º

#### Financiamento

1 — Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) As contribuições voluntárias dos trabalhadores.

2 — A CT anualmente informará, caso haja lugar a receitas, do movimento financeiro operado.

### Artigo 75.º

#### Eleição dos representantes dos trabalhadores nos órgãos sociais do BPN

Faz parte integrante destes estatutos, o direito dos trabalhadores elegerem os seus representantes para os órgãos sociais do BPN, conforme estabelecido na lei.

### Artigo 76.º

#### Revisão dos estatutos

1 — Os presentes estatutos serão revistos em assembleia geral, por voto directo e secreto, expressamente convocada para o efeito, pela CT.

2 — Será aprovado o projecto que reúna o maior número de votos validamente expressos.

Registado em 17 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 57, a fl. 158 do livro n.º 1.

## SPPM — Sociedade Portuguesa de Pintura e Módulos para a Indústria Automóvel, S. A.

Estatutos aprovados em 4 de Maio de 2011.

#### Preâmbulo

Os trabalhadores da empresa SPPM, S. A., com sede no Parque Industrial Autoeuropa, 2950-659 Quinta da Marquesa, Palmela, no exercício dos direitos que a Constituição da República e a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, lhes confere, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da Comissão de Trabalhadores:

### Artigo 1.º

#### Colectivo dos trabalhadores

1 — O colectivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2 — O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à

intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3 — Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

### Artigo 2.º

#### Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

### Artigo 3.º

#### Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

### Artigo 4.º

#### Competências do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

### Artigo 5.º

#### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

### Artigo 6.º

#### Prazos para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

### Artigo 7.º

#### Reuniões do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 8.º

### Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário para uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para deliberar sobre a destituição da CT ou de alguns dos seus membros.

## Artigo 10.º

### Sistema de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

4 — As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

5 — O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 11.º

### Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de alguns dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de alguns dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## Comissão de Trabalhadores

## Artigo 12.º

### Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio as competências e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Competências da CT

1 — Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

## Artigo 14.º

### Relações com a organização sindical

1 — O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2 — As competências da CT não devem ser utilizadas para enfraquecer a posição dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

## Artigo 15.º

### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as Comissões de Trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores

da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para a organização dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

#### Artigo 16.º

##### Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com eles se co-responsabiliza.

#### Artigo 17.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2 — Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

#### Artigo 19.º

##### Direito de informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- c) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- d) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- e) Situação de aprovisionamento;

- f) Previsão, volume e administração de vendas;
- g) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- h) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- i) Modalidades de financiamento;
- j) Encargos fiscais e parafiscais;
- k) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6 — Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1 — Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança do local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2 — O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da recepção por escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3 — Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a

emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Processos de reestruturação da empresa

No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a CT e a comissão coordenadora têm:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no n.º 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações, junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

##### Garantias e condições para o exercício das competências e direitos da CT

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício do voto

1 — Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1 — Os trabalhadores têm direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para os efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas.

#### Artigo 28.º

##### Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.



### Artigo 29.º

#### Direito de afixação e distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

### Artigo 30.º

#### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

### Artigo 31.º

#### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

### Artigo 32.º

#### Crédito de horas

1 — Para o exercício da sua actividade, cada um dos membros da CT dispõe de um crédito de horas não inferior a 25 horas mensais.

### Artigo 33.º

#### Faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — Consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos, inclusive a retribuição, as ausências de membro da CT no exercício das suas atribuições e actividades até ao limite máximo de crédito de horas legalmente definido.

2 — As ausências que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, salvo quanto à retribuição.

3 — A utilização do crédito de horas e faltas referidas nos números anteriores não pode prejudicar o trabalhador membro da CT em qualquer outro direito e regalia.

### Artigo 34.º

#### Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

### Artigo 35.º

#### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

### Artigo 36.º

#### Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acta que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

### Artigo 37.º

#### Protecção legal

Os membros da CT gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial o previsto na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### Artigo 38.º

#### Personalidade e capacidade judiciária

1 — A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela sua área laboral.

