



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outras	721
- Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES - Alteração/texto consolidado	722
- Acordo coletivo entre a OPERFOZ - Operadores do Porto da Figueira da Foz, L. ^{da} e outras e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz - SINPORFOZ	739
- Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE e outro - Alteração salarial e outras	757
- Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP - Alteração	761
- Acordo de empresa entre a Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e o Sindicato Nacional dos Motoristas e outro - Alteração	762

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- S.E.P. 265 - Sindicato Estivadores Portuários Setúbal - STPSET - Constituição	767
- ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada - Constituição	783
- Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR - Retificação	789

II – Direção:

- ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada - Eleição	789
- Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Eleição	790

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria - Alteração	790
- ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising - Cancelamento	792
- ANUC - Associação Nacional de Utentes Privativos e de Concessionários de Serviço Público de Áreas Portuárias - Cancelamento	793

II – Direção:

- AEMarco - Associação Empresarial do Marco de Canaveses - Eleição	793
--	-----

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- BNP Paribas Securities Services, SA - Sucursal em Portugal - Alteração	793
- Amnistia Internacional - Portugal - Retificação	803

II – Eleições:

- BNP Paribas Securities Services, SA - Sucursal em Portugal - Eleição	803
--	-----

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Chama Amarela - Fornos Industriais, SA - Convocatória	804
- Autoneum Portugal, L. ^{da} - Convocatória	804
- Renault Cacia, SA - Convocatória	804
- SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA - Convocatória	804
- SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA - Convocatória	805

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

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgert.mtsss.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional abrange, por um lado, as empresas singulares ou coletivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 43 em-

pregadores e a 5461 trabalhadores.

3- A presente revisão altera as tabelas salariais e outras da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2018.

Cláusula 15.ª

(Horário por turnos)

- 1- ...
- 2- ...
- 3- ...
- 4- ...
- 5- ...
- 6- ...

7- Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno correspondente a:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos - 17 % da remuneração de base;
- b) Regime de dois turnos rotativos - 13 % da remuneração de base;
- c) Regime de laboração contínua - 20 % da remuneração de base.

ANEXO II

Tabela salarial

A	Director	950,00
B	Chefe de área	915,00
C	Contabilista	840,00
D	Supervisor de equipa	737,00
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	700,00
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogoeiro	675,00
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	620,00
H	Operário não especializado	600,00
I	Estagiário	505,00

* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2019.

Porto, 13 de fevereiro de 2019.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

Rosa Ivone Martins Nunes, mandatária.
Maria Antónia Cadillon, mandatária.
Maria Emília Gil Ramos Roseiro, mandatária.
Marta Rafaela Branquinho Nunes Garcia, mandatária.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Elisabete Maria Almeida Maia, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

António Manuel dos Santos Ribeiro, mandatário.
António Manuel dos Santos Figueiredo, mandatário.
Manuel Alberto da Silva Faria, mandatário.
Ana Maria Gomes de Pinho Bastos, mandatária.
Cândida Portela, mandatária.

Depositado em 4 de março de 2019, a fl. 83 do livro n.º 12, com o n.º 42/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES - Alteração/texto consolidado

Alteração ao contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2015 e com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 6 de setembro de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 outubro de 2017 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018.

PARTE I

Das relações colectivas de trabalho

SECÇÃO I

Aplicabilidade

Cláusula 1.ª

Âmbito pessoal

O presente contrato colectivo de trabalho tem como

suas partes celebrantes, por um lado, a AOP - Associação Marítima e Portuária, em representação das entidades, suas filiadas, que se encontram em exercício na zona portuária afeta ao porto de Sines, cujo objecto legal de actividade lhes confere a natureza jurídica de empresa de estiva ou de trabalho portuário, e, por outro lado, o Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES, em representação dos trabalhadores, seus filiados, que com qualquer delas tenha estabelecido uma relação profissional de trabalho portuário subordinado.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial

1- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se a todo o trabalho portuário prestado em toda a zona portuária do porto de Sines, conforme definição da lei.

2- Para os trabalhadores pertencentes aos quadros privativos das empresas de estiva e da ETP são ainda locais de trabalho as instalações das respectivas entidades empregadoras, onde quer que as mesmas se localizem, independentemente de se situarem ou não na zona portuária.

Cláusula 3.^a

Âmbito profissional

1- Sem prejuízo das disposições legais aplicáveis, considera-se como âmbito profissional do trabalho a ser prestado pelos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato:

a) Todo o trabalho de estiva e desestiva realizado dentro de embarcações de comércio, em particular de cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, e ainda idêntico trabalho efectuado em unidades flutuantes, quer se trate em cais acostável quer ao largo;

b) Todo o trabalho de conferência, nomeadamente contagem, assistência a pesagens, mediação e cubagem de cargas e ou unidades de transporte, bem como intervenções relacionadas com o carregamento de vagões e a correspondente elaboração do manifesto de cargas, elaboração de notas descritivas de operações por períodos, de planos gerais e parciais de carga, listagem e notas descritivas, preenchimento e ou extracção de folhas de descarga ou documentos que as substituam para a alfândega, elaboração de relatórios de avarias, faltas e reservas de mercadorias e ou unidades de transporte à descarga ou embarque e apresentação do relatório final de operações, bem como da elaboração de toda a documentação necessária ao controlo de recepção/expedição, onde tal seja determinado pelas empresas de estiva;

c) Todo o trabalho de movimentação de produtos e mercadorias, levantamento e arreo, a sua ligação e ou desligagem no cais, terraplenos e armazéns, bem como a carga e descarga para e de veículos de carga.

2- As actividades indicadas no número 1 referem-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, em regime de baldeação, reexportação e trânsito, ainda que de tráfego costeiro, fluvial ou de cabotagem, contentores, paletizadas e outras previstas e ou não excluídas por lei e nos termos da cláusula seguinte.

3- Poderão ainda ser atribuídas aos trabalhadores dos qua-

droso privativos de empresa que exercem a actividade de movimentação de cargas a execução de outras tarefas não compreendidas no âmbito de atribuições constantes no número anterior, desde que tal seja compatível com a qualificação e aptidão profissional dos trabalhadores e se mantenham os direitos consagrados no presente contrato.

SECÇÃO II

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 4.^a

Princípios informadores do CCT

1- O presente contrato obedece às especificidades da actividade operacional da movimentação de cargas no porto de Sines, nomeadamente em matéria de organização dos períodos de funcionamento das empresas de estiva e dos tempos de trabalho, normal e suplementar, que se mostrem compatíveis com a satisfação de objectivos de racionalidade organizativa e económica respeitantes aos fluxos de carga que careçam de ser movimentada em função da planificação da entrada e saída de navios e/ou dos demais meios de transporte afectos à actividade.

2- Ao presente contrato aplicam-se, subsidiariamente, naquilo que seja omissivo no âmbito convencional ou convencional das matérias próprias deste CCT, as disposições constantes do regime jurídico do trabalho portuário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, com as alterações nele introduzidas pela Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro.

Cláusula 5.^a

Princípio geral

1- As partes obrigadas pelo presente contrato colectivo comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que integram este contrato e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver, pelo diálogo construtivo e no mais curto espaço de tempo possível, os diferendos resultantes da interpretação do mesmo e da sua aplicação.

2- O incumprimento do disposto no número anterior constitui violação do contrato e é punível nos termos da lei.

Cláusula 6.^a

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária, com competência para interpretar as disposições do presente contrato colectivo e para resolver divergências de carácter operacional derivadas de operações ou serviços.

2- A comissão é composta por dois representantes de cada uma das partes celebrantes desta convenção colectiva.

3- A comissão reúne sempre que, fundamentadamente, for convocada por uma das partes, definindo-se, por acordo e em cada caso, o método de trabalho que adoptará.

4- Na resolução de divergências de carácter operacional, a decisão deve ser tomada num prazo máximo de vinte e quatro horas e deve fundamentar-se, sempre que possível, em pareceres técnicos de entidades especializadas.

5- A intervenção da comissão prevista no número anterior entende-se sempre sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objecto da sua intervenção.

6- A comissão pode funcionar com a falta de um representante de cada parte (patronal e sindical) e delibera sempre por unanimidade ou por maioria dos membros presentes, tendo cada um destes, individualmente, um voto.

7- As pessoas que intervierem na comissão, intituando-se seus membros, presumem-se agindo em mandato com representação, não sujeito a ratificação, e vinculam as entidades representadas.

8- As decisões da comissão tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto a integração de lacunas e interpretação do presente contrato.

Cláusula 7.^a

Tribunal arbitral

As partes celebrantes deste CCT, bem como as empresas que ficarem sujeitas à sua aplicação, podem convencionar com a contraparte, a dirimção de conflitos laborais por um tribunal arbitral a constituir, caso a caso, em regime de jurisdição voluntária, com membros por elas designados nos termos da convenção arbitral.

Cláusula 8.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- Este contrato colectivo de trabalho entra em vigor nos termos da lei.

2- O presente contrato vigorará por um período de 24 meses a contar da data da sua entrada em vigor; porém e no que respeita às tabelas salariais, estas poderão ser actualizadas de 12 em 12 meses e o início da sua vigência reportar-se-á sempre ao dia 1 de janeiro de cada ano.

3- O CCT pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, com a antecedência não superior 90 dias, nem inferior a 45 dias, em relação ao termo do seu período de vigência, sem prejuízo da observância do que a lei imperativamente estabelecer.

4- Caso o contrato não tenha sido denunciado no prazo mínimo indicado no número anterior, a sua vigência considera-se automaticamente renovada por períodos sucessivos de seis meses, em relação a cada um dos quais a denúncia poderá ser feita com a antecedência mínima fixada no número anterior.

5- A denúncia é a manifestação de vontade, por escrito, de revisão total ou parcial do contrato, devendo ser acompanhada da proposta do texto do clausulado a rever, o qual terá, porém, de ser enviado até ao termo do prazo referido no número 3.

6- As entidades a quem seja dirigida a proposta a que se refere o número anterior ficam obrigadas a responder, por escrito, no prazo de 30 dias. As negociações iniciam-se nos 10 dias subsequentes à recepção da resposta.

7- As partes convencionam que a validade e eficácia das disposições deste contrato subsistem enquanto não entrarem em vigor novas disposições que as substituam.

8- No decurso de cada período de vigência podem as par-

tes, por mútuo acordo, introduzir alterações no presente contrato, independentemente do termo de cada período de vigência que esteja em curso.

Cláusula 9.^a

Violação do contrato

A violação do presente CCT por parte das entidades empregadoras ou utilizadoras de trabalhadores portuários constitui as mesmas na sua sujeição aos meios de resolução, legal ou convencional, das infracções ou de punição nos termos e pelas vias previstas na lei.

SECÇÃO II

Actividades sindicais

Cláusula 10.^a

Quotização sindical

1- O sindicato comunicará directamente às entidades empregadoras o montante da quota sindical em vigor para efeitos de dedução da respectiva importância na retribuição dos trabalhadores que declarem o seu assentimento nesse sentido.

2- Os montantes cobrados nos termos referidos no número anterior serão processados a favor do sindicato até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhados dos mapas próprios adoptados pelas entidades empregadoras.

Cláusula 11.^a

Actividades sindicais nas entidades empregadoras

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a exercer e desenvolver actividade sindical nas instalações ou nos locais de trabalho das entidades empregadoras ou utilizadoras, sendo reconhecido ao sindicato o exercício do direito de convocação, de participação e de realização de reuniões de trabalhadores nos locais e nos tempos de trabalho nos mesmos termos em que a lei o atribui às demais formas de representação dos trabalhadores nas empresas.

2- As entidades empregadoras e o sindicato cumprirão o disposto na legislação aplicável em matéria de exercício dos direitos sindicais a que se refere o número anterior.

3- O sindicato obriga-se a comunicar à respectiva entidade empregadora e/ou utilizadora e à associação patronal outorgante, os nomes dos seus dirigentes sindicais efectivos nos oito dias subsequentes à respectiva tomada de posse.

Cláusula 12.^a

Reuniões de trabalhadores

1- As reuniões de trabalhadores far-se-ão fora do horário normal de trabalho podendo, porém, ter lugar durante os períodos normais de trabalho quando as circunstâncias o justificarem e desde que não ultrapassem o crédito de quinze horas anuais e sempre com salvaguarda dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões que ocuparem períodos de trabalho serão

obrigatórias e formalmente comunicadas às entidades empregadoras com um mínimo de dezoito horas de antecedência.

SECÇÃO IV

Medicina, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 13.^a

Medicina no trabalho

As entidades empregadoras assegurarão aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho um esquema de medicina no trabalho, com recurso a instalações e serviços, próprios ou de terceiros, devidamente adequadas.

Cláusula 14.^a

Higiene

1- Compete às entidades empregadoras providenciar, na área portuária abrangida por este contrato colectivo, pela manutenção de instalações de apoio aos trabalhadores e ainda à intervenção junto das autoridades e entidades competentes para a criação e ou manutenção de instalações sanitárias adequadas.

2- Igualmente compete às entidades empregadoras intervir junto das autoridades e entidades competentes no sentido de obter as melhores condições de higiene e limpeza das instalações e locais de trabalho.

Cláusula 15.^a

Segurança no trabalho

1- As entidades empregadoras, directamente ou através do recurso a terceiros devidamente credenciados, promoverão acções de controlo antialcoólico e de situações de toxicodependência.

2- Será assegurado aos trabalhadores, quer através das entidades empregadoras, quer através da ETP, o respeito pelas condições gerais e particulares de segurança no trabalho, que sejam objecto de normas de carácter vinculativo, impostas pela AMT, bem como das que provenham das demais autoridades competentes.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior as partes adoptarão as normas, recomendações ou directivas em matéria de higiene e segurança no trabalho, emanadas do AMT ou das entidades internacionais e nacionais competentes.

4- A fiscalização da observância das disposições contidas no número anterior é atribuída às entidades legalmente competentes para o efeito.

5- Os trabalhadores são obrigados ao cumprimento das normas de segurança no trabalho impostas, nomeadamente, em matéria de uso dos equipamentos individuais de trabalho (capacete, roupa e calçado) apropriados ao desempenho das suas funções.

Cláusula 16.^a

Equipamentos individuais e colectivos

1- Compete às entidades empregadoras fornecer aos traba-

lhadores os equipamentos individuais e colectivos de protecção e segurança adequados à natureza das operações.

2- Sempre que o equipamento referido no número 1 não for de utilização individual, deverá ser assegurada a sua higienização por parte da empresa.

3- Os trabalhadores são obrigados a cuidar e a usar de forma correcta e apropriada os equipamentos individuais e colectivos de protecção e segurança.

4- As regras de utilização e substituição dos equipamentos individuais e colectivos poderão ser objecto de regulamentação a definir pela respectiva entidade empregadora.

II PARTE

Das relações individuais de trabalho

SECÇÃO I

Deveres, direitos e garantias

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Os trabalhadores ficam constituídos na obrigação, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica e por normas convencionais, de:

a) Acatar as ordens dadas pela entidade empregadora/utilizadora ou seus legítimos representantes, em tudo o que respeite à execução e disciplina em matéria de trabalho;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade empregadora ou utilizadora e os seus representantes, os seus superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho, os subordinados e as demais pessoas e entidades que se relacionem com a entidade empregadora ou utilizadora;

c) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade empregadora nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

d) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade, cumprir os horários estabelecidos e realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante legal da empresa;

f) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;

g) Desempenhar as tarefas de que foram incumbidos nos termos do presente contrato e da legislação aplicável;

h) Participar, de forma activa, assídua e interessada, na frequência dos cursos de formação profissional que lhes sejam destinados e nas acções de sensibilização na área da prevenção e segurança, sem prejuízo da percepção de remuneração correspondente à sua categoria;

i) Respeitar e fazer respeitar os regulamentos de higiene e segurança, nomeadamente utilizando devidamente o equipa-

mento de uso individual ou colectivo que lhes for distribuído, e bem assim zelar pelo seu correcto uso e conservação;

j) Abster-se de comportamentos que impliquem quebra de produtividade;

k) Submeter-se, nos locais e durante os horários de prestação de trabalho, ao controlo antialcoólico e de situações de toxicod dependência, nos termos do respectivo regulamento.

2- Os trabalhadores cumprirão ainda os regulamentos da ETP e das entidades empregadoras/utilizadoras, se for o caso, desde que conformes com a lei e com este contrato colectivo.

Cláusula 18.^a

Deveres da entidade empregadora

As entidades empregadoras ficam constituídas na obrigação, entre outros deveres que resultem da legislação geral ou específica ou de outras normas convencionais, quando aplicáveis, de:

a) Respeitar os direitos gerais e especiais reconhecidos aos trabalhadores;

b) Tratar e fazer tratar todos os trabalhadores com justiça e respeito pela sua dignidade e condição profissional;

c) Realizar ou assegurar, nos termos da lei, a formação profissional contínua dos trabalhadores portuários ao seu serviço;

d) Observar todas as normas e regulamentos respeitantes aos trabalhadores no que se refere às condições de higiene e segurança e à prevenção de acidentes e doenças profissionais;

e) Prestar, quando legitimamente solicitadas, ao sindicato, à comissão bipartida, à ETP e à AMT e outras entidades oficiais interessadas todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho;

f) Disponibilizar aos trabalhadores o tempo necessário à frequência de cursos de formação profissional com interesse para a actividade da entidade empregadora e por esta definidos;

g) Diligenciar junto da autoridade portuária e demais responsáveis por instalações portuárias e da ETP e AMT, pela criação e manutenção de refeitórios, cantinas, vestiários, bebedouros, sanitários, balneários, centros de medicina no trabalho, postos de primeiros socorros e de outras estruturas socioprofissionais de idêntica natureza;

h) Indemnizar, nos termos da lei, os seus trabalhadores pelos efeitos pessoais e profissionais decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

i) Dispensar, nos termos do presente contrato, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excedam aqueles que devam ser pagos por força de disposições aplicáveis.

Cláusula 19.^a

Direitos especiais dos trabalhadores

Aos trabalhadores são reconhecidos, em especial, os seguintes direitos:

a) Direito ao trabalho;

b) Direito a condições humanas de prestação de trabalho;

c) Direito à promoção social e profissional;

d) Direito a um justo salário;

e) Direito à greve, nos termos previstos na lei;

f) Direito à formação profissional adequada.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à entidade empregadora:

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

b) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos permitidos por lei ou por este contrato colectivo;

c) Actuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares.

SECÇÃO II

Admissão e do contrato de trabalho

Cláusula 21.^a

Condições de acesso ao trabalho portuário

São consideradas condições indispensáveis para o acesso ao exercício da profissão de trabalhador portuário o:

a) Ter idade igual ou superior a 18 anos;

b) Possuir, como habilitação mínima, o 12.º ano de escolaridade;

c) Possuir licença de condução de veículos automóveis;

d) Fruir de comprovada condição física e perfil psíquico necessário para o exercício da profissão.

Cláusula 22.^a

Período experimental

1- A matéria relativa ao período experimental será regida pela legislação geral do trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A admissão do trabalhador não implica a sua sujeição a período experimental caso tenha sido contratado para a prestação de trabalho portuário, em regime de prestação eventual de trabalho temporário, durante pelo menos 120 dias nos últimos 12 meses precedentes a essa admissão, bem como na situação de passagem do regime de vínculo contratual de trabalho a termo certo para sem termo.

Cláusula 23.^a

Admissão temporária de mão-de-obra complementar

Em situações pontuais ou temporárias de insuficiência de trabalhadores para o exercício da actividade de movimentação de cargas portuárias, a empresa de trabalho portuário poderá contratar directamente os trabalhadores necessários ao seu reequilíbrio, sob o regime legal do contrato de trabalho.

lho a termo ou de trabalho temporário bem como recorrer a relações contratuais celebradas com empresas de trabalho temporário, nas condições que fixar, assente em critérios de ponderação e valoração de factores que se prendam com a operacionalidade do porto, com as necessidades tecnicamente exigíveis de mão-de-obra profissionalmente apta para o efeito e com a racionalidade dos custos e encargos económicos, financeiros e sociais decorrentes dessa insuficiência, aos quais as disposições desta convenção serão aplicáveis supletivamente.

Cláusula 24.^a

Contratação de trabalhadores a termo

1- A contratação de trabalhadores a termo, para o exercício de movimentação de cargas portuárias, é da competência exclusiva da empresa de trabalho portuário.

2- Para efeito do que dispõe o número um, compete à ETP a cedência dos trabalhadores às referidas empresas utilizadas, sem prejuízo de colocação prioritária dos trabalhadores com contrato de trabalho sem termo profissionalmente aptos para o exercício efectivo das diversas tarefas e ou funções da actividade de movimentação de cargas.

3- A contratação de trabalhadores temporários ou a termo ou de trabalhadores indiferenciados terá, por regra, carácter excepcional, e efetuar-se-á em obediência ao disposto na cláusula 23.^a

4- As disposições desta convenção são aplicáveis aos trabalhadores contratados temporariamente ou a termo e aos trabalhadores indiferenciados na parte em que não excedam as disposições específicas destes contractos.

Cláusula 25.^a

Requisições em regime de requisição prolongada

1- Serão permitidas requisições em regime de requisição prolongada à empresa de trabalho portuário de trabalhadores dos seus quadros que sejam titulares de contrato sem termo, para afetação aos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas, em regra por períodos não superiores a um ano nem inferiores a seis meses.

2- Enquanto se mantiverem na situação prevista no número anterior, aplicam-se aos trabalhadores a que se refere o número anterior todas as disposições deste contrato que se referem aos trabalhadores dos quadros privativos das empresas que exercem a atividade de movimentação de cargas.

3- O recurso ao sistema definido no número 1 desta cláusula será objeto de regulamento específico da empresa de trabalho portuário.

Cláusula 26.^a

Princípios gerais de admissão na ETP

1- Sem prejuízo do determinado legalmente e do constante neste CCT, os trabalhadores contratados para reforço do contingente de mão-de-obra da ETP iniciam a sua carreira profissional no sector em regime de aprendizagem e estágio por um período não inferior a 12 meses, nem superior a 36 meses (fase inicial da carreira), durante o qual exercerão fun-

ções básicas polivalentes.

2- Durante o período referido no número anterior, o vínculo laboral com a ETP é de contrato a termo certo, constando no anexo II as condições remuneratórias aplicáveis.

3- Findo o período máximo referido no número 1 desta cláusula e mantendo-se a justificação que presidiu à referida contratação a termo certo e não havendo motivo para dar por cessada essa relação de trabalho, o trabalhador passará para os quadros da ETP no regime de contrato sem termo, constando no anexo I as condições remuneratórias aplicáveis.

Cláusula 27.^a

Documento de identificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho devem ser portadores de documento adequado de identificação que, de acordo com a regulamentação aplicável, permita o conhecimento e a verificação da sua qualidade profissional de trabalhador portuário por parte das entidades sectoriais competentes.

Cláusula 28.^a

Categorias profissionais e níveis de qualificação

1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este CCT são:

- a) Coordenador;
- b) Trabalhador portuário de base.