2 — A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

#### Composição, organização e funcionamento da CT

### Artigo 39.º

#### Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

### Artigo 40.º

#### Composição

1 — A CT é composta por três efectivos e até igual número de suplentes, podendo este número ser alterado em função do número de trabalhadores à data das eleições.

2 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe da organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 41.º

#### Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

## Artigo 42.º

### Perda de mandato

1 — Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2 — A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

## Artigo 43.º

### Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se, expressamente, os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

## Artigo 44.º

### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

## Artigo 45.º

### Coordenação da CT e deliberações

1 — A actividade da CT é dirigida por um coordenador, eleito na primeira reunião após a investidura.

2 — As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, com possibilidade de recurso a plenário de trabalhadores, em caso de empate nas deliberações e se a importância da matéria o exigir.

3 — Em caso de empate na deliberação do plenário, competirá ao coordenador da CT o voto de desempate.

## Artigo 46.º

### Património

Em caso de extinção da CT o respectivo património será entregue à comissão coordenadora ou, não existindo, a uma instituição de solidariedade social a designar em assembleia de trabalhadores.

## Artigo 47.º

### Reuniões da CT

1 — A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2 — Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) Seja requerida por, pelo menos, um terço dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

## Artigo 48.º

### Comissões coordenadoras

1 — A CT adere à comissão coordenadora da cintura industrial de Setúbal.

## Disposições gerais e transitórias

## Artigo 49.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral que se junta.

### Regulamento eleitoral para a eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

## Artigo 50.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores com contrato com a empresa.

## Artigo 51.º

### Princípios gerais do voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual, por motivo de serviço, e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3 — A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 52.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — O acto eleitoral pode ser convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

## Artigo 53.º

### Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral (CE) é constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente.

## Artigo 54.º

### Eleição, funcionamento, composição e duração da comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) composta por três elementos. A CE é eleita em reunião de trabalhadores ou constituída através de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2 — Cada uma das listas candidata poderá designar um representante que integrará a CE juntamente com os elementos referidos no número anterior.

3 — A CE, logo que constituída nos termos dos n.ºs 1 e 2, impulsiona o processo eleitoral até validação das listas candidatas.

4 — Após o processo de validação a CE ficará definitivamente constituída pelos elementos referidos no n.º 1 e pelos representantes das listas validadas, sendo designado um presidente de entre os seus membros.

5 — A CE garante a legalidade e a regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito do processo eleitoral, o qual é efectuado sob sua coordenação, incluindo especialmente a contagem dos votos, o apuramento de

resultados e a sua publicação, contendo, designadamente, o nome dos membros eleitos para a CT.

6 — A CE delibera em reunião convocada pelo seu presidente ou por dois dos seus membros, com uma antecedência que não deve ser inferior a dois dias, salvo se houver unanimidade dos seus membros quanto a período mais curto.

7 — As deliberações da comissão eleitoral são aprovadas por maioria simples de votos dos membros presentes, se houver empate nas decisões competirá ao presidente da CE o voto de desempate, sendo válidas desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

8 — O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o n.º 1 e termina o mandato após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do acto eleitoral.

#### Artigo 55.º

##### Convocatória

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias.

2 — A convocatória menciona, expressamente, o dia, local, horário e objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4 — Uma cópia da convocatória é entregue em mão, com protocolo, pela entidade convocante, ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública.

#### Artigo 56.º

##### Caderno eleitoral

1 — A empresa deve entregar à entidade convocante, no prazo de 48 horas após a recepção da convocatória, listagem contendo o nome de todos os trabalhadores da empresa à data da convocação do acto eleitoral, agrupados por estabelecimento se for caso disso, que irá funcionar como caderno eleitoral.

2 — O caderno eleitoral deverá ser afixado na empresa, logo após a sua recepção.