2- Na ETP só existirão trabalhadores com a categoria de trabalhadores de base, com contrato individual de trabalho sem termo ou a termo, designando-se este conjunto de trabalhadores por «Contingente Comum».

3- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho, porque lhes é exigida uma comprovada formação técnico-profissional de elevado grau de conhecimento e de experiência para o desempenho de múltiplas tarefas em regime de polivalência, postulados pela natureza do trabalho inserido na actividade operacional portuária compreendida no âmbito deste contrato, consideram-se posicionados nos seguintes níveis oficiais de qualificação:

- 1) Nível III - Coordenador.
- 2) Nível V - Trabalhador portuário de base.

Cláusula 29.^a

Condições de acesso à categoria de coordenador

1- Não existirá qualquer quadro geral de coordenadores, sendo o acesso a essa categoria determinado em exclusivo pelas empresas de estiva de acordo com as suas necessidades.

2- Na promoção, deverão ser seleccionados trabalhadores de base com as seguintes características:

- a) Mérito profissional;
- b) Comprovada formação escolar e ou profissional;
- c) Capacidade de coordenação e chefia.

Cláusula 30.^a

Funções de coordenador

1- O coordenador é o profissional que, exclusivamente in-

tegrado no quadro privativo de empresa de estiva ou por esta requisitado à ETP, superiormente dirige, coordena e orienta os serviços com vista à organização e adaptação da política definida pela empresa.

2- Assim, e em especial, compete ao coordenador:

a) Promover a formação de equipas de trabalho assegurando, quando lhe for determinado, a requisição de trabalhadores à ETP;

b) Dirigir o trabalho executado nos navios e/ou serviços em terra que dele dependam;

c) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o CCT em vigor e respectivos anexos, propondo alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correcta execução do trabalho;

d) Colaborar com a entidade empregadora na planificação do serviço, nas requisições e substituição de pessoal e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;

e) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos, sobre avarias, sinistros e outras anomalias decorrentes das operações;

f) Assegurar aos trabalhadores portuários de base as condições e apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas;

g) Elaborar o plano de carga, elaborar os documentos que acompanham as cargas, copiar e subscrever os manifestos, conhecimentos de embarque ou listas de carga, com os resultados da conferência.

Cláusula 31.^a

Funções dos trabalhadores portuários de base

1- Nos termos deste CCT, competirá ao trabalhador de base o desempenho indistinto de qualquer das funções indispensáveis para a movimentação de cargas ou decorrentes delas, independentemente de elas se realizarem em terra, a bordo dos navios ou para conferência das mesmas.

2- Aos trabalhadores de base compete ainda e em especial:

a) Operação de equipamento de elevação horizontal, nomeadamente pás carregadoras, empilhadores, vassouras mecânicas, braços telescópicos, etc.;

b) Operação de equipamentos de elevação vertical, nomeadamente pórticos, gruas, guindastes, etc.;

c) Limpeza de cabines e manutenção corrente dos equipamentos referidos nas alíneas anteriores, nomeadamente verificação/reposição de níveis, lubrificações, etc.;

d) Limpezas de cais;

e) Tapar e destapar vagões.

Cláusula 32.^a

Situação contratual e entidades empregadoras

1- Trabalhadores efectivos do porto são aqueles que se encontrem vinculados à respectiva entidade empregadora por contrato individual de trabalho sem termo.

2- Podem ser entidades empregadoras de trabalhadores portuários efectivos:

a) As empresas de estiva, entendidas estas como sendo as pessoas colectivas legalmente reconhecidas para o exercício da actividade de movimentação de cargas na zona portuária;

b) A empresa de trabalho portuário (ETP), entendida esta como a pessoa colectiva cuja actividade consiste exclusivamente na cedência de trabalhadores qualificados para o exercício das diferentes tarefas portuárias de movimentação de cargas.

3- Sem prejuízo do seu direito de regresso ao quadro de pessoal portuário da ETP, nas condições salvaguardadas no ponto 6 desta cláusula, os trabalhadores que forem admitidos nos quadros privativos das empresas de estiva cessam o vínculo jurídico laboral com a ETP.

4- O contrato individual de trabalho, bem como as respectivas alterações, serão reduzidas a escrito pela entidade empregadora e pelo trabalhador, com a participação do sindicato que o represente, quando for o caso e se aquele assim o desejar.

5- As entidades empregadoras enviarão ao sindicato e à respectiva associação outorgante deste CCT os documentos de carácter social previstos na lei.

6- O exercício do direito de regresso a que se refere o número 3 depende da cessação do vínculo contratual de trabalho existente entre o trabalhador e a empresa de estiva por factos ou circunstâncias que não sejam imputáveis a conduta culposa do trabalhador.

7- O trabalhador regressa à ETP para a categoria profissional de trabalhador de base efectivo, tendo em conta o estabelecido no ponto 2 da cláusula 28.^a deste contrato.

Cláusula 33.^a

Admissão para as empresas de estiva

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a admissão para os quadros privativos das empresas de estiva terá lugar, por regra, de entre os trabalhadores efectivos do porto, contratados pela empresa de trabalho portuário, sendo feita a título experimental, nos termos da lei.

2- É reservado às empresas de estiva o direito de escolha dos trabalhadores a admitir para os seus quadros privativos, a partir das listas completas dos trabalhadores efectivos do porto que reúnam as condições previamente definidas e exigidas para o posto de trabalho.

Cláusula 34.^a

Período experimental na empresa de estiva

1- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização, regressando o trabalhador neste caso, automaticamente, aos quadros do contingente comum, se dele for directamente oriundo.

2- Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador na empresa desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 35.^a

Cedência de trabalhadores entre empresas de estiva

1- No caso de aluguer de equipamentos entre empresas de estiva, quaisquer dos trabalhadores portuários efectivos que habitualmente os operem deverão acompanhá-los, desde que as empresas assim o entendam.

2- O trabalhador cedido ficará sob as ordens e orientações da empresa que o utiliza em tudo o que respeite à execução do trabalho, enquanto a mesma durar.

Cláusula 36.^a

Transmissão de empresa ou estabelecimento

1- Em caso de fusão, incorporação ou transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição da entidade empregadora nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores que constituam o contingente do porto.

2- A entidade transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4- As garantias emergentes do disposto nos números anteriores serão documentadas em protocolo, no qual se definirão os direitos e regalias dos trabalhadores, devendo o mesmo ser subscrito pela anterior e pela nova empresa, bem como pelo(s) trabalhador(es), o qual/os quais se poderá(ão) fazer assistir pelo sindicato para esse efeito.

SECÇÃO III

Organização do trabalho

Cláusula 37.^a

Organização do trabalho

1- Nos termos da lei, a organização e planificação das operações, bem como a gestão integral da mão-de-obra e a determinação dos métodos de trabalho aplicáveis competem às empresas de estiva, e só a elas.

2- Compete em especial às empresas de estiva e aos seus representantes da competente hierarquia profissional portuária determinar a composição e características das equipas de trabalhadores a afectar a cada serviço.

3- No uso dos poderes previstos nesta cláusula devem ser tidas em conta as condições mínimas de segurança no trabalho e ainda as necessidades técnicas e métodos da operação, natureza das mercadorias e ritmos a observar.

Cláusula 38.^a

Requisição dos trabalhadores à ETP

1- As empresas de estiva deverão requisitar à empresa de

trabalho portuário, os trabalhadores do contingente comum de que careçam para formar ou completar as equipas por elas julgadas necessárias à execução dos seus serviços.

2- A cedência, por parte da empresa de trabalho portuário, de trabalhadores às empresas de estiva far-se-á em regime de colocação prioritária dos trabalhadores do efetivo do porto, profissionalmente aptos para o exercício das diversas tarefas e/ou funções exigíveis.

3- As empresas de estiva poderão, por razões que previamente tenham sido comunicadas à ETP e que sejam devidamente fundamentadas e relevantes, recusar a cedência de qualquer trabalhador para o seu serviço.

4- O cumprimento do período de requisição não confere aos trabalhadores requisitados quaisquer direitos junto da entidade utilizadora, nem altera o estatuto laboral do trabalhador junto da ETP.

5- Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula seguinte, os trabalhadores requisitados, caso concluam o serviço antes do tempo do seu período normal de trabalho, poderão ser novamente colocados nesse mesmo turno ou período pela empresa de trabalho portuário.

Cláusula 39.^a

Disponibilidade dos trabalhadores

1- Todos os trabalhadores estarão disponíveis para a execução de qualquer tipo de operação portuária e para a sua plena utilização durante todo o período de trabalho para que foram contratados, exceptuadas as limitações constantes deste CCT.

2- Os trabalhadores poderão mudar de navio e ou de serviço, sem qualquer limitação, durante o referido período, sempre que tal seja determinado pela empresa de estiva ao serviço da qual se encontram.

3- Os trabalhadores da ETP contratados por empresas de estiva não podem recusar-se a prestar o seu trabalho durante todo o período da sua contratação, independentemente dos locais designados nos termos desta cláusula e de todo o CCT, em estreita observância das instruções emanadas da empresa ao serviço de quem se encontram.

Cláusula 40.^a

Direcção técnica do trabalho

1- A direcção técnica do trabalho portuário compete, em exclusivo, à empresa de estiva encarregue da operação, e a ela se submetem todos os trabalhadores portuários ao seu serviço, nomeadamente os cedidos pela ETP.

2- A direcção técnica pode ser exercida directamente pela empresa de estiva ou por quem ela indicar.

Cláusula 41.^a

Trabalho diário

1- A duração do trabalho diário é a estabelecida neste CCT, em conformidade com os tempos de trabalho nele fixados.

2- A organização do trabalho obedece ao regime de turnos rotativos e de laboração contínua, sendo de seis horas a duração do respectivo período normal de trabalho diário.

3- As empresas de estiva podem estabelecer com os seus trabalhadores regimes de trabalho diário diferentes do previsto no número anterior.

4- É considerado trabalho normal o prestado no turno ou período a que o trabalhador estiver afecto.

5- Havendo rendição, os trabalhadores devem assegurar a efectiva transferência do trabalho, independentemente dos horários normais fixados neste CCT, bem como a não interrupção do trabalho, quando tal lhes seja determinado.

6- Se forem alteradas as condições e as situações da prestação dos serviços que enformam o presente contrato, poderá também ser alterada a organização do trabalho.

Cláusula 42.^a

Turnos

1- A afectação de trabalhadores a turnos será determinada pela respectiva entidade empregadora.

2- São considerados turnos de trabalho os seguintes:

- a) 1.º turno - das 1 às 7 horas;
- b) 2.º turno - das 7 às 13 horas;
- c) 3.º turno - das 13 às 19 horas;
- d) 4.º turno - das 19 às 1 horas.

3- Quando o trabalhador afecto a turnos regressa de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo desta, retomará o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

4- São permitidas as trocas de turno desde que não impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos. A troca de turnos não acarretará, em qualquer circunstância, encargos para a empresa que exerce actividade de movimentação de cargas ou para a empresa de trabalho portuário.

5- O constante no ponto 6 da cláusula 41.^a deste contrato aplica-se também à formulação dos turnos de trabalho.

Cláusula 43.^a

Horas de refeição

1- Os trabalhadores não afectos ao regime de turnos e que prestem oito horas de trabalho diário terão direito ao tempo necessário para tomar uma refeição, sendo este, em princípio, de sessenta minutos, devendo assegurar a continuidade da operação.

2- Na eventual situação de necessidade de repetição consecutiva de algum turno, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores o tempo necessário para que estes, sem que deixe de ser assegurada a continuidade do serviço, possam tomar uma refeição ligeira.

Cláusula 44.^a

Trabalho suplementar

1- É considerado trabalho suplementar o prestado para além dos limites definidos neste CCT como períodos normais de trabalho diário.

2- Quando se trate da necessidade de prolongamento ou de antecipação de algum turno e sem prejuízo de regime contratual diferente aplicável aos coordenadores, a respectiva prestação de trabalho far-se-á em regime de trabalho suple-

mentar, por novo turno ou por meio turno, nomeadamente e principalmente para acabamento de serviços.

3- O trabalho suplementar é realizado mediante determinação prévia e exclusiva da entidade empregadora/utilizadora, cuja justificação corresponderá sempre e apenas a ponderadas necessidades de serviço.

4- O disposto nesta cláusula aplica-se de segunda-feira a sexta-feira e em sábados, domingos e feriados.

5- A duração anual do trabalho suplementar por trabalhador, dado o regime de trabalho por turnos, não deverá exceder as 250 horas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- O tempo dispendido no primeiro turno repetido por cada trabalhador após o gozo de cada período de descanso semanal não é contabilizado para efeitos do limite referido no número anterior, sem prejuízo de o mesmo ser considerado trabalho suplementar para todos os demais efeitos, nomeadamente remuneratórios.

7- Sem prejuízo da devida retribuição, para efeito da contabilização das horas extraordinárias efectuadas só contam as efectivamente prestadas e aquelas em que o trabalhador esteve disponível no local de trabalho.

8- O regime previsto neste CCT em matéria de trabalho suplementar encontra-se conforme com o regime específico do trabalho portuário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, na redacção dada pela Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro.

9- Os trabalhadores das empresas de estiva e de trabalho portuário abrangidos pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, republicado nos termos constantes da Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro, não são aplicáveis os limites referidos nos números 5 e 6 desta cláusula.

Cláusula 45.^a

Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar

Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula seguinte, é obrigatória a prestação de trabalho suplementar, salvo invocação de motivos atendíveis.

Cláusula 46.^a

Prestação e disponibilidade para trabalho suplementar

1- Não haverá restrição à prestação de trabalho suplementar, além da que resulta da falta de trabalhadores para a sua execução.

2- Desde que avisem os serviços competentes com vinte e quatro horas de antecedência, poderão os trabalhadores solicitar a não afectação a trabalho suplementar, por períodos não superiores a cinco dias úteis seguidos ou a dois fins-de-semana consecutivos.

3- Para os trabalhadores que não tenham utilizado a faculdade prevista no número 2 desta cláusula, é considerada obrigatória a prestação de trabalho suplementar.

4- Em caso algum, a prestação de trabalho suplementar pode justificar a exigência de qualquer compensação ou retribuição adicional em relação ao previsto neste contrato.

5- Salvo na situação prevista no número 3 da cláusula se-

guinte, só o trabalho suplementar efectivamente prestado dá lugar a retribuição.

Cláusula 47.^a

Comunicação do trabalho suplementar

1- A comunicação do trabalho suplementar incubará directamente às entidades empregadoras.

2- A comunicação do trabalho suplementar será feita exclusivamente aos trabalhadores julgados necessários à execução da operação pela empresa de estiva, independentemente dos restantes.

3- Uma vez comunicado o trabalho suplementar, não poderá ser recusada a sua prestação nem retirado o pagamento correspondente.

4- O trabalho suplementar deve ser comunicado aos trabalhadores, a fim de lhes permitir superar eventuais inconvenientes dele resultantes, até seis horas antes da prestação respectiva.

SECÇÃO IV

Prestações pecuniárias

Cláusula 48.^a

Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e deste contrato, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

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

Cláusula 49.^a

Local forma e data do pagamento

1- O pagamento da retribuição deve ser feito até ao último dia útil do mês a que respeita.

2- O pagamento da remuneração devida pelo trabalho suplementar, será efectuado nos termos do número 1, embora reportado ao trabalho prestado até 20 desse mês.

3- Do recibo de pagamento, de que será entregue cópia ao trabalhador, constarão todas as indicações previstas na lei geral de trabalho.

4- O pagamento pode ser feito por cheque, depósito à ordem do trabalhador ou transferência bancária, nos termos da lei.

Cláusula 50.^a

Retribuição do trabalho normal

1- A retribuição mensal do trabalho normal abrange:
A prestação rotativa de trabalho diário por turnos de se-

gunda-feira a sexta-feira e em sábados, domingos e feriados.

2- A tabela de remunerações base mensal é a constante do anexo I.

Cláusula 51.^a

Sábados, domingos e feriados

Aos sábados, domingos e feriados o trabalho realizado em regime de turnos é remunerado segundo o regime fixado no anexo I.

Cláusula 52.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é remunerado nos termos previstos no anexo I.

Cláusula 53.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias igual à retribuição do respectivo período.

2- O subsídio de férias deverá ser pago imediatamente antes das mesmas ou, proporcionalmente, em cada um dos períodos se forem gozadas de forma fraccionada.

Cláusula 54.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal correspondente à respectiva retribuição, o qual deve ser pago até 15 de dezembro.

2- O trabalhador que tenha direito a receber o subsídio de Natal e na data de pagamento não se encontrar ao serviço, recebê-lo-á logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.

3- No ano da admissão, o quantitativo do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço reportado a 31 de dezembro.

4- Cessando o contrato de trabalho, as entidades empregadoras pagarão ao trabalhador o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5- Em caso de cessação do contrato ou de suspensão dele por período que compreenda o tempo que antecede o final do ano civil, o subsídio vencer-se-á na data em que em que se inicie qualquer um daqueles factos.

Cláusula 55.^a

Isenção de horário de trabalho (IHT)

1- Os trabalhadores com categoria de coordenadores dos quadros permanentes das empresas de estiva poderão ser isentos de horário de trabalho (IHT), mediante acordo a ajustar entre as partes.

2- O acordo de isenção deve referir expressamente os limites inicial e final do período diário nela compreendido.

Cláusula 56.^a

Período e vigência de isenção de horário de trabalho (IHT)

1- A vigência de cada período de isenção de horário de

trabalho corresponde ao ano civil.

2- A rescisão é feita por escrito com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo do prazo, sem o que se renova por igual período.

3- O acordo de isenção pode ser revogado, em qualquer momento, se nisso ambas as partes convierem.

Cláusula 57.^a

Remuneração global para trabalho suplementar

1- As empresas de estiva, e só elas, podem acordar por escrito com os trabalhadores dos seus quadros permanentes num valor que cubra a prestação mensal de trabalho suplementar, dentro de limites horários e de dias que sejam previamente estabelecidos.

2- O valor de ponderação obtido nos termos do número anterior será devido exclusivamente pelo período de um ano civil, caducando se não for expressamente prorrogado.

3- Considera-se pago todo o trabalho suplementar prestado no período acordado nos termos do número 1, e durante todo o período de vigência do acordo.

4- Aos trabalhadores que subscreverem o acordo previsto nesta cláusula não se aplicam as disposições deste CCT em matéria de disponibilidade, pelo que eventuais pedidos de dispensa serão avaliados caso a caso pela empresa.

Cláusula 58.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores do quadro efectivo das empresas têm direito a auferir acréscimos retributivos baseados na sua antiguidade no sector portuário, até ao limite de cinco diuturnidades, vencendo-se as três primeiras por períodos de três anos cada e as restantes por períodos de quatro anos cada.

2- O valor de cada diuturnidade é fixado no anexo I.

Cláusula 59.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho prestado ou em que se encontrem à ordem da ETP.

2- O subsídio previsto nesta cláusula terá o valor fixado no anexo I e será pago em dinheiro ou em senhas de refeição.

3- O subsídio previsto nesta cláusula é processado pela ETP relativamente aos trabalhadores do seu quadro e pelas empresas de estiva relativamente aos trabalhadores que integrem, pelas formas previstas neste contrato, os seus quadros permanentes.

Cláusula 60.^a

Transmissão de créditos vencidos por morte

1- Por morte do trabalhador, todos os créditos patrimoniais emergentes do seu contrato reverterão a favor dos seus herdeiros, podendo a entidade devedora exigir ao reclamante, em caso de dúvida, a correspondente habilitação.

2- Aos herdeiros do trabalhador serão pagas as partes pro-

porcionais das férias, subsídio de férias e de Natal, correspondentes ao trabalho prestado no ano da morte daquele, bem como as retribuições respeitantes a férias e subsídio de férias vencidos e ainda não pagos.

SECÇÃO V

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 61.^a

Descanso semanal

No esquema de rotação elaborado pelas entidades empregadoras ter-se-á sempre em consideração o gozo de folgas por parte dos trabalhadores que integram os vários grupos, por forma a serem consignados mensalmente dias de descanso de, pelo menos, igual número aos de descanso semanal obrigatório e/ou complementar e recaindo aquele, tanto quanto possível, ao domingo.

Cláusula 62.^a

Feriados

Nos feriados obrigatórios a seguir enunciados não haverá lugar à prestação de trabalho:

25 de dezembro;

1 de janeiro;

1 de maio;

Domingo de Páscoa.

Cláusula 63.^a

Férias

1- Todos os trabalhadores portuários têm direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se em 1 de janeiro do ano civil subsequente.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que com o consentimento do trabalhador, salvos nos casos expressamente previstos na lei.

4- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a gozar, em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição, um período mínimo de férias correspondente a 22 dias úteis.

5- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, com o limite de 20 dias úteis, a gozar nos termos previstos no Código do Trabalho.

6- A retribuição correspondente ao direito de férias será garantida pelas entidades empregadoras na proporção do tempo de serviço prestado a cada empresa, no caso de no ano civil o trabalhador ter tido contrato de trabalho com mais de uma empresa.

7- Na garantia referida no número anterior, estará incluída a actualização salarial do ano em que se vença o direito a férias.

Cláusula 64.^a

Férias complementares

1- O trabalhador terá direito a gozar dois dias de férias adicionais por cada um dos trimestres do ano civil, desde que não tenha dado nesse trimestre qualquer falta injustificada ou mais de seis falta justificadas, tal como tipificadas neste contrato colectivo de trabalho.

2- Sempre que o disposto no número 1 se verifique cumulativamente em relação aos quatro trimestres de um ano civil o trabalhador terá direito a gozar mais dois dias de férias.

3- A baixa por seguro não penaliza o gozo das férias adicionais previstas nos números 2 e 3 deste artigo.

4- Logo que o trabalhador perfaça 30 dias de baixa por doença em cada ano civil fica prejudicado o direito das férias adicionais não só nesse trimestre em que se verifica o trigésimo dia de baixa, como nos outros trimestres do mesmo ano em que foram dadas quaisquer faltas, ficando igualmente prejudicado o direito concedido no número 2 deste artigo.

5- As férias previstas nos números um e dois deste artigo só poderão ser marcadas no ano civil seguinte no período compreendido entre 15 de janeiro e 15 de maio ou nos meses de outubro e novembro.

Cláusula 65.^a

Época de férias

1- A época de férias deverá ser estabelecida entre 1 de abril e 31 de outubro, sem prejuízo do período de férias estabelecido na cláusula 64.^a

2- As férias devem ser gozadas seguidamente no decurso do ano civil em que se vencem, salvo se entre as entidades empregadoras e o trabalhador, for acordado fraccionar as férias em dois ou mais períodos.

3- Não é permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos civis, salvo se o contrário causar grave prejuízo ao trabalhador ou à entidade empregadora, desde que neste último caso seja obtido acordo do trabalhador.

4- As férias já vencidas e não gozadas poderão transitar para o 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas nesse ano.

Cláusula 66.^a

Planeamento do período de férias

1- O planeamento do período de férias é da atribuição das entidades empregadoras, tendo em conta, tanto quanto possível, as preferências manifestadas pelos trabalhadores e garantindo sempre o regular funcionamento das entidades empregadoras.

2- A indicação do período preferencial de férias, por parte dos trabalhadores, terá lugar até 15 de março de cada ano, findo o qual se presume que lhes é indiferente o mês ou meses e o período ou os períodos em que possam vir a gozá-las.

3- As entidades empregadoras afixarão os mapas anuais de férias até 1 de abril e 15 de abril de cada ano, consoante se trate do provisório ou do definitivo.

4- Até 10 dias depois da afixação do mapa provisório de

férias, serão permitidas trocas entre trabalhadores da mesma categoria e valência profissional, dentro da mesma empresa.

Cláusula 67.^a

Alteração do período de férias

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só serão permitidas por comum acordo entre as entidades empregadoras e o trabalhador e, ainda, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

2- As situações previstas na segunda parte do número anterior constituem a empresa que lhes dê causa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 68.^a

Alteração de férias por motivo de doença

1- Se à data fixada para o início de férias o trabalhador se encontrar comprovadamente doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data por acordo e na falta de acordo serão as mesmas fixadas pela entidade patronal nos termos da lei.

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

Cláusula 69.^a

Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado motivado por doença

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial de gozo de férias vencidas, 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 terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

Cláusula 70.^a

Direito a férias em caso de cessação de contrato

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

2- O trabalhador tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias também proporcional.

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

Cláusula 71.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar, no seu interesse, ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 72.^a

Definição de falta

1- Falta, é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- O tempo de ausência inferior a um período de trabalho é adicionado para efeitos de determinação de períodos normais de trabalho diário em falta.

3- As ausências ao serviço motivadas pelo gozo de licenças a que os trabalhadores tenham direito, designadamente por ocasião do nascimento de filho/filha (licença parental nos termos da lei), não são consideradas faltas de trabalho.

Cláusula 73.^a

Tipo de faltas

1- As faltas podem ser consideradas justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se faltas justificadas aquelas cujos motivos e duração sejam por lei consideradas como tais, nomeadamente por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais, necessidade de observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, bem as motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos da lei;

b) Prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

c) Deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor, por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada um;

d) Motivo respeitante ao exercício de cargos ou funções por parte do trabalhador eleito para uma estrutura de representação colectiva de trabalhadores, nos termos previstos no artigo 409.º e no artigo 468.º do Código do Trabalho;

e) Casamento do trabalhador, até quinze dias seguidos;

f) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva em regime de união de facto, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

g) Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou

do 2.º grau da linha colateral, ou de pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até dois dias consecutivos;

h) Frequência de cursos de formação profissional com interesse para a actividade da empresa nos termos definidos neste CCT;

j) Frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos da lei e deste CCT.

3- A necessidade de prestar assistência inadiável a um membro do agregado familiar constituirá falta justificada até 30 dias por ano em caso de doença ou de acidente de filhos, adoptados ou enteados, menores de 10 anos, e até 15 dias, por idêntico motivo, se se tratar do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto, de descendentes maiores de 10 anos e de ascendentes. Esta necessidade terá de ser comprovada e justificada nos termos legais.

4- Consideram-se ainda justificadas as faltas que forem prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.

5- As faltas previstas nas alíneas f) e g) do número 1, salvo razão devidamente justificada, reportar-se-ão aos dias que imediatamente se sigam à ocorrência que as justifica, e compreendem os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes.

6- As faltas referidas no número anterior poderão, porém, ser dadas até quinze dias após a ocorrência, se as circunstâncias o justificarem e se forem autorizadas pela entidade empregadora.

Cláusula 74.^a

Comunicação e justificação das faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas com a antecedência mínima de cinco dias e, quando imprevisíveis, logo que possível ou, pelo menos quando o trabalhador retome o serviço.

2- A comunicação poderá ser feita por escrito ou telefonicamente, quer pelo trabalhador, quer por interposta pessoa.

3- A não comunicação nos termos dos números anteriores por facto culposo imputável ao trabalhador, torna as faltas injustificadas, podendo implicar perda de retribuição.

4- A entidade empregadora pode, nos quinze dias seguintes à comunicação da ausência, exigir que o trabalhador faça prova idónea dos factos alegados para justificação das faltas.

5- O trabalhador terá de apresentar as provas necessárias no prazo máximo de cinco dias contados a partir da data em que a entidade empregadora as exigir, ou logo que possível, se aquele prazo se tornar insuficiente por motivo que lhe não seja imputável.

6- As faltas motivadas pelo exercício de actividades sindicais, devem ser comunicadas pelo sindicato com a antecedência mínima de um dia ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de falta.

Cláusula 75.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não afectam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda da retribuição correspondente as seguintes faltas justificadas:

a) As motivadas pela prática dos actos referidos na cláusula 66.^a, número 1, alínea d), sempre que excedam o período correspondente ao crédito de horas a que tenham direito;

b) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a receber o subsídio ou seguro atribuído pela Segurança Social ou seguradora, sem prejuízo dos subsídios complementares previstos neste acordo ou praticados na empresa;

c) As dadas por necessidade de prestar, em cada situação, assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, nos termos deste CCT sempre que excedam os limites ali previstos.

3- A justificação das faltas por motivo de doença será feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou por atestado médico, inclusive mediante a apresentação do boletim oficial de baixa médica.

Cláusula 76.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas todas as faltas que não são consideradas como justificadas neste contrato.

2- Consideram-se também injustificadas as faltas dadas com fundamento falso ou não comprovado, nos termos definidos na lei e neste contrato colectivo.

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas implicam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será também descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2- Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou 6 interpolados durante cada ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

3- Para efeitos disciplinares só se consideram as faltas verificadas em cada ano civil.

4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou recomeço da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 60 minutos pode a entidade empregadora recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, o trabalhador poderá optar pela perda equivalente de dias de férias, até ao limite de 1/3 do respectivo período, sem que daí resulte redução no montante do subsídio de férias.

Cláusula 79.^a

Licença sem retribuição

1- A pedido do trabalhador, poderá a entidade empregadora conceder licenças sem retribuição.

2- Durante o período de licença sem retribuição suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar e contando-se todo o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores constarão do quadro de pessoal da respectiva entidade empregadora.

4- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição superior a 60 dias para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controle pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

5- A entidade empregadora pode recusar a concessão de licença sem retribuição nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a 3 anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção ou chefia e não seja possível a sua substituição, sem prejuízo sério para o funcionamento do serviço respectivo;

e) Quanto a ausência do trabalhador se revelar incompatível ou prejudicial à normalidade do regime de organização e funcionamento da actividade operacional da empresa.

6- A licença sem retribuição caduca, mediante comunicação ao interessado, em todos os casos em que o trabalhador exerça nesse período e a título principal outra actividade remunerada por conta de outrem, salvo se tiver sido especificamente concedida para esse efeito ou autorizada com essa possibilidade.

7- Se após o termo do período de licença sem retribuição, o trabalhador não regressar ao serviço por motivo de força maior, nomeadamente doença ou acidente, considerar-se-á em situação de falta justificada ou impedimento prolongado, consoante os casos.

Cláusula 80.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de trabalhar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por razões de serviço militar, doença ou acidente e

o impedimento se prolongue para além de 30 dias seguidos, ou desde logo se preveja que ultrapassará esse período, o contrato suspende-se.

2- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina igualmente a suspensão do contrato de trabalho nos termos da lei.

3- Durante a suspensão do contrato, suspendem-se todos os direitos e deveres que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, mantendo o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria que tinha à data da suspensão.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora, para retomar o serviço sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- O trabalhador detido considerar-se-á abrangido pelo regime dos impedimentos prolongados.

SECÇÃO VI

Poder disciplinar

Cláusula 81.^a

Competência para o exercício do poder disciplinar

O exercício do poder disciplinar sobre os trabalhadores portuários é da competência das respectivas entidades empregadoras.

Cláusula 82.^a

Regime

Ao exercício, formalidades, penas, garantias e demais regimes do exercício do poder disciplinar será aplicável o disposto na lei geral de trabalho.

SECÇÃO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 83.^a

Causas de cessação

1- A relação de contrato individual de trabalho pode cessar nos casos e nos termos previstos na lei.

2- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

Cláusula 84.^a

Remissão

1- O regime aplicável à cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei geral de trabalho ou em disposições específicas para o sector.

2- Ocorrendo a cessação de contrato de trabalho, seja qual for a sua causa, o trabalhador tem direito a férias e subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação, sem prejuízo dos créditos vencidos anteriormente.

SECÇÃO VIII

Protecção social

Cláusula 85.^a

Reforma

O regime de reforma dos trabalhadores portuários será o regime geral estatal da Segurança Social, sem prejuízo de regulamentação legal específica que entretanto o Estado venha a instituir.

Cláusula 86.^a

Acidentes de trabalho

1- São acidentes de trabalho todos os acidentes que se verifiquem no exercício da actividade profissional prevista no presente contrato, qualquer que seja o momento ou local da sua verificação, e de que resulte para os trabalhadores a necessidade de assistência médica, a incapacidade temporária, a incapacidade permanente para o trabalho ou a morte.

2- Sem prejuízo de diferente caracterização legal mais favorável, são acidentes de trabalho todos os acidentes que, no âmbito do exercício da actividade profissional prevista no presente CCT, se verifiquem no local e no tempo de trabalho, e de que, directa ou indirectamente, resultem a morte ou a necessidade de assistência médica e/ou incapacidade originadas por lesão corporal, perturbação funcional ou doença causadora de redução na capacidade de trabalho ou de ganhos.

3- Entende-se por local de trabalho todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo da entidade empregadora, sendo considerado tempo de trabalho, além do período normal de trabalho, aquele que preceda o seu início em actos de preparação ou com ele relacionados e o que se lhe siga, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.

4- Consideram-se compreendidos na definição de acidentes de trabalho os que, nos termos da lei, sejam qualificáveis como tais, nomeadamente os ocorridos:

- no trajecto normalmente utilizado na ida para o local de trabalho ou no regresso deste e durante o período de tempo habitualmente gasto pelo trabalhador na deslocação entre os locais de trabalho e as instalações sociais ou administrativas das empresa, situadas fora dos locais previstos neste contrato;

- no local de trabalho e fora deste, nomeadamente enquanto permaneçam disponíveis para trabalhar no respectivo período de trabalho, bem como quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representantes dos trabalhadores ou quando em frequência de acções de formação profissional;

- nos intervalos de descanso e antes ou depois dos períodos de trabalho, enquanto os trabalhadores permaneçam nos locais de trabalho ou em instalações da empresa ou do porto;

- no local de pagamento da retribuição ou onde o traba-

lhador deva receber qualquer forma de assistência ou tratamento em virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para o efeito;

- entre o local de trabalho e o local de refeição;
- fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela entidade empregadora ou por esta consentidos.

5- O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

Cláusula 87.^a

Responsabilidades

As indemnizações por acidente de trabalho e doenças profissionais serão suportadas, nos termos da lei, pelas respectivas entidades empregadoras solidariamente com a companhia de seguros para a qual aquelas tenham transferido a sua responsabilidade.

Cláusula 88.^a

Doenças profissionais

São consideradas doenças profissionais as que constam de listas oficiais e as que vierem a ser nelas incluídas, beneficiando o trabalhador do respectivo regime legal de protecção e de seguro.

PARTE III

Disposições finais e transitórias

Cláusula 89.^a

Maior favorabilidade

1- As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente contrato colectivo de trabalho relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis ao sector, bem como de quaisquer acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados.

2- A admissão e o regime de trabalho que constava nos Protocolos de Acordo de 23 de novembro de 1999 e de 15 de novembro de 2006 passa a estar integrado no presente contrato colectivo de trabalho.

1- Trabalhadores do quadro das empresas, anteriores a 2002 (inclusive)

Ano integração na ETP	Remuneração base	Subs. S/D/F	Diuturnidades	Subs. refeição	Trabalho suplementar	
	€/mês	€/mês	€/mês/diut.	€/dia de trabalho	1/2 turno	1 turno
					€	€
1.1- Anterior a 1993 (Históricos)						
Coordenador	2 354,44	955,71	28,06	16,96	86,41	172,29
Trabalhador base	2 098,08	889,49	28,06	16,96	78,32	156,65

Cláusula 90.^a

Remissão para a lei

1- As remissões que no presente contrato se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para o Código do Trabalho, para a sua legislação complementar e para a legislação específica do sector.

2- Em tudo quanto neste contrato for omissso são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes quer à data da sua aplicação, quer no período da sua execução, sem prejuízo da intervenção da comissão paritária prevista na cláusula 6.^a deste contrato.

Cláusula 91.^a

Coordenadores

Para novas empresas de estiva que venham a ser criadas no âmbito de aplicação deste CCT, o exercício da função de coordenador ao seu serviço poderá, a título precário, ser cometido a trabalhadores de base enquanto as partes outorgantes desta convenção colectiva entenderem, por acordo entre si, que esse regime de excepção tem uma comprovada justificação objectiva do ponto de vista da respectiva organização, capacidade económica e funcionamento operacional.

Cláusula 92.^a

Número de destinatários do CCT

Número de destinatários do CCT, sem prejuízo da sua extensão a outras pessoas singulares e colectivas, este contrato colectivo de trabalho aplica-se directamente a duas empresas e a «31» trabalhadores.

ANEXO I

Matérias de natureza e de expressão pecuniária

No presente anexo I constam as matérias de natureza e de expressão pecuniária, incluindo as do «Protocolo de Acordo» assinado em 15 de novembro de 2006 entre a EPORSINES e o SINPORSINES, respeitantes à regulamentação convencional das relações de trabalho estabelecida na presente convenção colectiva, aplicáveis aos trabalhadores com contrato sem termo, tendo em conta a sua antiguidade.

- Matérias e valores a vigorar desde 1 de janeiro de 2018 :

1.2- Trabalhadores do quadro das empresas integrados em 2002

A remuneração base e o subsídio de sábado, domingo e feriado têm o valor de 70 % dos valores referentes aos dos trabalhadores de base anteriores a 1993, constantes no ponto 1.1, passando a ter respectivamente os seguintes valores:

Remuneração base	Subs. S/D/F	Diuturnidades	Subs. refeição
€/mês	€/mês	€/mês/diut.	€/dia de trabalho
1 468,65	622,64	19,71	16,96

A tabela de retribuição por trabalho suplementar é a seguinte:

Trabalhador com 0 diuturnidades	56,86	113,72
Trabalhador com 1 diuturnidades	57,36	114,72
Trabalhador com 2 diuturnidades	57,86	115,70
Trabalhador com 3 diuturnidades	58,31	116,61
Trabalhador com 4 diuturnidades	58,80	117,60

2- Trabalhadores integrados nos quadros das empresas em 2006 e em 2009

Ano integração na ETP	Remuneração base	Subs. refeição	Diuturnidades
	€/mês	€/dia	€/mês/diut.
2.1- Em 2006	1 938,24	16,96	19,71
2.2- Em 2009	1 765,84	16,96	19,71

2.3- O trabalho efectuado em turno extraordinário pelos trabalhadores referidos neste ponto é remunerado pela fórmula seguinte, a que acresce um subsídio de refeição de igual montante ao da tabela:

Valor do turno extra = ((remuneração base + diuturnidades) / 30)) x 1,50

3- O trabalhador que venha a passar ao efectivo dos trabalhadores portuários do porto de Sines com contrato de trabalho sem termo, durante os primeiros 3 anos de efectivo auferirá:

	Remuneração base	Subsídio refeição
	€/mês	€/dia
1.º ano de efectivo	1 050,00	8,14
2.º ano de efectivo	1 300,00	8,97
3.º ano de efectivo	1 600,00	9,95

4- O trabalho efectuado em turno extraordinário pelos trabalhadores referidos no ponto 3 deste anexo é remunerado pela fórmula seguinte, a que acresce um subsídio de refeição de igual montante ao da tabela aplicável:

Valor do turno extra = ((remuneração base + diuturnidades) / 22)) x 1,50

3- Subsídio de largo, idêntico para todos os trabalhadores : 8,98€/turno

5- Em cada um dos períodos anuais subsequentes ao de início do contrato sem termo, dos trabalhadores referidos

no ponto 3 do presente anexo I, sempre que haja revisão de índice salarial, o vencimento base aplicado será majorado, no respectivo montante, pela aplicação da percentagem de actualização da remuneração base que for acordada para o trabalhador de base integrado antes de 1993, sem prejuízo da sequente aplicação, quando devida, dos valores da tabela salarial constante no ponto 2 deste anexo.

6- As remunerações referidas nos anteriores pontos 2 e 3, com a eventual majoração referida no ponto 5 anterior, têm como pressuposto a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos de seis horas de duração diária, incluindo a prestação de trabalho em sábados, domingos e dias feriados, sem prejuízo do direito ao regime de descanso semanal.

7- A partir do quarto ano de contrato sem termo o reajustamento da remuneração base mensal do trabalhador será de valor não inferior a 1,75 vezes (um vírgula setenta e cinco vezes) do aumento pecuniário que resultar da eventual actualização que ocorra no somatório dos valores mensais da remuneração base, mais subsídio de sábado/domingo e feriado, referentes ao trabalhador de base integrado antes de 1993 (ponto 1.1).

8- A progressão e reajustamento indicado no ponto 7 aplica-se a todos os trabalhadores integrados a partir de 2006 e ocorre até à concordância do valor dessa remuneração base com o da remuneração base, mais subsídio para sábados, domingos e feriados, referente a trabalhador integrado em 2002 e constante no ponto 1.2.

9- Os trabalhadores integrados no quadro das empresas após 2002 auferem diuturnidades aplicáveis da mesma forma e montante que os trabalhadores integrados em 2002.

ANEXO II

Condições de progressão e de remuneração dos trabalhadores com contrato a termo certo

Com as actualizações acordadas no presente anexo II constam as matérias de natureza e de expressão pecuniária, incluindo as do «Protocolo de Acordo» assinado em 15 de novembro de 2006 entre a EPORSINES e o SINPORSINES, respeitantes à regulamentação convencional das relações de trabalho estabelecida na presente convenção colectiva, bem como a forma de aplicação e de progressão, no referente aos trabalhadores com contrato a termo certo

1- Os trabalhadores são admitidos com contrato a termo certo, com as seguintes condições remuneratórias:

	Vencimento base euros/mês	Subsídio de alimentação euros/dia de trabalho
1.º semestre	725,00	6,10
2.º semestre	760,00	6,10
3.º semestre	800,00	7,00
4.º semestre	850,00	7,00
5.º semestre	900,00	7,35
6.º semestre	950,00	7,55

2- As remunerações referidas no ponto anterior têm como pressuposto a prestação de trabalho em regime de turnos rotativos de seis horas de duração diária, incluindo a prestação de trabalho em sábados, domingos e dias feriados, sem prejuízo do direito ao regime de descanso semanal.

3- O trabalho efectuado em turno extraordinário é remunerado pela fórmula seguinte, a que acresce um subsídio de refeição de igual montante ao da tabela aplicável:

$$\text{Valor do turno extra} = (\text{Vencimento mensal} / 22) \times 1,50$$

4- Quando ocorrer uma revisão salarial, o vencimento base que está ser aplicado, tendo em conta o semestre correspondente e a tabela do ponto 1, será majorado pela aplicação da percentagem de actualização do vencimento base que for acordada para os trabalhadores de base integrados antes de 1993, sem prejuízo da sequente aplicação, quando devida, dos valores constantes na tabela salarial constante no ponto 1 deste anexo II.

5- Findos os três anos (6 semestres) de contratos a termo certo, mantendo-se as causas que justificaram essa contratação e não havendo motivos para dar como cessada essa relação de trabalho, por caducidade, o trabalhador passará a trabalhador da ETP com contrato de trabalho sem termo, aplicando-se as condições remuneratórias constantes no anexo I deste CCT.

Sines, 18 de dezembro de 2018.

Pela AOP - Associação Marítima e Portuária:

Eng. Francisco Luís Ramalho do Nascimento, na qualidade de mandatário.

Dr.ª Ana Maria do Vale Gonilho, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES:

Álvaro Pereira Correia, na qualidade de mandatário.

Martinho José Fragua Pinho, na qualidade de mandatário.

António Fernando Almeida Branco, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de março de 2019, a fl. 83 do livro n.º 12, com o n.º 41/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a OPERFOZ - Operadores do Porto da Figueira da Foz, L.^{da} e outras e o Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz - SINPORFOZ

CAPÍTULO I

Âmbito, área de aplicação, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, qualquer empresa de estiva licenciada para o exercício da sua atividade no porto da Figueira da Foz (a saber, à OPERFOZ - Operadores do Porto da Figueira da Foz, L.^{da}; à LISCONT - Operadores de Contentores, SA), a FozEstiva - Empresa de Trabalho Portuário da Figueira da Foz - Associação e, bem assim, e, por outro, os trabalhadores que exercem a sua atividade no referido porto, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz - SINPORFOZ, que lhes prestem serviço em conformidade com o previsto neste contrato.

2- Para efeitos da aplicação do presente ACT, consideram-se entidades empregadoras as empresas de estiva e a empresa de trabalho portuário (ETP).

Cláusula 2.^a

Área de aplicação

A atividade portuária exercida pelos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT é desempenhada na zona portuária dentro dos limites das áreas portuárias de prestação de serviço público sob jurisdição da autoridade portuária, objeto de concessão de licença ou de uso privativo de parcelas do domínio público, nas quais se realizem atividades de movimentação de cargas.

Cláusula 3.^a

Vigência

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2- O presente ACT vigora por um período de 60 meses, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, renovando-se, caso não exista denúncia, por prazos sucessivos de um ano.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a matéria relativa às cláusulas de expressão retributiva, a qual terá a duração de um ano e o início da sua vigência será em 1 de janeiro de cada ano, sendo revista anualmente.

Cláusula 4.^a

Denúncia e revisão

1- Este ACT pode ser denunciado, para efeitos de revisão

total ou parcial, nos termos e com os efeitos da lei, com uma antecedência mínima de quatro meses relativamente ao respetivo termo de vigência.

2- Caso esta convenção coletiva de trabalho não tenha sido denunciada dentro do prazo referido no número anterior, a sua vigência considera-se automaticamente renovada por períodos sucessivos, em relação a cada um dos quais a denúncia poderá ser feita com a antecedência mínima fixada naquele mesmo número.

3- A denúncia é feita mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de fundamentação adequada e proposta negocial global.

4- Não vale como denúncia a apresentação de propostas de revisão deste ACT, as quais devem ser acompanhadas de fundamentação adequada e do articulado proposto.

5- As entidades a quem sejam dirigidas propostas de revisão, desde que respeitado o previsto no número anterior, ficam obrigadas a responder, por escrito e de modo fundamentado, aceitando, recusando ou contrapondo, em prazo não superior a 30 dias após a sua receção, devendo as negociações, quando a elas haja lugar, iniciar-se nos 10 dias subsequentes à receção da resposta.

6- Em caso de denúncia, o presente ACT mantém-se em vigor, após o termo de vigência contratual, pelo prazo necessário à conclusão das negociações, o qual não poderá, em caso algum, ser superior a quinze meses.