#### Artigo 57.º

##### Candidaturas

1 — Podem concorrer à eleição da CT listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, inscritos nos cadernos eleitorais, no caso de listas candidatas à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10 % dos trabalhadores do respectivo estabelecimento.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — As listas de candidatura são apresentadas à CE até 10 dias antes da data do acto eleitoral.

4 — As listas de candidatura devem ser acompanhadas de declaração de aceitação de candidatura e do abaixo-assinado a que se refere o n.º 1 deste artigo.

5 — A CE entrega aos apresentantes de cada lista um recibo, com data e hora da sua apresentação.

6 — Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas que sejam apresentadas fora de prazo ou que não estejam acompanhadas da documentação a que se refere o artigo anterior.

2 — A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de recepção para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — Para correcção de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este de 48 horas para a sua rectificação.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 54.º, declaração de aceitação das candidaturas.

2 — As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, atribuída pela CE por ordem cronológica da sua apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1 — A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo a que no dia da votação não haja propaganda.

2 — As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1 — As urnas de voto são colocadas em locais a definir pela CE, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2 — A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

3 — A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes e termina trinta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

4 — Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo período normal de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

5 — Os trabalhadores deslocados poderão exercer o seu direito de voto por correspondência.

#### Artigo 62.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1 — As mesas de voto são compostas pela CE, sendo um dos seus membros presidente.

2 — Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

### Artigo 63.º

#### Boletins de voto

1 — O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões, impressos em papel liso e não transparente.

2 — Em cada boletim são impressos os lemas das candidaturas submetidas a sufrágio e a respectiva letra atribuída.

3 — Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4 — A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação se inicie dentro do horário previsto.

5 — A CE entrega, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

### Artigo 64.º

#### Acto eleitoral

1 — Compete à CE dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2 — Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, só podendo voltar a ser aberta no final do acto eleitoral.

3 — Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4 — As presenças no acto da votação devem ser registadas em documento próprio, contendo um termo de abertura e um termo de encerramento, com todas as páginas numeradas e rubricadas pelos membros da mesa, com a indicação do número total de votantes e é assinado no final pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

5 — A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento, se tal for necessário, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

6 — Os elementos da mesa votam em último lugar.

### Artigo 65.º

#### Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2 — O votante, depois de assinalar a sua intenção no boletim de voto, dobra-o em quatro introduzindo-o num envelope branco que, depois de fechado, será introduzido noutro envelope, igualmente fechado, remetido por correio registado, ou entregue em mão, com indicação do nome do remetente, dirigido à CT da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberto.

3 — Depois de terem votado os membros da mesa do local onde funcione a CE, um dos vogais regista o nome do trabalhador no registo de presenças, com a menção «voto por correspondência», retira os envelopes brancos contendo os votos e entrega-os ao presidente da mesa que procederá à sua abertura introduzindo os votos na urna.

### Artigo 66.º

#### Valor dos votos

1 — Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2 — Considera-se voto nulo o boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 — Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4 — Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 64.º

### Artigo 67.º

#### Abertura das urnas e apuramento

1 — De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

2 — Uma cópia da acta é afixada junto do respectivo local de votação.

3 — O apuramento global é realizado pela CE, com base nas actas de todas as mesas de voto.

4 — Após o apuramento global a CE proclama os eleitos.

### Artigo 68.º

#### Registo e publicidade

1 — Durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global no local ou locais em que a votação teve lugar.

2 — A CE deve, no mesmo prazo de 15 dias, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo de votantes.

3 — A CT inicia a sua actividade depois da publicação dos estatutos e ou dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### Artigo 69.º

#### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras constantes no presente regulamento eleitoral.

### Artigo 70.º

#### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes no presente regulamento eleitoral aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registados em 16 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fl. 158 do livro n.º 1.

## II — ELEIÇÕES

### **Comissão e Subcomissão de Trabalhadores BPN Crédito Instituição Financeira de Crédito, S. A.**

Eleição em 15 de Abril de 2011 para o mandato de três anos.

Carlos Henrique Correia Rodrigues.  
Arménio Pedro Almeida Reis da Silva.  
Maria Manuela Costa Fernandes Ribeiro.