7- Decorrido o período referido no número anterior, o ACT mantém-se em vigor durante 45 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

CAPÍTULO II

Tipologia de trabalhadores, âmbito profissional, categorias profissionais, exercício da atividade e qualificação

Cláusula 5.^a

Classificação

1- Para efeitos de aplicação deste ACT, os trabalhadores são classificados e agrupados em:

a) Trabalhadores portuários com vínculo contratual de trabalho sem termo: os que à data anterior da entrada em vigor deste ACT exercem a sua atividade no sector ao abrigo deste vínculo contratual, bem como outros que venham a adquirir esse vínculo;

b) Trabalhadores portuários admitidos em regime de contrato de trabalho a termo: os que iniciam o exercício da profissão ao abrigo deste vínculo contratual de trabalho de duração limitada e nos quadros de empresa de trabalho portuário;

c) Trabalhadores eventuais: todos os que, para satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, determinadas por flutuações da atividade de movimentação de cargas no porto durante dia/dias ou partes de dia/dias, sejam contra-

tados por parte de empresa de trabalho portuário, ficando subordinados no exercício das suas tarefas à orientação e direção de trabalhadores portuários que desempenhem funções próprias da hierarquia da profissão, sem que constitua requisito profissional para aquele efeito a posse de qualquer especialização individualizada.

2- Os trabalhadores referidos no número anterior constituem o efetivo do porto.

Cláusula 6.^a

Âmbito profissional da atividade

1- A intervenção dos trabalhadores compreende quaisquer tarefas legalmente qualificadas como trabalho portuário, bem como aquelas que correspondam às categorias constantes do presente ACT.

2- No âmbito do poder de gestão da mão-de-obra pelas entidades empregadoras, podem estas encarregar os trabalhadores abrangidos por este ACT de outras tarefas incluídas no âmbito da operação portuária.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as entidades empregadoras envidarão os melhores esforços no sentido de garantir a colocação dos trabalhadores portuários existentes no porto da Figueira da Foz à data da entrada em vigor do presente ACT, nas tarefas indicadas no número anterior, assim como a manutenção do nível de emprego de trabalhadores com contrato por tempo indeterminado.

4- O disposto no número anterior vigorará por um período máximo de 60 meses.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional

1- As categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos por este ACT são as de:

- a) Chefe de operações;
- b) Coordenador;
- c) Trabalhador de base.

2- O conteúdo funcional de cada uma das categorias profissionais previstas no número anterior é definido e explicitado no anexo I deste ACT.

3- Os trabalhadores dos quadros das empresas de estiva e da empresa de trabalho portuário podem, nos termos da lei geral e caso possuam a necessária formação, desempenhar tarefas correspondentes às várias categorias profissionais.

4- A formação para o desempenho de tarefas específicas não determina a afetação exclusiva a essas tarefas, permanecendo o trabalhador obrigado à realização da generalidade das tarefas para as quais possua a necessária formação e aptidão profissional.

5- O âmbito das tarefas a desempenhar pelos trabalhadores compreende também aquelas que lhes sejam afins ou funcionalmente conexas, para as quais o trabalhador possua formação e aptidão profissional.

6- O exercício temporário de funções correspondentes a categoria hierarquicamente superior não confere ao trabalhador o direito à titularidade da mesma após o termo do exercício dessas funções.

Cláusula 8.^a

Exercício da atividade profissional pelo chefe de operações

1- A nomeação para o exercício da categoria de chefe de operações, sujeita a um acordo escrito, é da competência da entidade empregadora, devendo o posto de trabalho inerente a tal categoria ser preenchido por trabalhador portuário que, à data da nomeação, preencha os seguintes requisitos cumulativos:

a) Tenha contrato de trabalho portuário sem termo há pelo menos 7 anos;

b) Tenha desempenhado, de forma seguida ou interpolada, pelo período equivalente a um ano, mesmo que ao abrigo do regime da mobilidade funcional, as funções correspondentes à categoria profissional de coordenador.

2- O chefe de operações é designado para o cargo, nos termos da presente cláusula, por um período de três anos, renováveis por períodos iguais e sucessivos de três anos, se a entidade empregadora não se opuser à renovação com uma antecedência mínima de 15 dias relativamente ao termo do período em curso.

3- Não obstante o disposto no número anterior, tanto o trabalhador como a entidade empregadora poderão pôr termo ao acordo, em qualquer momento, mediante aviso prévio por escrito enviado à outra parte com a antecedência mínima de 30 dias.

4- O trabalhador que se mantenha ao serviço da entidade empregadora a exercer a atividade que desempenhava antes da cessação, caso tenha cessado por iniciativa da entidade empregadora que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, terá direito a indemnização pelos danos sofridos por tal cessação, correspondendo esses danos à diferença entre o valor que receberia até ao fim do acordo, caso este não tivesse cessado, e o valor que irá receber como trabalhador portuário, até ao final desse período.

5- O tempo de serviço prestado no exercício da categoria de chefe de operações conta para efeitos de antiguidade do trabalhador como se tivesse sido prestado na categoria de que este é titular, salvo acordo.

CAPÍTULO III

Admissão e contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

Condições de acesso ao trabalho portuário

São considerados requisitos indispensáveis para o acesso ao exercício da profissão de trabalhador portuário:

a) Possuir escolaridade mínima obrigatória;

b) 18 anos de idade;

c) Aproveitamento em prova de aptidão para o exercício da profissão, nomeadamente através de exames médicos, psicotécnicos e psicomotor de admissão ou outros, realizados para o efeito;

d) Possuir licença de condução de veículos automóveis, de preferência veículos pesados.

Cláusula 10.^a

Admissão de trabalhadores

1- A admissão de trabalhadores portuários pelas empresas de estiva e empresas de trabalho portuário, independentemente da modalidade contratual em causa, é decidida por essas empresas, nos termos da lei, e deste ACT, de acordo com as respetivas necessidades e de forma a permitir o cumprimento das exigências legais em matéria de disponibilidade e utilização de recursos humanos.

2- A admissão de novos trabalhadores faz-se em regime de polivalência funcional.

Cláusula 11.^a

Admissão de mão-de-obra complementar por parte de empresa de trabalho portuário

1- Quando se verificar insuficiência persistente de trabalhadores para o exercício da atividade de movimentação de cargas portuárias, a empresa de trabalho portuário poderá contratar, nas condições que fixar, os trabalhadores necessários ao seu reequilíbrio, sob o regime legal do contrato de trabalho a termo ou de trabalho eventual, assente em critérios de ponderação e valoração de fatores que se prendam com a operacionalidade do porto, com as necessidades tecnicamente exigíveis de mão-de-obra profissionalmente apta para o efeito e com a racionalidade dos custos e encargos económicos, financeiros e sociais decorrentes dessa insuficiência, aos quais as disposições desta convenção serão aplicáveis supletivamente.

2- No caso de se tratar de recrutamento de trabalhadores mediante o regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, a empresa de trabalho portuário, nas condições que fixar, deverá contratar, preferencialmente, os trabalhadores com contrato a termo, com contrato a termo de curta duração ou com contrato de trabalho temporário, por ela contratados ou utilizados, devendo disso dar mero conhecimento prévio às associações sindicais.

3- Na ausência de trabalhadores disponíveis nos termos do número anterior, a empresa de trabalho portuário poderá proceder à admissão de outros trabalhadores nos termos deste ACT e dentro do quadro legal vigente.

Cláusula 12.^a

Admissão para o quadro privado das empresas de estiva

1- A admissão de trabalhadores para os quadros privados das empresas de estiva, mediante contrato de trabalho sem termo, terá lugar, preferencialmente, e por esta ordem de preferência, de entre os trabalhadores com contrato sem termo ou a termo pertencentes ao efetivo do porto, podendo as empresas escolher livremente o trabalhador que, pelas suas valências profissionais, seja o mais adequado à categoria/função, que irá ser desempenhada.

2- Para além da situação prevista no número anterior, as empresas de estiva utilizarão na sua atividade, para qualquer tarefa legalmente qualificada como trabalho portuário, trabalhadores requisitados ao efetivo do porto.

Cláusula 13.^a

Quadro de empresa

1- O quadro de cada empresa será constituído em função quer das operações para cuja realização a mesma se encontra licenciada, quer das exigências neste domínio requeridas para o licenciamento das empresas de estiva.

2- Na substituição temporária dos trabalhadores do quadro da empresa, ao substituto aplicam-se as condições remuneratórias do substituído, enquanto esta decorrer.

Cláusula 14.^a

Contratos de trabalho

1- O contrato de trabalho, bem como as respetivas alterações, serão reduzidos a escrito pela entidade empregadora e pelo trabalhador, podendo o sindicato respetivo assistir o trabalhador quer na celebração do contrato quer em posteriores alterações do mesmo.

2- As condições contratuais dele resultantes não poderão ser inferiores às estabelecidas no presente ACT.

Cláusula 15.^a

Período experimental

1- O período experimental segue o regime previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Sempre que um trabalhador se desvincule de uma empresa signatária do presente ACT e ingresse noutra empresa também signatária do mesmo, só haverá lugar a período experimental se:

a) Entre a desvinculação e o novo ingresso decorrer um lapso temporal superior a 60 dias; ou

b) O período experimental relativo ao contrato anterior não tiver findado, sendo que, neste caso, o novo período experimental apenas pode ter a duração correspondente ao período não esgotado no anterior contrato.

Cláusula 16.^a

Requisição de trabalhadores à ETP

1- Nos quadros da ETP apenas existirá a categoria profissional de trabalhador de base.

2- Nas situações em que as empresas de estiva e as que explorem áreas portuárias de uso privativo careçam de pessoal para a satisfação de necessidades inerentes ao desempenho da sua atividade e para as quais não disponham de pessoal suficiente nos seus quadros, deverá ser feita requisição dos trabalhadores necessários à ETP do porto.

3- As requisições de cedência de trabalhadores serão feitas nos termos do regulamento da ETP.

4- Cabe à ETP a cedência de trabalhadores às empresas utilizadoras, de entre os trabalhadores ao seu serviço.

5- Verificando a insuficiência de trabalhadores seus para cedência a empresas utilizadoras, poderá a ETP recorrer à celebração de contrato de utilização com empresa de trabalho temporário, ou proceder à contratação direta de trabalhadores temporários, para posterior cedência àquelas empresas, sendo os termos do referido contrato de utilização

e dos contratos de trabalho temporário portuário livremente estabelecidos, respetivamente, entre a ETP e a empresa de trabalho temporário, e entre a ETP e os trabalhadores por si direta e temporariamente contratados.

6- Nos casos referidos no número anterior, apenas poderão ser cedidos trabalhadores que preencham os requisitos referidos na cláusula 9.^a

7- As empresas a que se refere o número 2, desde que pertençam ao mesmo grupo económico, poderão celebrar entre si acordos de cedência ocasional de trabalhadores para as situações em que a ETP não satisfaça as necessidades subjacentes, mediante aceitação prévia dos trabalhadores a ceder.

CAPÍTULO IV

Organização geral do trabalho

Cláusula 17.^a

Organização, direção e execução do trabalho

1- Compete às empresas de estiva e seus representantes hierárquicos da profissão, designados para o efeito, a organização, planificação e orientação do trabalho, incluindo a determinação dos trabalhadores de que necessitam para a realização das correspondentes operações portuárias, devendo, para o efeito, tomar como referência a natureza das mercadorias, o equipamento a utilizar e o tipo de serviços a realizar, dentro dos limites legais e convencionais.

2- No exercício da competência referida no número anterior, as empresas de estiva deverão observar as prescrições legais e regulamentares aplicáveis no âmbito das exigências de segurança, de higiene e de saúde no trabalho.

Cláusula 18.^a

Disponibilidade dos trabalhadores

1- Todos os trabalhadores estarão disponíveis, entre as 8 horas de segunda-feira e as 8 horas de sábado, para a execução de qualquer tipo de operação portuária e para a sua plena utilização durante todo o turno/período de trabalho para que forem contratados.

2- Em obediência ao princípio da gestão livre e racional de meios humanos, as empresas de estiva poderão, dentro de cada turno/período de trabalho, deslocar quaisquer dos trabalhadores ao seu serviço no mesmo navio ou para outros navios ou serviços, exercendo as mesmas funções ou outras que lhe sejam determinadas, sempre sem prejuízo da observância das mais elementares regras de segurança.

3- Os trabalhadores contratados nos termos do número 1 não podem recusar-se a prestar o seu trabalho durante todo o período da sua contratação, em estreita observância das instruções fixadas pela empresa na qual se encontram ao serviço, sob pena de procedimento disciplinar.

Cláusula 19.^a

Afetação de trabalhadores

1- O número de trabalhadores a afetar às operações ou serviços será definido pela empresa de estiva tendo em atenção

os seguintes fatores:

- a) As necessidades técnicas da operação;
- b) A natureza das mercadorias;
- c) O equipamento a utilizar;
- d) O tipo de serviço a prestar;
- e) A rentabilidade pretendida;
- f) As aptidões pessoais dos trabalhadores e as respetivas qualificações profissionais;
- g) As prescrições de prevenção e segurança aplicáveis.

2- A afetação dos trabalhadores ao trabalho ou serviço a ser executado será determinada pela ETP.

3- No decurso da operação e ou serviço, o número de trabalhadores que lhes estão afetos pode ser aumentado ou reduzido em função da evolução do próprio serviço ou da necessidade de organização do trabalho.

4- A empresa de estiva pode alterar a afetação dos trabalhadores mediante as necessidades do número 1.

Cláusula 20.^a

Aluguer de equipamentos e cedência de trabalhadores entre empresas de estiva

1- No caso de aluguer de equipamentos entre empresas de estiva, quaisquer dos manobreadores que habitualmente os operem deverão acompanhá-los, desde que as empresas assim o entendam.

2- O trabalhador que acompanha o equipamento ficará sob as ordens e orientações da empresa que o utiliza em tudo o que respeite à execução do trabalho.

Cláusula 21.^a

Locais de trabalho

São considerados locais de trabalho os previstos na cláusula 2.^a

Cláusula 22.^a

Apresentação dos trabalhadores nos locais de trabalho

1- Os trabalhadores apresentar-se-ão, devidamente equipados, às horas de início dos períodos de trabalho determinados, no local específico de trabalho para que forem previamente designados, para a realização do trabalho que lhes for atribuído, de modo a que a hora de início daqueles períodos corresponda à hora de início efetiva das respetivas operações.

2- As entidades empregadoras indicarão aos trabalhadores, com a antecedência necessária e por meio adequado, o local de trabalho onde se deverão apresentar.

3- Quando não figurem nas indicações a que se refere o número anterior, ou na sua falta, os trabalhadores apresentar-se-ão nos locais de uso da empresa a que os mesmos pertencem.

4- As condições de realização das comunicações referidas nos números 1 e 2 poderão constar de regulamento interno de empresa.

5- Durante o período de trabalho respetivo, os trabalhadores poderão ser deslocados pela empresa de estiva para outros navios ou serviços.

Cláusula 23.^a

Duração do trabalho

1- A duração do trabalho diário é a estabelecida neste contrato, em conformidade com os tempos de trabalho nele fixados, não podendo ter início antes das 8 horas de um dia nem se prolongar para além das 8 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto no número 3.

2- Sem prejuízo do disposto no artigo 197.º do Código do Trabalho e da cláusula 24.^a do presente ACT, o período normal de trabalho diário e semanal é de 8 e 40 horas, respetivamente.

3- Não releva para os limites de tempo de trabalho a prestação de trabalho em situações excecionais, tais como a prestação de trabalho em situação de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou outra situação de perigo iminente para os navios ou para a carga.

Cláusula 24.^a

Trabalho por turnos

1- A afetação de trabalhadores aos turnos, fixos ou rotativos, será determinada pela respetiva entidade empregadora.

2- A compensação devida por este regime de turnos rotativo, quando aplicável, será paga de acordo com o valor constante na tabela I do anexo II.

3- Poderão ser definidos mecanismos que permitam à ETP manter uma reserva de trabalhadores em coordenação com os turnos definidos pelas respetivas entidades utilizadoras.

4- Cabe à entidade empregadora assegurar, com a necessária diligência, que a transferência do trabalho não afete o cumprimento do horário de trabalho.

5- Na organização e planificação dos serviços a realizar, como trabalho normal, podem praticar-se os seguintes turnos ou períodos de trabalho:

a) 1.º turno/período - das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00;

b) 2.º turno/período - das 17h00 às 20h00 e das 21h00 às 24 horas;

c) 3.º turno/período - das 0h00 às 3h00 e das 4h00 às 8h00.

6- Os turnos referidos no número anterior distribuem-se entre as 8 horas de segunda-feira e as 8 horas de sábado e estão compreendidos no horário de trabalho dos trabalhadores a eles afetos.

7- O 3.º turno, em regime de trabalho normal, será instituído quando as partes o acordarem, criando para o efeito regimes de afetação de trabalhadores a esse turno.

8- Nos dias 24 e 31 de dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º turno/período, devendo os trabalhadores ser afetados todos ao mesmo.

Cláusula 25.^a

Trabalho aos sábados, domingos e feriados

1- A eventual necessidade de prestação de trabalho em sábados, domingos e feriados obedecerá ao esquema horário dos períodos fixados no número 5 da cláusula 24.^a, bem como as horas de refeição previstas na cláusula 26.^a

2- Aos sábados, para acabamento de navios, poder-se-á

trabalhar entre as 8 e as 12 horas.

3- No caso previsto no número anterior, o valor a pagar ao trabalhador a título de trabalho suplementar será de 60 % calculado sobre o valor do 1.º turno de trabalho suplementar constante na tabela II do anexo II deste ACT.

4- A não conclusão do trabalho previsto no número 2 poderá, desde que aceite pelos trabalhadores, ser retomado a partir das 13h00 até às 17h00, sujeito a pagamento do valor do 1.º turno e hora de refeição (a título de penalização) do trabalho suplementar constante na tabela II do anexo II deste ACT.

5- Os trabalhadores afetos ao trabalho a ser executado não gozam da plena utilização no período de trabalho para que forem contratados.

Cláusula 26.^a

Horas de refeição

1- Na definição do horário de trabalho serão observadas as pausas para refeição, cuja duração será de 1 hora.

2- Na falta de previsão em contrário no contrato individual de trabalho ou de diferente determinação do empregador na fixação dos horários de trabalho, são consideradas horas de refeição as seguintes:

- a) Almoço - das 12h00 às 13h00;
- b) Jantar - das 20h00 às 21h00;
- c) Ceia - das 3h00 às 4h00.

3- Havendo prosseguimento do trabalho sem interrupção nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores o tempo necessário para tomar uma refeição, desde que a sua duração não seja inferior às fixadas na cláusula anterior e esteja compreendida entre os seguintes limites:

- a) Almoço - das 11h00 às 14h00;
- b) Jantar - das 19h00 às 22h00;
- c) Ceia - das 3h00 às 5h00.

Cláusula 27.^a

Trabalho ao largo

1- As horas de início e final do trabalho ao largo serão consideradas relativamente à hora de chegada e saída do navio em que os trabalhadores prestem serviço.

2- As refeições, no decurso da execução de trabalho ao largo, terão lugar a bordo do navio, nos termos da cláusula anterior, prosseguindo o trabalho preferentemente com o recurso a meios mecânicos.

3- Nas situações de acréscimo do tempo de trabalho a empresa obriga-se, em alternativa, a proporcionar transporte aos trabalhadores para que possam tomar a refeição em terra ou a fornecer alimentação quente a bordo.

Cláusula 28.^a

Antecipação e repetições de turno

1- Considera-se antecipação de turno o trabalho suplementar prestado num turno por trabalhadores afetos ao turno seguinte.

2- Considera-se repetição de turno o trabalho suplementar prestado por trabalhadores afetos ao turno anterior.

3- Por via de regra, nenhum trabalhador, no mesmo dia, conforme a duração do trabalho diário definido na cláusula 23.^a, poderá prestar mais de uma antecipação ou repetição de turno.

Cláusula 29.^a

Prolongamentos de turnos

1- Para permitir o acabamento de navios em dias úteis, os trabalhadores poderão prolongar o trabalho do 2.º turno até às 2h00 do dia seguinte, tendo direito a uma folga caso se encontrem escalados para o 1.º turno seguinte.

2- Para operações de consolidação/desconsolidação, receção/entrega de mercadorias e acabamento de navios, em dias úteis, poderá haver prolongamento de turno até às 20h00, a efetuar por pessoal afeto ao 1.º turno.

3- No caso previsto no número anterior, o valor a pagar ao trabalhador a título de trabalho suplementar será de 60 % calculado sobre o valor do 2.º turno de trabalho suplementar constante na tabela II do anexo II deste ACT.

4- A não conclusão do trabalho previsto no número 2 poderá, desde que aceite pelos trabalhadores, ser retomado a partir das 21h00 até às 24h00, sujeito a pagamento do valor do 2.º turno e hora de refeição (a título de penalização) do trabalho suplementar constante na tabela II do anexo II deste ACT.

5- Nas operações portuárias executadas em regime de prolongamento de turno não se verifica o disposto na cláusula 24.^a deste ACT.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

1- É considerado trabalho suplementar aquele que seja prestado fora do horário de trabalho normal.

2- Considera-se trabalho suplementar o prestado:

- a) Em antecipação ou repetição de turno nas condições previstas na cláusula 28.^a;
- b) Em prolongamentos de turnos;
- c) Nas horas de refeição;
- d) Aos sábados, domingos e feriados;
- e) Enquanto não se iniciar a laboração em trabalho normal do 3.º turno, o trabalho prestado entre as 0 e as 8 horas será considerado trabalho suplementar.

3- As entidades empregadoras terão a preocupação, sempre que possível, de procurar assegurar a repartição equitativa do trabalho existente, quer em função das necessidades do serviço, quer das aptidões e qualificações profissionais dos trabalhadores, quer da sua assiduidade, produtividade e disponibilidade regular para a prestação de trabalho, quer em função do seu vínculo contratual.

4- A prestação de trabalho suplementar será paga nos termos exclusivamente previstos neste ACT.

5- Só serão contabilizados como tempo de trabalho suplementar os períodos que tenham efetivamente sido prestados como tal pelos trabalhadores.

Cláusula 31.^a

Disponibilidade para prestar trabalho suplementar

1- Sempre que a entidade empregadora o solicite, o trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2- Com a antecedência mínima de 2 dias úteis, poderá o trabalhador, mediante impresso próprio, requerer expressamente à sua entidade empregadora, apresentando adequada justificação, a sua não afetação a trabalho suplementar, por períodos não superiores a cinco dias úteis seguidos ou a dois períodos de descanso semanal consecutivos.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior desde que avisem os serviços competentes da entidade empregadora até às 15 horas do dia útil anterior, poderão os trabalhadores solicitar a sua não afetação a trabalho suplementar, podendo a entidade empregadora recusar esse pedido quando seja insuprível a respetiva necessidade de prestação de trabalho.

4- A prestação de trabalho suplementar será paga nos termos exclusivamente previstos neste ACT.

5- Só serão contabilizados como tempo de trabalho suplementar os períodos que tenham efetivamente sido prestados como tal pelos trabalhadores.

Cláusula 32.^a

Limites de duração do trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do regime aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, o limite máximo anual de trabalho suplementar por trabalhador não pode exceder as 250 horas.

2- Para o limite máximo referido no número anterior não são contabilizadas as horas de trabalho suplementar prestadas em sábados, domingos e feriados, tendo em atenção que o funcionamento do porto está vocacionado para os dias da semana, sem prejuízo de ser necessário recorrer ao trabalho nesses dias de forma excecional para dar resposta a solicitações pontuais dos utentes do porto. A remuneração dada é a legalmente devida nessas condições; no entanto, a extensão do limite para esses dias impediria a capacidade de resposta do porto às suas solicitações numa base de 365 dias por ano.

Cláusula 33.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Por acordo escrito, os trabalhadores titulares com contrato sem termo podem celebrar acordos de isenção de horário de trabalho com as respetivas entidades empregadoras/ utilizadores quando as circunstâncias o justifiquem.

2- Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

3- O trabalho prestado em regime de isenção de horário de trabalho não compreende em si o trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados nem o realizado no período das 0 às 8 horas de segunda-feira a sexta-feira.

4- A isenção de horário não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

Cláusula 34.^a

Comunicação do trabalho suplementar

1- A comunicação de trabalho suplementar a realizar para o período correspondente a qualquer dos três turnos de trabalho apenas poderá ser feita através da afixação de escalas e/ou envio de comunicações eletrónicas, nomeadamente telefone e SMS, respeitando os seguintes prazos de pré-aviso:

a) Até 30 minutos antes do início do turno correspondente para dias úteis;

b) Até às 16h30 para prolongamentos das 17h00 às 20h00;

c) Até às 17h00 do último dia útil anterior para sábados, domingos e feriados.

2- Para uma prestação de trabalho suplementar aos sábados das 8h00 às 12h00, desde que comunicado aos trabalhadores, até às 19h00 do último dia útil anterior.

3- Para uma prestação de trabalho suplementar por um período máximo de duas horas, os trabalhadores apenas serão obrigados a executar o mesmo desde que seja comunicado:

a) Até 45 minutos antes do início da sua execução, para os casos de acabamento de navios das 0 horas às 2 horas;

b) Até 60 minutos antes do início da sua execução, para as pausas de almoço e jantar.

4- Nas situações não previstas nos números anteriores, o trabalhador pode recusar a prestação de trabalho suplementar não comunicada atempadamente.

5- A comunicação do trabalho suplementar será feita exclusivamente aos trabalhadores necessários à execução da operação ou serviço.

6- Uma vez comunicado o trabalho suplementar, não poderá ser recusada a sua prestação nem retirado o pagamento correspondente.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar

1- Quando aplicável, nos termos da lei, o descanso compensatório é marcado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na sua falta, pela entidade empregadora.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário de 8 horas, sendo essa folga gozada nos 90 dias seguintes.

3- Os trabalhadores que prestarem trabalho suplementar entre as 0 e as 8 horas só retomarão o trabalho depois de gozarem uma folga de, pelo menos, 24 horas consecutivas.

4- Coincidindo a folga a que se refere o número anterior com sábados, domingos ou feriados, o descanso será gozado em dia útil a ser acordado entre o trabalhador e a entidade empregadora.

5- Os trabalhadores que prestarem trabalho suplementar entre as 0 e as 8 horas de sábado ou de um dia feriado terão direito a gozar o período de descanso a que se refere o número 3 por acordo entre a entidade empregadora e o trabalha-

dor, nos 90 dias seguintes.

6- O trabalho prestado aos domingos em qualquer dos períodos compreendidos entre as 8 e as 24 horas dará direito a uma folga a gozar num dos cinco primeiros dias úteis seguintes.

7- Para efeitos do número 2, quando os trabalhadores afetos ao 1.º turno, e tenham efetuado trabalho ao 2.º turno no dia anterior, terão direito à contabilização das horas de descanso compensatório, sem qualquer compensação adicional, considerando o término do trabalho prestado no 2.º turno:

- a) Uma hora se concluído até às 22 horas;
- b) Duas horas se concluído até às 23 horas;
- c) Três horas se concluído até às 24 horas.

8- Apenas para efeito do disposto na presente cláusula, entende-se por folga um período correspondente a um tempo de descanso de 24 horas, a ser pago dia normal de trabalho, não sendo devida ao trabalhador qualquer outra compensação adicional por esse gozo.

9- O disposto no número 3 desta cláusula é aplicável nos dias úteis enquanto não entrar em funcionamento o 3.º turno.

Cláusula 36.^a

Descanso semanal e complementar

Exceto para aqueles trabalhadores que prestem atividade em empresa dispensada de encerramento semanal, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

CAPÍTULO V

Feriados, férias, faltas, licença sem retribuição e impedimento prolongado

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 37.^a

Feriados obrigatórios

1- São considerados dias feriados os que a lei consagra ou os que venha a determinar como tal em legislação específica.

2- Os trabalhadores têm direito ao dia de Terça-Feira de Carnaval e ao feriado municipal da Figueira da Foz.

3- Nos dias 24 e 31 de dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º turno/período, devendo a ele ser afetos todos os trabalhadores. O mesmo regime se aplicará à Quinta-Feira Santa, podendo aí haver prestação de trabalho no 2.º turno em regime de prolongamento.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 38.^a

Direito a férias

1- Todos os trabalhadores portuários têm direito, em cada

ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo, qualquer que seja o vínculo contratual, não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 39.^a

Duração do período de férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

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

- a) Três dias de férias, até uma falta;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas;
- c) Um dia de férias, até três faltas.

4- 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 relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 40.^a

Casos especiais de duração do período de férias

1- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos

termos dos números 1 e 2.

7- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 1, 4, 5 ou 6.

Cláusula 41.^a

Planeamento do período de férias

1- O período de férias é marcado, sempre que possível, por acordo entre a entidade empregadora e trabalhador.

2- 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.

3- A indicação do período preferencial de férias, por parte dos trabalhadores, terá lugar até 15 de março de cada ano.

4- A entidade empregadora elabora o mapa de férias provisório, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 31 de março de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre essa data e 14 de abril.

5- Até dez dias depois da afixação do mapa de férias provisório, serão permitidas trocas entre trabalhadores da mesma categoria profissional, no seio da mesma entidade empregadora.

Cláusula 42.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de as gozar por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, e aquele o possa comprovar, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Na situação prevista no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, as mesmas prosseguirão logo após o referido termo.

Cláusula 43.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

Se o trabalhador tiver iniciado e cessado o impedimento prolongado no mesmo ano tem direito ao período total de férias vencido em 1 de janeiro como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, ao qual acrescerá o respetivo subsídio.

Cláusula 44.^a

Violação do direito a férias

Caso a entidade empregadora obstar culposamente ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 45.^a

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador no local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Consideram-se justificadas as faltas legalmente qualificadas como tais.

3- A comprovação das faltas é feita nos termos do anexo III ao presente ACT.

SECÇÃO IV

Licenças

Cláusula 46.^a

Licença sem retribuição

1- A pedido do trabalhador, as entidades empregadoras poderão conceder licenças sem retribuição.

2- A concessão da licença e seus efeitos são regulados pela lei geral.

SECÇÃO V

Impedimentos

Cláusula 47.^a

Impedimento prolongado ao trabalho

O regime a aplicar em caso de impedimento temporário por facto que não seja imputável ao trabalhador bem como a consequente suspensão do contrato serão os previstos na lei geral.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 48.^a

Princípios gerais sobre a retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos da lei, deste ACT, do contrato individual de trabalho e das normas que o regem, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base mensal e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 49.^a

Níveis salariais

1- As partes acordam que os níveis salariais são os constantes da tabela I do anexo II deste ACT, que já incluem o subsídio de turno e por trabalho noturno.

2- A progressão salarial dos trabalhadores contratados far-se-á nos seguintes termos:

a) A progressão da base IX para a base VIII ocorrerá, no prazo de 2 anos após a celebração de contrato de trabalho, exceto os trabalhadores referidos na alínea c) do número 1 da cláusula 5.^a;

b) A progressão da base VIII até à base III (inclusive) ocorrerá em função do mérito do trabalhador aferido em função dos seguintes critérios de avaliação:

- i. Absentismo;
- ii. Pontualidade;
- iii. Sanções disciplinares;
- iv. Utilização do equipamento e cumprimento de regras de segurança;
- v. Controlo de alcoolémia e estupefacientes.

c) A partir da base III os trabalhadores apenas serão promovidos e designados por escolha livre do empregador.

3- A progressão por mérito referida no número anterior terá uma avaliação anual e far-se-á nos seguintes termos:

a) Será constituída uma comissão de avaliação composta pelo empregador, superiores hierárquicos do trabalhador e sindicato;

b) O trabalhador permanecerá no máximo 6 anos no mesmo nível de base;

c) Ao fim de 3 anos de permanência no mesmo nível da tabela salarial, enquanto trabalhador de base, o trabalhador beneficiará do pagamento de uma diuturnidade até progredir ao nível ulterior.

Cláusula 50.^a

Forma, lugar e data de pagamento

1- O pagamento das retribuições poderá, nos termos da lei, ser efetuado por meio de cheque, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou transferência bancária, devendo ser suportada pela entidade empregadora a despesa feita com a forma do pagamento.

2- A retribuição deve ser paga no local de trabalho ou noutra lugar que seja acordado.

3- O pagamento da retribuição aos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, deve ser feito até ao dia 5 do mês subsequente a que respeita.

4- Do recibo de pagamento da retribuição, de que será entregue cópia ao trabalhador, constarão o nome completo, número de beneficiário da Segurança Social, número de contribuinte, categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e a descrição das demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções, quota sindical e a indicação dos montantes ilíquidos e líquidos.

5- As empresas empregadoras enviarão mensalmente ao sindicato listagem dos trabalhadores sindicalizados, descri-

minando o montante aos quais foram retidos os valores das respetivas quotizações sindicais.

Cláusula 51.^a

Retribuição do trabalho normal

1- A retribuição mensal do trabalho normal prestado pelo trabalhador, para os vários regimes de contratação, compreende a sua prestação de serviços no turno a que estiver afeto em regime de turnos rotativos dos dias úteis.

2- Para efeitos do número anterior, os valores de retribuição mensal são os fixados na tabela I do anexo II.

3- A retribuição diária do trabalhador é igual à trigésima parte do somatório das prestações da retribuição base mensal acrescida, quando for devido, da parte proporcional do subsídio de turno e diuturnidade(s).

Cláusula 52.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar são os fixados na tabela II do anexo II deste ACT.

2- Para efeitos do número anterior:

a) Considera-se trabalho em dia de descanso complementar o que é prestado entre as 8 horas de sábado e as 8 horas de domingo;

b) Considera-se trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o que é prestado entre as 8 horas de domingo e as 8 horas de segunda-feira;

c) Considera-se trabalho em dia feriado o que é prestado entre as 8 horas desse dia e as 8 horas do dia seguinte.

Cláusula 53.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição específica acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- O subsídio de isenção de horário de trabalho incidirá sobre a remuneração base mensal da respetiva categoria, acrescida das diuturnidades e do subsídio de turno.

3- As situações de impedimento por acidente de trabalho ou dispensa remunerada, incluindo férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, são consideradas para efeitos de atribuição de subsídios e de IHT.

Cláusula 54.^a

Período e vigência

1- A vigência de cada acordo de isenção de horário de trabalho corresponderá exclusivamente ao ano civil.

2- A isenção apenas poderá ser rescindida no fim de cada ano civil, com aviso prévio de 30 dias, podendo, contudo, durante a vigência de cada período, ser revogada por acordo das partes em qualquer altura.

3- A empresa de estiva poderá em qualquer momento denunciar o acordo de IHT, excluindo o trabalhador desse regime por incumprimento dos deveres emergentes dos pressu-

postos do acordo de isenção de horário de trabalho.

4- As situações previstas nos números 2 e 3 fazem cessar o correspondente regime específico de prestação.

Cláusula 55.^a

Retribuição do período de férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- A retribuição a que se refere o número anterior integrará a remuneração base mensal correspondente, o valor do subsídio de turno e, se devido, as diuturnidades.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 56.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

3- A retribuição a que se refere o número 1 será calculada nos termos do número 2 da cláusula anterior.

Cláusula 57.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de alimentação por cada turno/período de trabalho completo efetivamente prestado ou em que estejam à ordem para trabalhar, assim como nos prolongamentos de turno referidos na cláusula 29.^a e no número 2 da cláusula 25.^a onde auferirão do valor equivalente a 50 % do subsídio de alimentação.

2- O valor do subsídio previsto nesta cláusula é o fixado na tabela III do anexo II.

3- Este subsídio não é devido durante as férias nem nas situações que determinem a perda de retribuição.

Cláusula 58.^a

Subsídio por trabalho ao largo

O trabalhador que execute as suas tarefas em navios e/ou embarcações fundeadas ao largo tem direito, por cada período de trabalho, a um subsídio no valor fixado na tabela III do anexo II.

Cláusula 59.^a

Subsídio de transporte

Os trabalhadores com contrato de trabalho têm direito a um subsídio de transporte no valor fixado na tabela III do anexo II, exceto trabalhadores referidos na alínea c) do número 1 da cláusula 5.^a

Cláusula 60.^a

Subsídio deslocação

1- No caso de trabalho na margem sul, a entidade empregadora obriga-se a disponibilizar ao trabalhador o transporte necessário para o efeito.

2- Se a entidade empregadora não disponibilizar o transporte, a mesma terá que pagar ao trabalhador uma verba apurada em função do disposto no anexo II, tabela IV, com um mínimo de uma hora.

Cláusula 61.^a

Prémio de produtividade

As empresas poderão criar prémios de produtividade, ouvido o sindicato.

CAPÍTULO VII

Transmissão de estabelecimento e mudança de serviço

Cláusula 62.^a

Transmissão de estabelecimento

1- Em caso de fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento ou substituição do titular da atividade, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora subsiste perante a entidade resultante ou adquirente que envolvam o estabelecimento ou serviço onde os trabalhadores tenham vindo a exercer a sua atividade.

2- A anterior entidade empregadora responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data do ato ou atos que envolva(m) qualquer das alterações a que se refere o número anterior, subsistindo essa responsabilidade durante o ano subsequente.

Cláusula 63.^a

Mudança de serviço

1- No caso de determinado serviço, objeto de concessão, licença ou contrato público, prestado em local fixo por pessoal exclusivamente afeto a esse local, vir a ser assumido com carácter de continuidade e de regularidade por outra empresa, é aplicável o disposto na cláusula anterior.

2- Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto nesta cláusula e na cláusula anterior serão garantidas na nova entidade empregadora, as condições retributivas de que beneficiavam nos 12 meses anteriores ao da transferência.

3- Não se consideram abrangidas pelo disposto nesta cláusula as simples mudanças ocasionais de serviços de armadores, agentes de navegação, importadores ou exportadores.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 64.^a

Direitos emergentes da cessação do contrato

Na data da cessação do contrato de trabalho, o trabalha-

dor com contrato de trabalho por tempo indeterminado, para além do estabelecido na lei, tem direito à retribuição por inteiro do mês em que ocorra a cessação do vínculo contratual, exceto se:

- a) A cessação for motivada por despedimento com justa causa;
- b) A cessação decorrer da iniciativa do trabalhador, desde que não fundada em justa causa de resolução do contrato.

CAPÍTULO IX

Medicina, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 65.^a

Medicina no trabalho

A entidade empregadora dos trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho é obrigada a assegurar serviços de medicina do trabalho nos termos da lei.

Cláusula 66.^a

Higiene e estruturas de apoio aos trabalhadores nos locais de trabalho

1- Compete à entidade empregadora/utilizadora de mão-de-obra portuária prover, na área portuária abrangida por este ACT, pela existência e boa manutenção de instalações destinadas a proporcionar aos trabalhadores condições adequadas de higiene e bem-estar, tais como instalações sanitárias, balneários, vestiários e bebedouros de água potável nos locais de trabalho.

2- Igualmente compete às empresas empregadoras criar as melhores condições de higiene e saúde nas instalações e locais de trabalho, promovendo a necessária vigilância, conservação, desinfeção e limpeza das mesmas.

3- A entidade patronal assegura aos trabalhadores uma formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 67.^a

Segurança no trabalho

Os trabalhadores têm direito a exercer a sua atividade em condições técnicas, ambientais e de conceção e organização do trabalho que não envolvam riscos para a sua saúde e integridade física, nomeadamente no que respeita à comprovada existência de adequadas condições de segurança dos meios e equipamentos de execução do trabalho.

Cláusula 68.^a

Equipamentos individuais e coletivos

1- Constitui obrigação da entidade empregadora/utilizadora de mão-de-obra portuária fornecer gratuitamente aos trabalhadores os equipamentos individuais e coletivos de prevenção, de proteção e de segurança que sejam tidos como adequados à natureza das respetivas operações, devendo, igualmente, proceder à sua substituição e devida higienização, quando se torne justificado.

2- Os trabalhadores têm obrigação de usar e zelar pelos equipamentos do número anterior.

Cláusula 69.^a

Controlo de uso de estupefacientes e álcool no trabalho

Atenta à natureza do trabalho portuário, e consultado o sindicato, as empresas deverão estabelecer um regime regulamentar de controlo do uso de estupefacientes e álcool que, primordialmente, vise e contribua para prevenir riscos de sinistralidade na execução do trabalho.

Cláusula 70.^a

Comissão de prevenção, segurança e higiene no trabalho

1- As partes do presente ACT criarão, nos termos da lei, uma comissão de prevenção, segurança e higiene composta por um representante patronal e outro sindical.

2- A comissão proporá às partes do presente ACT o respetivo regimento interno, área de intervenção e competências, salvaguardando-se o princípio do funcionamento paritário.

3- A comissão deverá pronunciar-se, nomeadamente, sobre períodos máximos de exercício de funções de manuseamento de equipamentos que possam ser prejudiciais para a saúde do trabalhador.

CAPÍTULO X

Seguros

Cláusula 71.^a

Seguro de acidentes de trabalho

1- O empregador deve subscrever seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei.

2- O trabalhador pode requerer uma vez por trimestre cópia das folhas de remunerações referentes ao trimestre anterior que foram enviadas para a companhia de seguros na qual se encontra sediada a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 72.^a

Seguros especiais

1- Quando o trabalhador se deslocar em serviço da entidade empregadora para além do âmbito geográfico e profissional normais da sua atividade, será seguro por aquela pelo capital mínimo de 100 000 € em relação aos riscos de acidentes pessoais.

2- Cada trabalhador diretamente envolvido no manuseamento de explosivos e munições será coberto por um seguro de acidentes pessoais no montante de 100 000 €.

3- Ocorrendo acidente com o veículo próprio do trabalhador ao serviço da entidade empregadora que determine perda do bônus de prémio de seguro, aquela será responsável pela respetiva compensação.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 73.^a

Princípio geral

As partes obrigadas pelo presente ACT comprometem-se a respeitar à letra e o espírito das normas que o integram e seus anexos e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver, pelo diálogo expedito, os diferendos resultantes do mesmo, quer no tocante à sua interpretação ou integração de lacunas quer no que respeita à sua aplicação, no mais curto espaço de tempo possível.

Cláusula 74.^a

Comissão paritária

1- A comissão é composta por:

a) Dois representantes da parte empregadora, sendo um deles, obrigatoriamente, membro permanente e, outro, representante da empresa ou empresas diretamente envolvidas na divergência, se for caso disso;

b) Dois representantes da parte sindical.

2- Os membros da comissão serão designados pelas partes outorgantes nos 30 dias subsequentes à publicação deste ACT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3- A comissão reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, com indicação prévia do assunto, sendo o método de trabalho a adotar definido na primeira reunião.

4- Na resolução de divergências de carácter operacional ou laboral, a decisão será tomada no prazo máximo de 8 dias, devendo, tanto quanto possível, ser fundamentada em pareceres técnicos de entidades especializadas.

5- A intervenção desta comissão entende-se sempre feita sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objeto da sua intervenção.

6- A comissão pode funcionar com a falta de um representante de cada uma das partes empregadora e sindical e delibera sempre por uma maioria qualificada de 3/4 dos presentes, tendo cada membro, individualmente, um voto.

7- A intervenção na comissão, em representação das partes devidamente convocadas, depende de apresentação de credenciação.

8- A intervenção dos representantes, devidamente credenciados, vincula a parte representada, não havendo lugar a ratificação.

9- As decisões da comissão tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto a integração de lacunas e interpretação de cláusulas deste ACT.

10- A comissão funciona na sede de qualquer das associações de empregadores subscritoras deste ACT, salvo acordo pontual em contrário.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 75.^a

Polivalência

Os trabalhadores abrangidos pelo regime de transição

previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto que, até à data da entrada em vigor do presente ACT, tenham vindo a exercer exclusivamente uma determinada função e que constem do anexo IV ao presente ACT, poderão desempenhar a função de trabalhador base, contudo terão prioridade para as funções de portalo e conferente respetivamente.

Cláusula 76.^a

Regime especial de diuturnidades

Aos trabalhadores que, à data de 30 de junho de 2019 pertençam ao quadro efetivo de trabalhadores da ETP signatária deste ACT, ser-lhes-ão garantidas as diuturnidades que adquiriram no sector em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado em outras empresas de prestação de serviços de mão de obra portuária no porto da Figueira da Foz.

Cláusula 77.^a

Direito de reingresso

1- É reconhecido ao trabalhador portuário com contrato de trabalho por tempo indeterminado que tenha tido ou venha a ter um vínculo com a ETP signatária deste ACT, em caso de cessação do contrato de trabalho com uma empresa de estiva por qualquer causa que não lhe seja imputável, a opção de, em alternativa à cessação do contrato de trabalho, reingressar na ETP signatária deste ACT.

2- Caso tal trabalhador opte pelo reingresso na ETP signatária deste ACT, sê-lo-á na categoria de trabalhador de base, mediante contrato de trabalho por tempo indeterminado, no nível retributivo em que o trabalhador se encontrava à data da cessação do vínculo com a empresa de estiva, mantendo, no seio da ETP signatária deste ACT, o direito a todos os montantes retributivos a que tinha direito no seio da empresa de estiva.

3- Caso o trabalhador opte pelo reingresso na ETP signatária deste ACT, o mesmo não terá direito a receber qualquer compensação por força da cessação do vínculo com a empresa de estiva, na medida em que se considerará que a cessação ocorreu por vontade do trabalhador.

4- Com o reingresso do trabalhador na ETP signatária deste ACT, esta reconhece-lhe toda a antiguidade no sector, contabilizando-se essa antiguidade desde a data em que o trabalhador passou a ter um contrato de trabalho por tempo indeterminado como trabalhador portuário.

5- O trabalhador tem o prazo de 30 dias a contar do conhecimento da efetiva intenção da empresa de estiva em fazer cessar o seu contrato de trabalho, para comunicar a esta e à ETP signatária deste ACT a sua intenção de exercer a opção a que se refere a presente cláusula.

6- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que o trabalhador tomou conhecimento da intenção da empresa de estiva a partir da data em que recebeu da mesma uma comunicação escrita, com data de receção devidamente comprovada, contendo tal intenção.