Suplentes:

Manuel Fernando Máximo.  
Rui Manuel Vila Pouca Costa.  
Iva Jones Carvalho.

#### **Subcomissão de trabalhadores do Porto**

Pedro Nuno da Rocha e Costa Nogueira de Sousa.  
António José Moreira Pedroso.  
Tânia Cristina Pinto Soares Durães.

Suplentes:

Eduardo Sérgio Ramos Ribeiro.  
Cristina Maria da Silva Campos de Almeida.  
Fernando Jorge Vila Pouca Costa.

#### **Subcomissão de trabalhadores de Lisboa**

Maria João Ferreira Viegas Vaz.

Suplentes:

Sandra Isabel do Nascimento Carvalho.

Registados em 12 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 158 do livro n.º 1.

### **Associação Música — Educação e Cultura (AMEC)**

Eleição em 1 de Abril de 2011 para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Franz Doersam.  
João Barradas.  
Adrian Florescu.

Suplentes:

Vladimir Kousnetzov.  
Janete Santos.

Registados em 12 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fl. 158 do livro n.º 1.

### **SPPM — Sociedade Portuguesa de Pintura e Módulos para a Indústria Automóvel, S. A.**

Eleição em 4 de Maio de 2011 para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Carlos Assis.  
Carla Costa.  
José Silvestre.

Suplentes:

João Monteiro.  
Bruno Ramos.  
Andreia Pedro.

Registados em 16 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl. 158 do livro n.º 1.

### **Comissão e Subcomissão de Trabalhadores do Banco Português de Negócios, S. A. — BPN**

Eleição em 15 de Março de 2011 para o mandato de quatro anos.

Nuno António Moreira Pinto Coelho de Lemos, bilhete de identidade n.º 9879208, emitido em 12 de Fevereiro de 2007, pelo arquivo do Porto, válido até 12 de Novembro de 2012.

Nuno Miguel Linhares Silva, bilhete de identidade n.º 10383087, emitido em 19 de Julho de 2006, pelo arquivo de Lisboa, válido até 19 de Outubro de 2011.

Adelaide Maria Soares Lopes, cartão de cidadão n.º 03850378, válido até 26 de Julho de 2015.

Vítor Manuel Maravalhas Pereira Maia, cartão de cidadão n.º 07318019, válido até 23 de Julho de 2013.

Marco José Bessa Fortes Pereira, cartão de cidadão n.º 12127081, válido até 8 de Fevereiro de 2016.

Hugo Miguel Morais Pina, cartão de cidadão n.º 09587085, válido até 21 de Julho de 2014.

Maria da Graça Alves Cavaco, cartão de cidadão n.º 8459547, válido até 23 de Setembro de 2014.

#### **Subcomissão de trabalhadores do Edifício Capitólio**

António Manuel Gonçalves Marafona, bilhete de identidade n.º 7621512, emitido em 21 de Dezembro de 200, pelo arquivo de Lisboa, válido até 21 de Março de 2011.

Rui Manuel Gomes de Magalhães Pereira Teixeira, bilhete de identidade n.º 8302176, emitido em 5 de Março de 2008, pelo arquivo do Porto, válido até 5 de Setembro de 2018.

Ana Luísa Guedes Calisto, bilhete de identidade n.º 12086372, emitido em 12 de Outubro de 2005, válido até 12 de Março de 2011.

**Subcomissão de trabalhadores do Edifício  
Nicolau Bettencourt**

Maria da Graça Alves Cavaco, cartão de cidadão n.º 8459547, válido até 23 de Setembro de 2014.

Carlos Manuel Ribeiro Ferreira, cartão de cidadão n.º 7776590, válido até 28 de Outubro de 2014.

Rita Duarte Maia Costa, cartão de cidadão n.º 11594427, válido até 28 de Abril de 2014.

**Subcomissão de trabalhadores do Edifício Fronteira**

Patrícia Isabel Rodrigues dos Santos e Pereira Filipe, cartão de cidadão n.º 10124545, válido até 11 de Setembro de 2013.