Cláusula 78.^a

Cláusula de paz social

1- O sindicato compromete-se, durante o prazo de vigência do ACT, a não apresentar qualquer pré-aviso de greve sobre as matérias constantes do mesmo, salvo em caso de alegada violação ou incumprimento do ACT.

2- Qualquer questão a propósito do número anterior deve ser previamente apreciada pela comissão paritária.

Cláusula 79.^a

Remissão para a lei

1- Em tudo quanto neste ACT for omissivo, são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, sem prejuízo da eficácia e da prevalência das decisões que forem tomadas pela comissão paritária nos termos previstos na cláusula 74.^a

2- As remissões que no presente ACT se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para o Código do Trabalho, legislação complementar e legislação específica do sector.

Cláusula 80.^a

Declaração de maior favorabilidade

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as partes outorgantes desta convenção coletiva de trabalho reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente ACT relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao sector, bem como em relação a outros acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados.

2- Sem prejuízo da possibilidade de renegociação entre o trabalhador e a empresa dos contratos individuais de trabalho, os direitos, regalias ou vantagens concedidas ao abrigo de práticas, usos, costumes ou acordos particulares consideram-se integralmente consumidos pelo regime constante do presente ACT não podendo, em qualquer caso, ser invocado contra a aplicação de qualquer das suas cláusulas.

CAPÍTULO XIII

Quotização sindical

Cláusula 81.^a

Quotização sindical e prestação de informação social

1- O sindicato comunicará diretamente à entidade empregadora dos trabalhadores o montante da quota sindical em vigor, para efeitos de desconto na retribuição daqueles que o solicitem e posterior remessa.

2- Os montantes cobrados serão processados até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, a favor do sindicato, acompanhados dos mapas próprios adotados pelas entidades empregadoras.

3- A entidade empregadora dos trabalhadores enviará, nos termos da lei, à organização sindical a informação social legalmente exigível.

CAPÍTULO XIV

Exercício de direitos sindicais

Cláusula 82.^a

Atividades sindicais nas empresas

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a exercer e a desenvolver, nos termos da lei, atividade sindical nas instalações das empresas ou nos locais de trabalho.

2- Os representantes sindicais, devidamente identificados como tais, podem, sem prejuízo da laboração normal, exercer os direitos a que se refere o número anterior.

Cláusula 83.^a

Informações sindicais

As empresas obrigam-se, nos termos da lei, a pôr e manter à disposição dos dirigentes sindicais locais apropriados à afiliação, resguardados dos efeitos do tempo, de textos, avisos, comunicados, convocatórias ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores.

Cláusula 84.^a

Reuniões de trabalhadores

1- As reuniões de trabalhadores, convocadas nos termos da lei para apreciação, debate ou deliberação sobre assuntos de caráter laboral ou social, poderão realizar-se dentro do horário normal de trabalho quando as circunstâncias o justificarem e desde que não ultrapassem os limites máximos previstos na lei e sempre com salvaguarda dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões de caráter sindical, designadamente para aprovação de contas, orçamentos, alterações estatutárias e regulamentares, poderão realizar-se no âmbito temporal e geográfico previstos no número anterior, devendo, no entanto e por regra, ter lugar fora do período anual legalmente fixado para as reuniões gerais de trabalhadores, preferencialmente em sábados, domingos ou feriados.

Cláusula 85.^a

Identificações dos representantes sindicais

O sindicato obriga-se a comunicar às respetivas entidades empregadoras e a afixar nos locais a que se refere a cláusula 84.^a os nomes dos dirigentes sindicais efetivos nos oito dias subsequentes à eleição, bem como as eventuais alterações intercalares dos corpos sociais.

Cláusula 86.^a

Procedimentos ilícitos

1- É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito o acordo ou ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo da sua atividade sindical.

2- É igualmente vedado às entidades empregadoras intervir na organização, direção e exercício das atividades sindicais.

3- As entidades que violarem o disposto nesta cláusula são passíveis das coimas previstas na lei.

ANEXO I

Categorias profissionais e conteúdo funcional

Sem prejuízo do âmbito de trabalho portuário definido na lei, para efeitos de definição do conteúdo funcional das categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pelo ACT de que o presente anexo faz parte integrante, estabelece-se que:

1- Quanto ao chefe de operações

a) Sem prejuízo do carácter transitório e amovível, estabelecido nas cláusulas 7.^a e 8.^a do presente ACT, do exercício desta categoria profissional, o chefe de operações é o trabalhador da hierarquia superior da profissão de trabalhador portuário;

b) O chefe de operações, sob a direção e orientação do seu superior hierárquico, executa e faz cumprir as políticas definidas pela empresa respeitantes à operação portuária, dirigindo, coordenando e orientando todos os navios e serviços de modo a atingir os objetivos definidos pela empresa, cabendo-lhe definir os meios materiais e humanos a afetar à operação portuária, bem como a sua gestão.

2- Quanto ao coordenador

O coordenador é o profissional que, sob a direção dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta a execução do trabalho a ele distribuído, e sendo conhecedor da atividade de movimentação de cargas a bordo e em terra, zela pela aplicação das melhores práticas e compete-lhe, nomeadamente:

a) Manter contactos com os oficiais de bordo e/ou seus representantes, com vista à otimização das suas funções;

b) Colaborar na formação de equipas de trabalho e dirigir o trabalho por elas executado nos navios e ou serviços que dele dependam;

c) Garantir, se for caso disso, a conclusão dos serviços executados durante o período do seu turno, de modo a otimizar a produtividade do serviço e, quando necessário, garantir a continuidade das operações;

d) Avaliar o desempenho dos trabalhadores;

e) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o ACT em vigor, propondo as alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correta execução do trabalho;

f) Colaborar na planificação do serviço, na organização do pessoal e substituição do mesmo quando necessário, dos recursos e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;

g) Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam;

h) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias, sinistros e outras anomalias decorrentes das operações;

i) Assegurar aos trabalhadores as condições e o apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas;

j) Assegurar perante a gestão da entidade empregadora os compromissos de produtividade a atingir, analisando eventuais desvios e reportando os motivos justificativos dos mesmos;

k) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

l) Colaborar na elaboração, por turno ou período, o plano de carga total do navio ou parque, por porões ou células, com a definição de sequências de descarga/carga;

m) Subscrever listas de carga/descarga com os resultados da conferência e, com base nelas, elaborar notas diárias de cargas movimentadas;

n) Elaborar, por turno ou período, mapas de controlo de paragens verificadas, mapas de pessoal utilizado, mapas de material utilizado, relatórios e notas de faltas, avarias e ocorrências no decurso das operações e com elas relacionadas;

o) Zelar pela operacionalidade e manutenção diária do parque de máquinas e aparelhos da empresa. Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam.

3- Quanto ao trabalhador de base

O trabalhador de base é o profissional que, sob a direção dos seus superiores hierárquicos, procede à movimentação de cargas tal como definida na alínea b) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto (com a redação dada Lei n.º 3/2013, de 14 de janeiro), designadamente:

a) Assegura o exercício das funções de cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas;

b) Desenvolve as atividades de remoção de cargas a bordo, peação e despeação, limpeza de porões ou tanques, abertura e fecho de porões com escotilhas e tampões ou quando protegidos por encerados/taipol, salvo nos casos em que, nos termos da lei, possam ser efetuadas pela tripulação do navio;

c) Assegura o exercício das funções de vazador de granéis, operador de granéis líquidos, montagem e desmontagem de mangueiras e apanha dos derrames para aproveitamento de carga;

d) Colabora na reparação de equipamentos que, quando afetos à operação e por qualquer motivo, interrompam a respetiva atividade;

e) Assegura o exercício das funções de lingação e ou deslingação, manuseamento e movimentação de produtos, mercadorias e demais operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, desde que utilizando qualquer meio de movimentação, apartação, marcação e separação das mercadorias, movimentação de ferramentas e equipamentos, incluindo guindastes e gruas, bem como as funções de consolidação e desconsolidação que, nos termos da lei, não estejam excluídas do âmbito do trabalho portuário;

f) Sem prejuízo do disposto na lei, conduz, enquanto carga, tanto à carga como à descarga, veículos automóveis ligeiros ou pesados e manobra os equipamentos portuários de bordo ou de terra para os quais tenha formação e aptidão profissional adequadas;

g) Sempre que a empresa o entenda e desde que tenha formação e aptidão profissional adequadas, coordena a movimentação de cargas e bens de modo a garantir a segurança dos trabalhadores, da carga e do navio;

h) Sem prejuízo do disposto na lei, confere, controla, pesa, sela, distribui e verifica a carga ou descarga de todas as mercadorias e unidades de carga e descarga, bem como quaisquer outras tarefas complementares destas, incluindo a verificação dos respetivos selos, assegurando a sua perfeita identificação e anotando todas as anomalias verificadas no seu estado bem como as etapas e paragens verificadas no decurso das operações.

ANEXO II

Condições retributivas

Tabela I
Níveis salariais

Nível	Categoria	Retribuição mensal ilíquida		
		Vencimento base	Subsídio de turno	Total
I	Chefe de operações	2 064,98 €	392,35 €	2 457,33 €
II	Coordenador	1 971,12 €	374,51 €	2 345,64 €
III	Base	1 877,25 €	356,68 €	2 233,93 €
IV	Base	1 689,53 €	321,01 €	2 010,55 €
V	Base	1 576,90 €	299,61 €	1 876,51 €
VI	Base	1 379,78 €	262,16 €	1 641,94 €
VII	Base	1 281,23 €	243,43 €	1 524,66 €
VIII	Base	1 083,26 €	205,82 €	1 289,08 €
IX	Base	929,24 €	176,56 €	1 105,80 €

Tabela II
Remuneração do trabalho suplementar

Nível	Categoria	Trabalho suplementar - Dias úteis						
		08/17 17/24	00/08	12/13	20/21	03/04	17/20	00/02
I	Chefe de operações	102,56 €	189,70 €	30,40 €	38,25 €	56,91 €	61,54 €	63,25 €
II	Coordenador	97,90 €	181,08 €	29,01 €	36,51 €	54,33 €	58,74 €	60,38 €
III	Base	93,24 €	172,46 €	27,64 €	34,78 €	51,74 €	55,94 €	57,51 €
IV	Base	83,92 €	155,21 €	24,86 €	31,30 €	46,57 €	50,35 €	51,75 €
V	Base	78,32 €	144,87 €	23,21 €	29,21 €	43,46 €	46,99 €	48,30 €
VI	Base	68,53 €	126,76 €	20,32 €	25,57 €	38,03 €	41,12 €	42,26 €
VII	Base	63,63 €	117,71 €	18,86 €	23,73 €	35,31 €	38,18 €	39,25 €
VIII	Base	53,81 €	99,52 €	15,95 €	20,07 €	29,85 €	32,29 €	33,18 €
IX	Base	46,15 €	85,37 €	13,68 €	17,22 €	25,61 €	27,69 €	28,47 €

Tabela II

Remuneração do trabalho suplementar

Nível	Categoria	Trabalho suplementar - Sáb./dom./feriados						
		08/17	17/24	00/08	12/13	20/21	03/04	08/12
I	Chefe de operações	119,25 €	162,62 €	331,54 €	38,83 €	49,48 €	99,47 €	71,55 €
II	Coordenador	113,83 €	155,23 €	316,46 €	37,07 €	47,23 €	94,94 €	68,30 €
III	Base	108,41 €	147,84 €	301,39 €	35,30 €	44,98 €	90,42 €	65,05 €
IV	Base	97,57 €	133,06 €	271,26 €	31,77 €	40,48 €	81,38 €	58,54 €
V	Base	91,07 €	124,19 €	253,18 €	29,65 €	37,78 €	75,96 €	54,64 €
VI	Base	79,67 €	108,66 €	221,53 €	25,95 €	33,06 €	66,45 €	47,80 €
VII	Base	73,98 €	100,89 €	205,71 €	24,10 €	30,69 €	61,71 €	44,39 €
VIII	Base	62,56 €	85,30 €	173,92 €	20,38 €	25,96 €	52,17 €	37,54 €
IX	Base	53,66 €	73,19 €	149,19 €	17,47 €	22,27 €	44,76 €	32,19 €

Tabela III

Subsídios e diuturnidades

Subsídios e diuturnidades				
Subsídio de alimentação				10,55 €
Subsídio de largo				6,37 €
Subsídio de transporte				57,74 €
Diuturnidades				26,09 €

Tabela IV

Subsídio de deslocação

Nível	Categoria	Horas de deslocação					
		Dias úteis			Sábados/domingos/feriados		
		08/17	17/24	00/08	08/17	17/24	00/08
I	Chefe de operações	16,11 €	16,11 €	26,70 €	22,35 €	41,50 €	57,58 €
II	Coordenador	15,37 €	15,37 €	25,52 €	21,37 €	39,66 €	55,03 €
III	Base	14,64 €	14,64 €	24,30 €	20,35 €	37,76 €	52,40 €
IV	Base	13,18 €	13,18 €	21,87 €	18,31 €	33,99 €	47,17 €
V	Base	12,30 €	12,30 €	20,41 €	17,09 €	31,72 €	44,02 €
VI	Base	10,76 €	10,76 €	17,86 €	14,95 €	27,76 €	38,73 €
VII	Base	10,00 €	10,00 €	16,59 €	13,89 €	25,79 €	35,78 €
VIII	Base	8,45 €	8,45 €	14,03 €	11,74 €	21,80 €	30,25 €
IX	Base	7,25 €	7,25 €	12,02 €	10,08 €	18,69 €	25,94 €

ANEXO III

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as faltas dadas e comprovadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Durante cinco dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto ou economia comum, nos termos previstos na legislação especial, pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastos e madrastas. O pai que exerça o direito à licença de paternidade por morte da mãe não pode cumular aquela com as faltas previstas nesta alínea;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro.
b) Durante dois dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos e cunhado;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro.
c) Durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;	Certidão de casamento.
d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do regime legal aplicável ao trabalhador-estudante;	Documento emitido pelo estabelecimento de ensino.
e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente, parto ou cumprimento de obrigações legais;	Atestado médico ou declaração hospitalar; contrafé ou aviso.
f) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;	Ofício do sindicato.
g) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos;	Documento passado pela entidade respetiva.
h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;	Certidão.
i) Todas aquelas que a empresa pontualmente autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;	Documento escrito de autorização.
j) Até um dia, por dádiva benévola de sangue.	Documento emitido pela entidade recetora da dádiva.
k) As impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar, nos termos e com os limites previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;	Documento a provar o fundamento da falta, nos termos da lei.
l) As que por lei forem como tal classificadas.	Documento idóneo a provar o fundamento da falta, de acordo com o regime legal aplicável ao caso.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4- As faltas previstas nas alíneas b) e c) do número 2 con-

tam-se como dias completos e compreendem o dia em que trabalhador teve conhecimento do óbito, exceto se o trabalhador adquirir aquele conhecimento durante o seu período

de trabalho, caso em que a contagem tem início no dia imediatamente subsequente.

5- As faltas justificadas, quando previsíveis, são comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

6- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação à entidade empregadora é feita logo que possível.

7- O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresenta ao serviço após a ausência, sob pena de a falta ser injustificada.

8- O pedido de justificação é efetuado em impresso próprio fornecido pela entidade empregadora, ao qual deve ser junto o respetivo documento justificativo, sem prejuízo do disposto nos números 12 a 14.

9- A falta de apresentação do documento torna a falta injustificada, exceto se a obrigação de comprovar o motivo da falta tiver sido prévia e expressamente dispensada pela entidade empregadora.

10- A entidade empregadora pode aceitar a comprovação da falta em momento posterior ao previsto nesta cláusula se considerar justificado o atraso na entrega.

11- A entidade empregadora classifica a falta no prazo máximo de sete dias após a respetiva comunicação; na ausência de classificação durante esse período, a falta é havida, para todos os efeitos, como justificada.

12- O trabalhador deve apresentar o documento comprovativo do motivo da falta até ao terceiro dia posterior ao do início da falta, exceto se, por razões de justo impedimento, esse prazo não poder ser respeitado, caso em que deverá apresentar tal documento logo que possível.

13- A entidade empregadora pode aceitar comunicação telefónica da falta e do motivo que a fundamenta, no caso de o trabalhador ou de terceiro por este indicado não se puder deslocar para proceder à entrega do documento justificativo, devendo o trabalhador agir de forma a permitir que a entidade empregadora possa, no mais curto período de tempo, tomar posse daquele documento.

14- A apresentação de documento comprovativo do motivo da falta não prejudica a possibilidade de fiscalização do motivo invocado, nos termos previstos na lei.

ANEXO IV

Lista de trabalhadores abrangidos pela cláusula 75.^a

Alfredo Leandro Azevedo; Amílcar Monteiro da Silva; António Manuel Moreira de Oliveira; Carlos Manuel Serra; Joaquim Jesus Martins; Manuel Augusto Caniceiro; Miguel do Canto Lucas; Pedro Sousa Bento.

O presente ACT foi celebrado, na Figueira da Foz, a 6 de fevereiro de 2019.

Pela OPERFOZ - Operadores do Porto da Figueira da Foz, L.^{da}:

Hermano Manuel Pereira de Sousa, na qualidade de gerente.

Raul Pires Simões Capão, na qualidade de gerente.

Paulo Henrique Niza Mariano, na qualidade de gerente.

Pela LISCONT - Operadores de Contentores, SA:

Diogo Vaz Marecos, na qualidade de administrador.

Pela FozEstiva - Empresa de Trabalho Portuário da Figueira da Foz - Associação:

Susana Maria Duarte de Pinho Gomes da Cruz, na qualidade de presidente da direção.

Alberto Eduardo Vicente de Sousa Monteiro, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz - SINPORFOZ:

Manuel António Pereira Gonçalves, na qualidade de presidente da direção.

Carlos Miguel Saltão Caniceiro Campos, na qualidade de vice-presidente da direção.

Declaram os outorgantes, para o efeito do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, que a convenção abrange três empregadores e cerca de 20 trabalhadores.

Depositado em 28 de fevereiro de 2019, a fl. 82 do livro n.º 12, com o n.º 37/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE e outro - Alteração salarial e outras

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29/2016, de 8 de agosto.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

(...)

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- (...).

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 22 empregadores e 13 600 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (...)

4- (...)

...

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 103.^a-A

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no activo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor de 750 €.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 104.^a

...

SECÇÃO III

(...)

Cláusula 110.^a

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

a) Os trabalhadores das instituições de crédito referidas na cláusula 2.^a do presente acordo e respectivos familiares;

b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço das instituições crédito referidas na alínea anterior e respectivos familiares;

c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respectivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção colectiva de trabalho do sector bancário, beneficiam do 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.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfilhem continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados.

5- Os trabalhadores no activo, os reformados e os pensionistas dos sindicatos, bem como os respectivos familiares, podem, por decisão destes empregadores, ser abrangidos por um regime próprio e autónomo de protecção na saúde, a definir até 1 de janeiro de 2020.

6- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respectivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados

com os sindicatos subscritores do presente acordo.

7- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respectivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do sector bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com os sindicatos subscritores do presente acordo.

8- Para efeitos do número anterior, o valor actual das contribuições futuras a cargo das entidades empregadoras será pago antecipadamente e nunca poderá ser inferior ao que resultaria da aplicação da metodologia de cálculo e respectivos pressupostos actuariais adoptados pela entidade subscritora do protocolo, no exercício fiscal anterior à data da respectiva celebração, para efeitos do apuramento das responsabilidades com pensões de reforma e sobrevivência.

9- Mantém ainda a condição de beneficiário:

a) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

b) Os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários do SAMS ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado;

c) Os trabalhadores ou reformados de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

d) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

10- Para efeitos do disposto nos números 1, 5, 6, 7 e 9, consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respectivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respectivos regulamentos.

11- Os protocolos a celebrar nos termos dos números 6 e 7 anteriores deverão observar o disposto na presente secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respectivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

12- Para além do estabelecido no número 11 anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários fi-

carão abrangidos pelo SAMS do sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

- 1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):
- a) Grupos A e B - 874,50 euros;
 - b) Grupo C - A - 600,00 euros.
- 2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
	Ano de 2018
18	2 771,02
17	2 505,61
16	2 331,13
15	2 147,59
14	1 964,89
13	1 783,29
12	1 637,14
11	1 508,06
10	1 348,86
9	1 240,60
8	1 123,87

7	1 040,04
6	988,30
5	874,50
4	759,10
3	659,93
2	600,00
1	600,00

- 3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 19,67 euros.
- 4- Diuturnidades (cláusula 70.^a, número 1): 41,73 euros.
- 5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 137,68 euros.
- 6- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número1): 9,50 euros.
- 7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 151 085,19 euros.
- 8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.^a, número 2): 151 085,19 euros.
- 9- Subsídio de nascimento (cláusula 103.^a-A): 750,00 euros.
- 10- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 25,64 euros.
- 11- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1):
- a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,50 euros;
 - b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,29 euros;
 - c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,06 euros;
 - d) Ensino secundário - 60,80 euros;
 - e) Ensino superior - 69,66 euros.
- 12- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a): 184 516,52 euros.

ANEXO III

Ajudas de custo

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	50,76	32,99	15,22
	Parcial	25,38	7,62	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	31,93	15,97	0,00
	Parcial	15,97	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	121,81	76,13	30,46
	Parcial	60,90	15,22	0,00

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões

Nível em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 385,04	1 108,40
17	2 152,24	1 002,24
16	1 987,04	932,46
15	1 832,61	859,03
14	1 679,28	785,95
13	1 534,72	713,31
12	1 422,99	654,85
11	1 323,78	603,22
10	1 198,59	580,00
9	1 103,15	580,00
8	999,38	580,00
7	927,56	580,00
6	885,95	580,00
5	793,84	580,00
4	699,87	580,00
3	620,17	580,00
2	600,00	580,00
1	600,00	580,00

Valores em euros

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.^a número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/recepcionista e auxiliar especialista	Continuo/porteiro e motorista	Auxiliar
759,10	659,93	580,00	580,00

Valores em euros

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.^a (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	127,71
Por cada reformado	88,30
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	38,21

Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	19,98
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	19,16

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 1 de fevereiro de 2019.

Banco de Portugal (apenas no âmbito de representação do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas):

Ricardo Simões Correia, na qualidade de mandatário.

BNP Paribas - Sucursal em Portugal e BNP Paribas Lease Group - Sucursal em Portugal:

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, na qualidade de mandatário.

Banco Santander Totta:

Alexandra Brandão, na qualidade de mandatária.

Banco BPI, SA, Banco Português de Investimento, SA, BPI - Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA, e BPI Private Equity - Sociedade de Capital de Risco, SA:

Ricardo Simões Correia.

Nuno Constantino Cardoso Filipe.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Novo Banco, SA:

Luís Alfredo Leitão Franco.

Hugo Alexandre Costa Lopes.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

GNB - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA, GNB - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, SA, e, Novo Banco dos Açores:

Luís Alfredo Leitão Franco, na qualidade de mandatário.

BSOURCE - Outsourcing de Serviços de Informática, ACE:

Luís Alfredo Leitão Franco, na qualidade de mandatário.