Tânia Tais Martins Simões Alves dos Anjos Moura Lopes, bilhete de identidade n.º 11453418, emitido em 18 de Janeiro de 2008, pelo arquivo de Lisboa, válido até 18 de Novembro de 2013.

Carlos José Paulo de Carvalho Gil, cartão de cidadão n.º 07397906, válido até 18 de Agosto de 2015.

Carla Sofia Gonçalves Neves, cartão de cidadão n.º 10733205, válido até 23 de Maio de 2015.

Sandra Cristina Gaspar da Silva Lages Carvalho, cartão de cidadão n.º 12177380, válido até 19 de Fevereiro de 2014.

Registados em 17 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 58, a fl. 158 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

**SOPORCEL — Sociedade Portuguesa  
de Papel, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa SOPORCEL — Sociedade Portuguesa de Papel, S. A., ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 12 de Maio de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Pela presente comunicação a VV. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, informa-se que no dia 9 de Setembro de 2011 realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome completo da empresa: SOPORCEL — Sociedade Portuguesa de Papel, S. A.;

Morada: 3090-458 Lavos, Figueira da Foz.»

(Seguem-se 100 assinaturas de trabalhadores.)

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Kemet — Electronics Portugal, S. A.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Kemet — Electronics Portugal, S. A., realizada em 26 e 27 de Abril de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2011.

Efectivos:

Rogério Paulo Garcia Torradas, bilhete de identidade n.º 10780044.

Pedro Alexandre Carvalho Mendes, bilhete de identidade n.º 10149714.

Hugo Alexandre da Cunha Deyllot, cartão de cidadão n.º 10788326.

Paula Alexandra Recto, bilhete de identidade n.º 12274065.

Registados em 12 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, sob o n.º 42, a fl. 54 do livro n.º 1.

### **EAD — Empresa de Arquivo de Documentação, S. A.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EAD — Empresa de Arquivo de Documentação, S. A., realizada em 26 de Abril de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2011.

Efectivos:

Bruno Miguel Santos Pereira, cartão de cidadão n.º 11330442 0ZZ8, válido até 22 de Março de 2011.

Registados em 13 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 54 do livro n.º 1.

### **VALORSUL — Valoriz. Energ. R. S. Urbanos, S. A.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa VALORSUL — Valoriz. Energ. R. S. Urbanos, S. A., realizada em 14 de Abril de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2011.

Efectivos:

Rui Alberto Pais Marques, cartão de cidadão n.º 9649990, Lisboa.

Fábio André Matos Pires, bilhete de identidade n.º 11026849, de 21 de Janeiro de 2008, Lisboa.

Paulo Sérgio Duarte Cipriano, cartão de cidadão n.º 10138044, Lisboa.

Bruno Miguel Antunes Garcês, bilhete de identidade n.º 11313452, de 12 de Maio de 2000, Lisboa.

Suplentes:

Rui Manuel Nunes da Silva, cartão de cidadão n.º 9557030, Lisboa.

Jaime Jorge Marques Freire, bilhete de identidade n.º 8163150, de 27 de Janeiro de 2004, Lisboa.

Luís Filipe Sequeira Espada Semião, bilhete de identidade n.º 8442782, de 5 de Março de 2008, Lisboa.

Tiago Coelho Graça, cartão de cidadão n.º 11684603, Lisboa.

Registados em 12 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 54 do livro n.º 1.

### **ACONTROL — Automação e Controlo Industrial, L.<sup>da</sup>**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na ACONTROL — Automação e Controlo Industrial, L.<sup>da</sup>, realizada em 18 de Abril de 2011.

Efectivos:

Hugo Miguel Chim Reis Bento, cartão de cidadão n.º 11075055 1ZZ5.

*Observação.* — A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, por ter sido recebida nestes serviços em 20 de Abril de 2011.

Registados em 16 de Maio de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 54 do livro n.º 1.