Haitong Bank, SA, e, Haitong Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA:

Aníbal Paçó, na qualidade de mandatário.

Banco Bilbao Viscaya Argentaria, SA - Sucursal em Portugal, e, IBV Source - Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

Ricardo Simões Correia.

Alexandra Brandão.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Banco do Brasil, AG - Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira Sarávia, na qualidade de mandatária.

Barclays Bank, PLC - Sucursal em Portugal:

André Pestana Nascimento, na qualidade de mandatário.

Banco Credibom:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, na qualidade de mandatário.

Bankinter, SA - Sucursal em Portugal:

Marisa Cristina Lopes Pereira, na qualidade de mandatária.

Abanca Corporación Bancaria, SA - Sucursal em Portugal:

Inês Reis, na qualidade de mandatária.

Federação do Sector Bancário - FEBASE, em representação dos sindicatos seus filiados: Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e Sindicato dos Bancários do Centro:

Paulo de Amaral Alexandre.

Rui Santos Alves.

Gentil Reboleira Louro.

João Miguel da Silva Lopes.

Todos e cada um na qualidade de mandatários.

Sindicato dos Bancários do Norte (com a observação de que o conteúdo do número 5 da clausula 110.^a, não se aplica ao Sindicato dos Bancários do Norte):

José Manuel Alves Guerra da Fonseca, na qualidade de mandatário.

Depositado em 28 de fevereiro de 2019, a fl. 82 do livro n.º 12, com o n.º 38/2019, 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 Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP - Alteração

A Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP acordam na revisão parcial do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2007, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Em-*

prego, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, adiante designado, indistintamente, por «acordo de empresa» ou por «AE», nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a

Alterações ao acordo de empresa

1- O número 3 da cláusula 27.^a e o número 8 do anexo I do AE são revogados.

2- As cláusulas 27.^a e 69.^a do AE passam a ter a seguinte redação:

«Cláusula 27.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a trinta minutos nem superior a cinco horas e trinta minutos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo. Para os trabalhadores do movimento, o intervalo pode ser aumentado até sete horas.

2-

3- (Revogado.)

4-

5-

6-

7- A duração dos serviços cujo intervalo de descanso entre etapas seja superior a duas horas e não superior a sete horas tem de corresponder a uma média mensal de 38 horas por semana.

Cláusula 69.^a

Aplicação no tempo

1- Os regimes previstos na cláusula 40.^a, na cláusula 65.^a, nas cláusulas 66.^a e 67.^a e nos números 2 e 3 da cláusula 68.^a do AE aplicam-se unicamente aos trabalhadores admitidos pela STCP antes da entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2007, ou seja, que foram admitidos até ao dia 19 de outubro de 2007 (inclusive), sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores admitidos após o dia 19 de outubro de 2007 beneficiam de assistência médica e serviços de enfermagem gratuitamente no posto clínico da STCP.»

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor e produção de efeitos das alterações ao acordo de empresa.

1- O presente acordo de revisão parcial do AE entra em vigor após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais, sem prejuízo do disposto no número seguinte quanto ao momento da sua produção de efeitos.

2- As alterações ao AE constantes da cláusula 1.^a produzem efeitos a partir do dia 1 de abril de 2019 ou a partir da data de entrada em vigor do presente acordo de revisão parcial do AE, caso esta se verifique após aquela data.

Declaração

Para efeitos do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo não altera o âmbito da convenção revista.

Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 375 trabalhadores.

Porto, 26 de fevereiro de 2019.

Pela Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP):

Paulo de Azevedo Pereira da Silva, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Isabel Maria de Oliveira Botelho Moniz da Cruz Vilaça, na qualidade de vogal executivo.

Ângelo Augusto Santos Oliveira, na qualidade de vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP:

Zeferino Alberto Moreira da Silva, na qualidade de presidente da direção.

Paulo Manuel Correia da Costa, na qualidade de vogal da direção.

Depositado em 4 de março de 2019, a fl. 82 do livro n.º 12, com o n.º 39/2019, 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 Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP) e o Sindicato Nacional dos Motoristas e outro - Alteração

A Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP), o Sindicato Nacional dos Motoristas (SNM) e a Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP) acordam na revisão parcial do acordo de empresa cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 46, de 15 de dezembro de 2018, adiante designado, indistintamente, por «acordo de empresa» ou por «AE», nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a

Alterações ao acordo de empresa

As cláusulas 37.^a e 48.^a do AE passam a ter a seguinte redação:

«Cláusula 37.^a**Faltas justificadas**

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
1- Durante 5 dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge ou quem as suas vezes fizer, prevalecendo esta situação sobre a legal, pais ou padrastos, sogros filhos ou enteados; noras e genros, adotantes ou adotados.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito.
2- Durante 2 dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, avós do cônjuge, cônjuge de avós (segundo matrimónio), cônjuge de netos, irmãos e cunhados. Pessoas que coabitem com o trabalhador em comunhão de vida e habitação.	Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito. Documento passado pela junta de freguesia ou certidão de óbito mais documento passado pela junta de freguesia comprovativo da coabitação em comunhão de vida e habitação.
3- 11 dias seguidos por ocasião do casamento, sem contar os descansos intercorrentes.	Certidão de casamento.
4- <i>(Eliminado)</i> .	<i>(Eliminado)</i> .
5- Doença.	Boletim de baixa da Administração Regional de Saúde. O atestado médico só será aceite em casos de impossibilidade, devidamente comprovada, de apresentação do boletim de baixa da ARS.
6- Acidentes de trabalho ou doença profissional.	Idem, idem.
7- Necessidade justificada de prestar socorro urgente a qualquer familiar ou pessoa que coabite com o trabalhador, em caso de doença súbita, e pelo tempo estritamente necessário.	Documento passado pela junta de freguesia que comprove a habitação, mais documento médico que comprove a urgência da prestação de socorros.
8- Necessidade de cumprimento de obrigações legais.	Contrafé ou aviso.
9- Prisão preventiva não seguida de condenação.	Sentença e documento passado pelo estabelecimento prisional que ateste o período de prisão preventiva.
10- Atrasos resultantes de avarias nos transportes de tração elétrica.	Documento passado pela entidade transportadora.
11- Consultas, tratamentos ou exames médicos que não puderem ser efetuados fora do horário de trabalho.	Impresso próprio para o efeito fornecido pela ARS ou pela STCP.
12- 1 dia por doação de sangue.	Documento comprovativo da dádiva.
13- Exercício de funções de bombeiro voluntário.	Documento passado pela corporação atestando a urgência do serviço e que o mesmo não foi remunerado.
14- Exercício das funções de dirigente, nas condições previstas na lei sindical.	Ofício do sindicato.
15- Autorização pela STCP nas condições expressamente definidas.	Documento autenticado pelo chefe de serviço respetivo.
16- Dia de aniversário do trabalhador.	
17- Sem prejuízo do disposto nos artigos 54.º e 85.º do regulamento interno, até 1 dia por trimestre para tratar de assuntos de carácter pessoal. As faltas previstas neste ponto não implicam a perda das regalias constantes da cláusula 67. ^a	

a) Os períodos de faltas indicados nos quadros 1 e 2 são contados por dias completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas tomou conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço, sem perda de remuneração, só se iniciando a contagem no dia seguinte;

b) Se o funeral não se realizar em tempo normal será concedido ao trabalhador mais 1 dia para assistir àquele ato, tendo para o efeito o trabalhador de apresentar a respetiva prova.

2- Se o aniversário for a 29 de fevereiro, nos anos comuns, tem o trabalhador o direito de faltar no dia 1 de março.

3- As faltas justificadas não implicam perda de vencimento, salvo se motivadas pela prestação de serviço militar, não podendo afetar quaisquer outros direitos resultantes da efetiva prestação de serviço.

4- Estas faltas deverão ser comunicadas nos termos previstos na cláusula anterior.

5- Em alternativa às ausências previstas nos quadros 16 e 17 da tabela constante do número 1, o trabalhador pode optar, anualmente, por comunicação escrita à STCP até ao dia 10 de dezembro de cada ano, com efeitos ao ano civil seguinte, pela ausência do serviço a apenas três dias por ano civil.

6- No caso de o trabalhador efetuar a opção prevista no número anterior, os dias de ausência serão marcados por acordo com a STCP, sendo que um destes dias será gozado no dia de aniversário do trabalhador, a seu pedido.

7- A opção prevista no número 5 confere ao trabalhador, no ano civil a que respeitar a opção, o direito ao pagamento de um complemento salarial no valor de 7,11 euros mensais.

Cláusula 48.^a

Parentalidade

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.»

Cláusula 2.^a

Aditamentos ao acordo de empresa

São aditadas ao AE, após a cláusula 26.^a, as cláusulas 26.^a-A e 26.^a-B e, após a cláusula 31.^a, a cláusula 31.^a-A, com a seguinte redação:

«Cláusula 26.^a-A

Apuramento do tempo de trabalho no exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio

1- O apuramento do tempo efetivamente trabalhado no exercício de funções de motorista SP e guarda-freio e classificado como trabalho normal será efetuado por ciclos trimestrais, correspondendo aos seguintes períodos:

- a) 1 de janeiro a 31 de março;
- b) 1 de abril a 30 de junho;
- c) 1 de julho a 30 de setembro;
- d) 1 de outubro a 31 de dezembro.

2- No caso de resultar do apuramento trimestral uma diferença positiva entre a média diária de tempo efetivamente prestado e classificado como normal em cada ciclo trimes-

tral e a média diária do período normal de trabalho de 6h40 (trabalho prestado em seis dias) no mesmo ciclo, as horas excedentes serão consideradas como trabalho extraordinário, sendo pagas até ao final do mês seguinte ao do fecho do trimestre a que respeitem. O tempo de trabalho que for pago como trabalho extraordinário ao abrigo da cláusula 26.^a-B será subtraído ao apuramento trimestral.

3- No cálculo da média a que se refere o número anterior, todas e quaisquer ausências a dias completos de trabalho serão subtraídas no apuramento do ciclo trimestral em que se verificarem, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- As ausências por motivo de parentalidade ou por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores, em situações equiparadas pela lei à prestação efetiva de trabalho, ou por motivo de férias, serão computadas como tempo de trabalho para efeitos de cálculo da média, em 6h40 (trabalho em seis dias) por cada dia de ausência.

5- Para o apuramento trimestral, consideram-se apenas os serviços cujo início se verifique dentro do período compreendido entre as 00h00 do primeiro dia do ciclo trimestral e as 24h00 do último dia desse mesmo ciclo.

Cláusula 26.^a-B

Trabalho prestado em fim de semana - regime especial para os trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio

1- Para efeitos do disposto na presente cláusula considera-se:

a) Semana de calendário - o período compreendido entre as 0h00 de segunda-feira e as 24h00 do domingo subsequente;

b) Dia de fim de semana - sábado e/ou domingo.

2- No caso de o serviço atribuído ao trabalhador em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio classificado como tempo de trabalho normal, em dia de fim de semana, exceder as 6h40 e desde que no cômputo da mesma semana de calendário o trabalhador tenha efetuado mais do que 40 horas de trabalho classificado como normal, as horas ou frações de hora que excederem aquele limite de 6h40 serão remuneradas como trabalho extraordinário.

3- Para apuramento do tempo de trabalho prestado na mesma semana de calendário, consideram-se apenas os serviços cujo início se verifique dentro do período compreendido entre as 0h00 de segunda-feira e as 24h00 do domingo subsequente.

4- Para efeitos do cálculo do tempo de trabalho prestado durante a semana de calendário, todas e quaisquer ausências a dias completos de trabalho serão subtraídas, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- As ausências por motivo de parentalidade ou por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores, em situações equiparadas pela lei à prestação efetiva de trabalho, ou por motivo de férias, serão computadas como tempo de trabalho para efeitos de cálculo da média, em 6h40 (trabalho em seis dias) por cada dia de ausência.

6- O tempo de trabalho que for pago como trabalho extra-

ordinário ao abrigo da presente cláusula será subtraído no apuramento do cálculo trimestral previsto na cláusula 26.^a-A, por forma a garantir que o mesmo tempo de trabalho não seja pago como suplementar duas vezes.

Cláusula 31.^a-A

Descanso ao domingo dos trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio com regime de descanso rotativo

1- Os trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP ou de guarda-freio com regime de descanso semanal rotativo pelos sete dias da semana beneficiarão de uma frequência de descanso ao domingo de 3 em 3 semanas, quando e desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O número do efetivo de trabalhadores da STCP em exercício efetivo de funções de motorista SP e de guarda-freio o permita;

b) Seja possível assegurar que o número de trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP que integram o quadro de pessoal da STCP com descanso fixo ao domingo não exceda 20 % do restante número de trabalhadores em exercício efetivo de funções de motorista SP que integram o quadro de pessoal da STCP;

c) A aplicação da frequência de descanso prevista no número 1 da presente cláusula não coloque em causa o normal funcionamento da empresa, nomeadamente em termos de oferta de serviço público.

2- No caso de não preenchimento das condições previstas no número anterior, aplicar-se-á o regime de frequência de descanso estabelecido na cláusula 31.^a»

Cláusula 3.^a

Entrada em vigor e produção de efeitos das alterações e aditamentos ao AE

1- O presente acordo de revisão parcial entra em vigor após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes quanto ao momento da sua produção de efeitos.

2- As alterações ao AE constantes da cláusula 1.^a e os aditamentos ao AE constantes da cláusula 2.^a produzem efeitos a partir do dia 1 de abril de 2019 ou a partir da data de entrada em vigor do presente acordo de revisão parcial do AE,

caso esta se verifique após aquela data.

3- O regime previsto na cláusula 31.^a-A deve iniciar-se até ao dia 1 de abril de 2019, inclusive, sem prejuízo de situações que já tenham sido implementadas.

Declaração

Para efeitos do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo não altera o âmbito da convenção revista.

Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo de empresa abrange uma empresa, estimando serem potencialmente abrangidos cerca de 630 trabalhadores.

Porto, 26 de fevereiro de 2019.

Pela Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, SA (STCP):

Paulo de Azevedo Pereira da Silva, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Isabel Maria de Oliveira Botelho Moniz da Cruz Vilaça, na qualidade de vogal executivo.

Ângelo Augusto Santos Oliveira, na qualidade de vogal executivo.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas:

Jorge Manuel Fernandes Costa, na qualidade de presidente da direção.

Celestino Joaquim Lopes Teixeira, na qualidade de secretário da direção.

Pela Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Coletivos do Porto (SMTP):

Jorge Miguel Monteiro Pereira, na qualidade de presidente.

André Bráulio Queirós Gomes, na qualidade de secretário.

Depositado em 4 de março de 2019, a fl. 82 do livro n.º 12, com o n.º 40/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

S.E.P. 265 - Sindicato Estivadores Portuários Setúbal - STPSET - Constituição

Estatutos aprovados em 16 de fevereiro de 2019.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede e fins

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

O S.E.P. 265 - Sindicato Estivadores Portuários Setúbal, abreviadamente designado pela sigla STPSET, abaixo também referenciado apenas por sindicato, é uma associação sindical, que representa trabalhadores portuários, seus filiados, que exerçam, a título profissional, em regime de vínculo contratual permanente ou temporário, tarefas ou funções na atividade operacional portuária de movimentação de cargas dentro do âmbito geográfico definido no artigo seguinte.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico

O âmbito geográfico da representação profissional dos trabalhadores portuários é circunscrito à área de jurisdição da Autoridade Portuária do Porto de Setúbal.

Artigo 3.º

Âmbito subjetivo e âmbito objetivo

1- O âmbito subjetivo de representação pelo S.E.P. 265 - Sindicato Estivadores Portuários Setúbal - STPSET é determinado pelo exercício, por parte destes, da atividade de movimentação de cargas dentro da zona portuária do porto de Setúbal.

2- O âmbito objetivo da atividade exercida pelos trabalhadores representados pelo sindicato caracteriza-se, essencialmente, pelas tarefas e serviços enunciados nos termos seguintes:

a) Estiva - trabalho prestado em quaisquer navios ou embarcações, integrando, nomeadamente, operações e serviços

da seguinte natureza: estiva e desestiva, peagem e despeagem e serviços complementares dos atrás mencionados, em particular cargas e descargas de mercadorias sólidas - a granel, contentorizadas, unitizada ou solta - bem como líquidas ou liquefeitas; manobras com quaisquer tipos de máquinas, incluindo as de sucção, pórticos, gruas de bordo, guindastes, guinchos; condução de veículos a bordo; cosedura de sacaria e apanha de derrames para aproveitamento de cargas; arrumação de madeiras ou paletes; limpeza de tanques e de porões quando o aproveitamento assim o exigir, bem como colaboração na organização e colaboração na planificação prévia e controlo das operações de carga e descarga;

b) Tráfego - trabalho prestado em terra em todas as áreas interiores do domínio público marítimo sob jurisdição da autoridade portuária, quer sejam cais públicos e/ou privados, terraplenos, terminais e armazéns, envolvendo operações e serviços da seguinte natureza: carga, descarga, manuseamento ou movimentação e arrumação de mercadorias e de outros bens em geral, designadamente nas tarefas ou serviços complementares a executar sobre mercadorias sólidas - a granel, contentorizadas, unitizadas ou soltas - e também líquidas ou liquefeitas; manobras com quaisquer tipos de máquinas, incluindo as de sucção, pórticos, gruas, guindastes, condução de veículos enquanto carga; arrumação de madeiras ou paletes, bem como colaboração na organização e colaboração na planificação prévia e controlo das operações de carga e descarga;

c) Conferência - atividade realizada indistintamente a bordo ou em terra, que compreenda as tarefas da seguinte natureza: conferência, contagem, controlo de quotas de distribuição das cargas por destinos, pesagem, assistência ou controlo de pesagens, colheita de amostras, verificação de temperaturas, medição de espaços vazios, verificação de selos de segurança, medição e cubagem, receção e entrega de cargas, elaboração de notas descritivas de operações por períodos e relatórios de avarias, planos gerais e parciais de arrumação e estiva de volumes nos meios de transporte, elaboração de tally-sheets, passagem de senhas e ou guias ad hoc da alfândega, elaboração de relatórios de avarias, faltas e reservas de mercadorias e ou unidades de transporte, requisição e distribuição de cargas e meios operacionais durante as operações, colaboração na organização e colaboração na

planificação prévia e controlo das operações de carga e descarga, movimentação de documentos aduaneiros e portuários e apresentação de relatório final de operações, podendo ainda utilizar indistintamente as vias fotográfica, escrita e informática.

Artigo 4.º

Duração e sede

1- O sindicato tem duração por tempo indeterminado.

2- O sindicato tem a sua sede em Setúbal, na Rua Bairro Afonso Costa, n.º 27, 1.º direito, podendo, contudo, transferi-la para outra localidade, por decisão da assembleia geral.

Artigo 5.º

Princípios

1- O sindicato rege-se pelas disposições constante da legislação aplicável às associações sindicais, pelas normas dos presentes estatutos e pelas que constem dos respetivos regulamentos de execução aprovados pela assembleia geral.

2- No plano interno, o sindicato reconhece, proclama e assegura a democracia sindical, que exprime e implica a prática de valores e princípios fundamentais decorrentes da liberdade e da autonomia das associações sindicais e da responsabilidade inerente aos fins, atribuições e competências dos seus órgãos sociais, com a exclusão de qualquer prática ou conduta que conflitue com esses princípios.

3- No plano externo, o sindicato orienta a sua ação 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 interesses de todos os trabalhadores.

4- O sindicato manterá total independência perante o Estado, o patronato, os partidos políticos e as instituições religiosas de todos os credos, repudiando qualquer tipo de ingerência na organização, funcionamento ou direção dos seus órgãos associativos.

5- No quadro do disposto no número anterior, considera-se incompatível o exercício de cargos sindicais com:

a) O exercício de funções de direção em associações de natureza política, filosófica e religiosa;

b) A utilização, por qualquer dirigente, do título sindical em atos eleitorais estranhos ao sindicato ou às funções que legalmente lhe estejam cometidas;

c) A candidatura e o exercício de qualquer cargo em órgãos de soberania, salvo se prévia e expressamente autorizados pela assembleia geral.

6- A verificação de qualquer das situações referidas nas alíneas do número anterior, implica a perda do mandato sindical.

Artigo 6.º

Objetivos

O sindicato pautará a sua ação pela defesa intransigente dos legítimos interesses, direitos e justas aspirações dos trabalhadores que representa, tendo sempre em vista a sua

promoção profissional, económica e social, designadamente através de ações ou iniciativas que garantam os seguintes direitos fundamentais:

a) Direito ao trabalho e à garantia de emprego;

b) Direito a um salário digno e justo;

c) Direito à formação e orientação profissional;

d) Direito à igualdade de oportunidades na carreira profissional;

e) Direito à proteção social do subsistema previdencial da Segurança Social;

f) Direito à segurança, higiene e saúde no trabalho;

g) Direito à livre sindicalização e exercício de cargos sindicais;

h) Direito à greve.

Artigo 7.º

Atribuições

Na prossecução dos seus objetivos, compete ao sindicato:

a) Desenvolver ações e intervir em quaisquer processos que visem a promoção e a defesa dos direitos e interesses dos seus associados;

b) Celebrar convenções coletivas, negociar e subscrever quaisquer outros instrumentos de carácter convencional e de interesse profissional ou social para os trabalhadores representados e assegurar a conformidade normativa dos contratos individuais de trabalho;

c) Apoiar as justas reivindicações dos seus associados e prestar-lhes, quando possível, assistência material e jurídica nos conflitos de natureza laboral em que sejam envolvidos, nomeadamente nos casos que envolvam processos disciplinares com intenção de despedimento;

d) Pugnar pelo cumprimento e pela melhoria das disposições legais e convencionais respeitantes às condições de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

e) Propor e participar na criação e no desenvolvimento de obras e iniciativas de carácter social que possam beneficiar os seus associados e respetivos familiares;

f) Desenvolver regularmente atividades que contribuam para a valorização profissional, sindical, cultural e social dos trabalhadores, seus representados;

g) Proporcionar aos associados informação permanente e objetiva sobre as atividades desenvolvidas pelo sindicato e por outros organismos em que este esteja inserido;

h) Promover entre os trabalhadores o desenvolvimento do espírito associativo e dos princípios da solidariedade humana e institucional em que se baseia o sindicalismo democrático;

i) Promover o estudo e o debate interno das questões que possam vir a ter maior impacto na vida dos associados;

j) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

k) Exercer as demais atribuições que por lei lhe sejam reconhecidas e outras não especificadas que se mostrem conformes com a lei e com os presentes estatutos.

Artigo 8.º

Organização externa

1- O sindicato poderá constituir ou filiar-se em federações, uniões ou confederações regionais e nacionais, podendo

igualmente manter relações e estabelecer acordos de cooperação com organizações sindicais estrangeiras ou internacionais.

2- O disposto no número anterior exige sempre prévia deliberação da assembleia geral, na qual serão obrigatoriamente analisadas as especificidades de tais organizações por forma a que nelas se reconheça que as mesmas proclamam, respeitam e salvaguardam valores e princípios fundamentais de independência, de liberdade e de democracia idênticos aos que são prosseguidos pelo sindicato.

Artigo 9.º

Símbolos sindicais

O sindicato usará bandeira e carimbo com a denominação e uma ilustração emblemática referentes ao sector portuário, podendo ainda possuir e utilizar selo branco se tanto vier a ser estabelecido.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 10.º

Aquisição da qualidade de associado

1- Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que, exercendo, ainda que sem regularidade diária ou semanal, atividade profissional inserida no âmbito geográfico, subjetivo e objetivo referidos nos artigos 2.º e 3.º, declarem interesse na aquisição da sua qualidade de sócio, formulem nesse sentido requerimento dirigido à direção e satisfaçam os seguintes requisitos:

a) Ser maior de 18 anos e exercer esta atividade profissional com carácter efetivo, bem como a título de ocupação relevante ou predominante, com a frequência ou regularidade exigida pela normalidade das operações portuárias realizadas no quadro de aplicação do disposto nos artigos 2.º e 3.º;

b) Não exercer diretamente, ou por interposta pessoa, outra atividade que, por natureza, possa colidir com os interesses dos restantes associados;

c) Efetuar o pagamento da joia de inscrição que for devida, salvo se abrangidos pelo disposto no número seguinte.

2- Podem igualmente inscrever-se ou manter-se como sócios do sindicato os trabalhadores ou ex-trabalhadores portuários que, nos termos previstos nos números 1 e 2 do artigo 444.º do Código do Trabalho, tenham sido filiados em sindicato cujo âmbito de representação profissional seja ou tenha sido parcialmente idêntico ao previsto nestes estatutos, bem como os que, não sendo, nem tendo sido sindicalmente filiados enquanto trabalhadores portuários afetos ao porto de Setúbal, requeiram a sua inscrição como sócios reformados.

3- A aceitação ou recusa do pedido de filiação deverá ser comunicada ao interessado no prazo de 15 dias úteis subsequentes à data da entrada do pedido, salvo motivo devidamente justificado.

4- Quer o interessado, quer qualquer associado no pleno

gozo dos seus direitos, poderá interpor para a assembleia geral recurso da decisão da direção que tenha sido proferida nos termos previstos no número anterior, devendo fazê-lo mediante requerimento, devidamente fundamentado, dirigido por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo de 15 dias após o conhecimento dessa decisão.

5- À data da admissão serão fornecidos ao novo associado o cartão de sócio, bem como um exemplar dos estatutos e de todos os regulamentos e instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

6- Os casos de readmissão serão sempre apreciados e decididos pela assembleia geral.

7- Em regulamento interno, aprovado em assembleia geral, serão definidos os direitos e deveres dos sócios a que se refere o número 2 do presente artigo.

Artigo 11.º

Direitos dos associados

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 7 do artigo anterior, constituem direitos dos associados do sindicato:

a) Eleger ou ser eleitos para quaisquer cargos ou funções sindicais, nos termos previstos nestes estatutos ou nos regulamentos internos;

b) Participar e intervir em todas as atividades sindicais, nomeadamente nas assembleias gerais, exprimindo livremente as suas opiniões;

c) Beneficiar das condições de trabalho negociadas pelo sindicato, bem como de quaisquer outras regalias, ações ou serviços prestados pelo mesmo diretamente ou através de terceiros;

d) Reclamar perante a direção dos atos que considerem lesivos dos seus direitos e exigir dos órgãos associativos a comunicação escrita de qualquer sanção que por estes seja imposta e das razões que a motivaram;

e) Apresentar as propostas que julgarem do interesse coletivo;

f) Recorrer para a assembleia geral de todas as infrações aos estatutos e regulamentos internos ou de quaisquer atos da direção, quando os julgarem irregulares;

g) Solicitar e obter da direção apoio administrativo e jurídico em casos de conflito com a entidade empregadora;

h) Examinar a escrita, as contas e a contabilidade do sindicato dentro dos oito dias que antecedem a assembleia geral convocada para a apreciação e votação do relatório e contas de cada exercício;

i) Receber os estatutos, regulamentos internos e todas as informações de interesse geral sectorial;

j) Utilizar as instalações sindicais destinadas aos associados dentro do seu horário de funcionamento;

k) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos;

l) Requerer e fruir, em geral, de todos os benefícios decorrentes da existência e da intervenção do sindicato no âmbito dos respetivos fins e atribuições.

2- Constitui ainda direito dos associados exercer o direito de tendência nos termos da lei e dos artigos 12.º a 15.º

Artigo 12.º

Direito de tendência sindical

Os sócios do sindicato que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos podem constituir tendências sindicais, como formas próprias e plurais de expressão sindical, desde que tenham por base uma concreta e expressamente individualizada conceção de política social ou ideológica inserida no quadro dos limites e dos valores do sindicalismo livre e democrático, da qual constem os seus princípios fundamentais e o correspondente programa de ação.

Artigo 13.º

Formação ou agrupamento de sócios

O direito de constituição e de exercício de tendências sindicais tem como pressuposto e condição a obrigatoriedade de criação formal, por parte dos interessados, de uma formação ou agrupamento de sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, composto por um número não inferior a 25 % do total dos associados do sindicato.

Artigo 14.º

Formalidades processuais

A legitimidade e representatividade da formação/agrupamento de sócios a que se refere o artigo anterior advirá do seu registo por parte do presidente da mesa da assembleia geral, efetuado a requerimento dos interessados, devendo neste ser referenciada a respetiva denominação, bem como a identificação do sócio que, nessa estrutura organizativa, tiver sido mandatado para receber e estabelecer contactos no âmbito interno do sindicato e para praticar, em nome e em representação da respetiva tendência sindical, atos que expressem a correspondente corrente interna de opinião, devendo ser apensos ao referido requerimento quer os nomes dos sócios que integram a respetiva formação/agrupamento, quer também a declaração de princípios e o programa de ação a que se refere o artigo 12.º

Artigo 15.º

Atribuições e competências

As atribuições e competências de qualquer formação interna constituída a coberto do exercício do direito de tendência, não podem traduzir-se em atividades ou práticas que comprometam o reforço do sindicalismo democrático e a unidade dos trabalhadores filiados, nem servir de instrumentalização político-partidária do sindicato, sendo exigível, em qualquer circunstância, que tais formações se abstenham de atos que possam fragilizar a força e a coesão sindicais.

Artigo 16.º

Apreciação e decisão

1- Para efeitos do disposto nos artigos 12.º a 15.º, cabe à mesa da assembleia geral, em reunião conjunta com a direção, decidir não só da conformidade ou desconformidade dos requisitos e pressupostos exigidos para a constituição de formações/agrupamentos destinadas(os) ao exercício do di-

reito de tendência, mas também apreciar e decidir, no quadro do disposto nos mesmos artigos, sobre a conformidade ou desconformidade dos princípios e do programa de ação das respetivas formações/agrupamentos e ainda sobre a conformidade ou da desconformidade das suas atividades ou práticas, em função do que se estabelece no artigo anterior.

2- Das deliberações tomadas nos termos referidos no número anterior caberá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados no prazo de oito dias a contar da notificação das correspondentes deliberações, mediante requerimento devidamente fundamentado dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual deverá, para o efeito, convocar a assembleia dentro dos 30 dias subseqüentes.

Artigo 17.º

Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados do sindicato:

- a) Cumprir as disposições destes estatutos e regulamentos internos;
- b) Pagar regularmente as quotas estatutariamente devidas e outras prestações adicionais que, a título excecional e temporário, tenham sido regularmente aprovadas;
- c) Respeitar, fazer respeitar, e difundir os princípios fundamentais do sindicato;
- d) Exercer o direito de voto e desempenhar os cargos para que forem eleitos ou nomeados com zelo, dedicação e honestidade;
- e) Acatar a escolha que sobre si recair nos termos e para os efeitos estabelecidos na parte final do número 3 do artigo 69.º;
- f) Agir sempre por forma a dignificar a imagem do sindicato, abstando-se de praticar quaisquer atos de que possam resultar prejuízos de qualquer ordem, tanto para o sindicato, como para os demais associados;
- g) Participar, por escrito, ao sindicato, dentro do prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência, bem como impedimentos, passagem à reforma e extravio do cartão de identificação sindical;
- h) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos outros órgãos associativos, desde que tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- i) Contribuir para os fundos internos em defesa dos interesses socioeconómicos dos associados;
- j) Não subscrever quaisquer instrumentos de regulação individual de condições de trabalho que possam conflitar com a sua qualidade de associado ou com direitos de proteção legal ou sindical do trabalhador, em razão do que têm o dever de agir por forma a que o sindicato possa prestar-lhes os esclarecimentos e apoios que ao caso couberem.

Artigo 18.º

Quotizações e prestações adicionais para o sindicato

1- Sem prejuízo de situações valoradas pelos estatutos noutro sentido, no ato da inscrição, o novo associado fica obrigado a pagar a joia de admissão, que corresponderá a 20 % do valor da remuneração mínima mensal em vigor.

Para o novo associado previsto no número 2 do artigo 10.º a joia de admissão corresponderá a 10 % do valor da RMMG (Retribuição Mínima Mensal Garantida) em vigor no ato da inscrição.

2- Os trabalhadores com contrato de trabalho sem termo estão obrigados ao pagamento de uma quota sindical, 12 meses por ano, calculada com base numa percentagem cujo valor será fixado pela assembleia geral, e que inicialmente será de 2 %, a incidir sobre a retribuição mensal base acrescida do subsídio de turno e de outras prestações regulares fixadas contratualmente, com exceção de diuturnidades, garantias, prestações de finalidade alimentar e transportes. Para os sócios previstos no número 2 do artigo 10.º o valor da cota sindical será de 1 % a incidir sobre a RMMG em vigor à data do seu pagamento.

3- Os trabalhadores com contrato de trabalho a termo, seja qual for a duração do mesmo, pagarão uma quota de 2 % sobre o valor total auferido a título de retribuição de trabalho normal, com referência ao trabalho efetivamente prestado no mês a que respeita a quotização, não se incluindo nesta o valor auferido a título de retribuição do trabalho suplementar.

4- As quotas sindicais serão, por via de regra e nos termos da lei, cobradas através de retenção efetuada pela entidade empregadora nas retribuições do trabalho.

5- Um atraso de três meses no pagamento de débitos ao sindicato, decorrentes do incumprimento de obrigações previstas neste artigo, implica a suspensão automática dos direitos de associado a que se refere o artigo 11.º após a notificação, por parte da direção, de que a regularização deve ser efetuada nos 30 dias seguintes à receção do aviso, caso esta não se verifique dentro deste prazo.

6- Poderão ainda ser devidas prestações adicionais para fins específicos, temporários ou definitivos, desde que aprovadas pela assembleia geral.

7- São considerados isentos do pagamento da quotização a que se referem os números anteriores, os associados com baixa na segurança social e no seguro, durante o período correspondente.

Artigo 19.º

Perda da qualidade de associado

1- Sem prejuízo do disposto na lei, perdem a qualidade de associados os que:

a) Deixem voluntariamente de exercer atividade profissional enquadrada no âmbito da representatividade sindical do sindicato;

b) Se atrasem no pagamento das suas quotas por período igual a três meses e não tenham regularizado a situação nos 30 dias subsequentes à data de notificação da direção para o fazerem;

c) Tenham sido punidos pela assembleia geral com a pena de expulsão ou exclusão;

d) Se retirem voluntariamente do sindicato, mediante comunicado por escrito à direção;

e) Passem à situação de reforma e não mantenham, nos termos da lei e destes estatutos, a sua qualidade de sócio.

2- A perda da qualidade de associado nos termos do núme-

ro anterior implica a inexigibilidade de retorno ou de dispensa de quaisquer importâncias que tiverem sido pagas ou que sejam devidas ao sindicato na qualidade de sócio.

3- Aos sócios que eventualmente venham a ser readmitidos poderá ser exigida a regularização da quotização em dívida à data do seu afastamento.

CAPÍTULO III

Da organização sindical

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 20.º

Órgãos do sindicato

1- São órgãos do sindicato:

a) A assembleia geral;

b) A direção;

c) O conselho fiscal.

2- A mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal são órgãos eletivos do sindicato.

3- Cada órgão é autónomo relativamente aos restantes no exercício das competências que os estatutos lhe conferem, sem prejuízo da desejável cooperação entre si para a resolução dos problemas comuns.

Artigo 21.º

Mandato dos corpos gerentes do sindicato

1- O mandato dos órgãos eletivos do sindicato é de quatro anos civis.

2- Os titulares de cargos sindicais manter-se-ão em funções até à posse ou início de funções de novos membros dos órgãos respetivos.

3- Os membros eleitos ou designados para preencherem vagas ou impedimentos que se verificarem no decurso de um quadriénio terminam o seu mandato no fim desse quadriénio.

4- Sem prejuízo da prevalência do disposto no número 6, a duração do mandato dos membros dos órgãos eletivos do sindicato cessará se:

a) Em assembleia geral, expressa e convocada para esse fim, se verificar a sua destituição;

b) Esgotados os respetivos substitutos de algum dos órgãos eletivos, se se verificar que o número de membros em exercício é inferior a metade e mais um da composição normal do órgão eletivo correspondente.

5- Nos casos previstos no número anterior, realizar-se-ão eleições no prazo máximo de 60 dias, unicamente para o órgão incompleto, competindo aos novos membros completar o mandato em curso com os restantes órgãos.

6- Quando as situações previstas no número 4 não permitirem a recomposição de um ou mais órgãos eletivos, haverá lugar à designação de uma comissão diretiva, composta por três elementos, que assegurará o funcionamento do sindicato pelo período de 60 dias, prazo dentro do qual serão convoca-

das e realizadas eleições gerais antecipadas.

7- O período de 60 dias a que se refere o número anterior não terá aplicação caso falem menos de seis meses para a convocação da assembleia eleitoral, caso em que a comissão diretiva se manterá em exercício até à realização desta.

Artigo 22.º

Remuneração dos membros dos órgãos eletivos

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o exercício de cargos associativos ou de representação sindical não é remunerado, havendo, porém, lugar ao pagamento de todos os prejuízos em termos salariais e das despesas de transporte, alojamento e alimentação decorrentes desse exercício.

2- Por proposta da direção, aprovada em assembleia geral, poderão ser atribuídas compensações a um ou alguns dos seus membros, caso se verifique que a respetiva afetação temporária ao exercício de tarefas ou funções de natureza sindical assim justifique.

Artigo 23.º

Destituição dos órgãos sociais

1- A destituição de membros dos órgãos sociais eletivos do sindicato só poderá ser deliberada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, desde que dois terços dos sócios presentes votem nesse sentido.

2- Desde que a assembleia geral delibere a destituição da totalidade ou da maioria dos membros de um órgão eletivo, bem como no caso de demissão voluntária da maioria dos membros de qualquer órgão eletivo, o mandato dos restantes membros desse órgão cessará.

3- Nas condições previstas no número anterior, aplica-se o estatuído no número 6 do artigo 21.º destes estatutos.

Artigo 24.º

Participação nas reuniões de órgãos diferentes

Os presidentes de cada órgão eletivo poderão assistir às reuniões dos restantes órgãos sem que, porém, lhes seja conferido, por esse facto, o o direito a voto deliberativo.

Artigo 25.º

Responsabilidade e solidariedade

Cada membro dos órgãos eletivos é individualmente responsável pelos atos de natureza funcional que pratique em desconformidade com as respetivas atribuições e competências, sendo também solidário com os outros membros do órgão de que faça parte se com as correspondentes decisões de que tiver conhecimento não declarar em tempo oportuno a sua oposição ou divergência.

Artigo 26.º

Deliberações, resoluções e atas

1- Salvo estipulação legal ou estatutária em contrário, as deliberações ou resoluções dos órgãos do sindicato serão tomadas por maioria simples, não dispondo nenhum dos seus membros do direito a voto de qualidade.

2- Todas as deliberações tomadas serão exaradas no livro

de atas do respetivo órgão, eletivo ou não, considerando-se aprovadas caso na reunião seguinte a maioria dos seus membros as não considere desconformes com os termos em que tiver ocorrido a respetiva votação e o sentido desta.

3- Na própria ata, em apenso a ela, ou na ata da reunião seguinte, serão averbadas as declarações discordantes que, fundamentadamente, tiverem sido produzidas.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 27.º

Composição

1- A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- Salvaguardadas as disposições especiais relativas à candidatura de sócios a atos eleitorais, consideram-se no pleno gozo dos seus direitos os associados que não se encontrem em atraso no que respeita ao pagamento de quotizações e de outras prestações que forem devidas ao sindicato por período igual ou superior a três meses, conforme previsto no número 5 do artigo 18.º

Artigo 28.º

Competência

Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal, bem como designar comissões diretivas;

b) Designar substitutos para a respetiva mesa, sempre que membros efetivos não estejam presentes em qualquer sessão;

c) Deliberar sobre a destituição de membros dos órgãos eletivos do sindicato e sobre a perda de mandato de membros do respetivo órgão;

d) Conhecer e pronunciar-se sobre os instrumentos de regulamentação do trabalho, bem como sobre quaisquer compromissos ou protocolos em que o sindicato tenha intervindo ou haja que intervir;

e) Pronunciar-se sobre a declaração de greve e sobre o seu termo, bem como deliberar sobre o apoio a greves declaradas noutros portos;

f) Aprovar os estatutos e deliberar sobre as suas alterações ou modificações;

g) Deliberar sobre a criação, alteração e modificação de regulamentos de execução respeitantes a matérias constantes dos estatutos;

h) Deliberar sobre a filiação ou desvinculação do sindicato em organizações sindicais nacionais ou regionais de nível superior ou noutras de âmbito internacional;

i) Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução do sindicato e subsequente liquidação do respetivo património;

j) Deliberar sobre a aquisição ou alienação de bens imóveis e autorizar a direção a praticar atos de gestão extraordinária;

k) Examinar, discutir e aprovar o orçamento, o balanço e o relatório e as contas anuais da direção e o parecer do con-

selho fiscal;

l) Conhecer e deliberar sobre os recursos interpostos nos termos dos estatutos;

m) Integrar todas as lacunas e definir a interpretação a conferir aos estatutos se, num caso ou noutro, não for legalmente exigível uma alteração formal dos mesmos.

Artigo 29.º

Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária:

a) Anualmente, até 31 de março, para efeitos de aprovação do balanço, do relatório e contas do ano anterior, e até 31 de dezembro, para aprovação do orçamento para o ano seguinte;

b) Quadrienalmente para fins eleitorais.

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Quando solicitada pelos órgãos eletivos, separada ou conjuntamente, ou por iniciativa de 15 % dos sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos;

b) De emergência, quando solicitada com este carácter por qualquer dos órgãos associativos.

Artigo 30.º

Requisitos de funcionamento

1- As assembleias gerais ordinárias funcionarão:

a) À hora marcada na convocação, desde que estejam presentes metade e mais um do total dos associados no pleno gozo dos seus direitos;

b) Em segunda convocação, uma hora depois da fixada para a primeira, com qualquer número de associados presentes.

2- As reuniões extraordinárias regem-se pelos requisitos estabelecidos no número anterior, exigindo-se, porém, um número de presenças nunca inferior ao dos requerentes quando tenham sido pedidas pelos sócios, caso em que será ainda exigida a presença de pelo menos, 80 % dos sócios requerentes.

3- Na falta do requisito mínimo de presenças a que se refere o número anterior, não será convocada a realização dessa reunião extraordinária da assembleia em data ulterior.

Artigo 31.º

Formas de convocação

1- As assembleias ordinárias e extraordinárias serão convocadas por aviso direto aos sócios e por afixação de convocatórias na sede do sindicato e nos locais de trabalho dos associados com a antecedência mínima de oito dias.

2- Para alteração dos estatutos, aprovação e alteração de regulamentos internos, a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, devendo, nos 10 dias seguintes, ser distribuídos aos associados os projetos que, atempadamente, tenham sido entregues no sindicato.

3- A assembleia destinada a eleger os membros dos órgãos eletivos do sindicato será convocada com uma antecedência mínima de 30 dias.

4- A assembleia geral extraordinária que seja requerida por associados para efeitos de eventual destituição ou perda de

mandato de membros de órgãos eletivos do sindicato, será convocada com a antecedência mínima de 8 dias e deverá realizar-se obrigatoriamente nos 15 dias posteriores à entrega da respetiva petição ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 32.º

Reuniões de emergência

1- No caso de ocorrerem situações que justifiquem a realização de reuniões de emergência da assembleia geral, os associados serão convocados pelo presidente da mesa deste órgão associativo mediante contacto pessoal com os associados, ou por via telefónica ou eletrónica, e, cumulativamente, pela afixação da convocatória na sede do sindicato e nos locais de trabalho.

2- As reuniões a que se refere o número anterior, funcionarão em convocação única, devendo a regularidade dessa realização ter a comparência de um mínimo de 50 % da totalidade dos associados e a estes competirá aprovar, no início da sessão, a justificação da emergência, sob pena de não poder realizar-se com esse carácter.

3- Não podendo a reunião de emergência realizar-se por falta de qualquer dos requisitos enunciados no número anterior, far-se-á a convocatória da assembleia nos termos aplicáveis às suas reuniões extraordinárias.

Artigo 33.º

Requisitos do aviso convocatório

Do aviso convocatório constarão sempre o local, o dia e a hora da sessão, bem como a ordem de trabalhos.

Artigo 34.º

Ordem de trabalhos e apreciação ou debate de outros assuntos

1- A ordem de trabalhos será a que for indicada pelos requerentes, ou pela mesa da assembleia geral quando a iniciativa da convocação da assembleia tiver sido assumida por esta.

2- A mesa da assembleia geral deverá respeitar e fazer respeitar a ordem de trabalhos, tal como conste do aviso convocatório.

3- Em todas as assembleias, em que tal seja estatutariamente possível, poderá ter lugar um período prévio ou subsequente aos trabalhos da ordem do dia, cuja duração não deverá exceder trinta minutos, durante o qual podem ser exclusivamente apresentados e debatidos outros assuntos de interesse para a classe.

4- Os assuntos a que se refere o número anterior não podem ser objeto de deliberações por parte da assembleia, salvo se, estando presente a totalidade dos sócios do sindicato no pleno gozo dos seus direitos, estes, por unanimidade, votarem favoravelmente a admissão de assunto que se pretenda ser submetido a debate e deliberação.

Artigo 35.º

Formas de votação

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, nas as-

sembleias gerais, ordinárias e extraordinárias, a mesa da assembleia geral determinará se a votação se processa por voto secreto, nominal ou por braço levantado.

2- O voto será sempre direto e secreto quando se trate de eleições, de deliberações sobre adesão a organizações sindicais nacionais, regionais de nível superior ou internacionais e, bem assim, da decisão sobre fusão ou integração do sindicato noutras organizações ou associações sindicais.

3- Nas assembleias eleitorais, é admitido o voto por correspondência aos associados que se encontrem internados, em situação de baixa por doença ou acidente, mediante as formalidades seguintes:

a) Pedido dirigido pelo sócio ao presidente da mesa da assembleia geral, solicitando o boletim de voto;

b) Introdução do boletim de voto, dobrado em quatro e introduzido em envelope fechado, devendo este ser inserido noutro sobrescrito dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral;

c) Aposição no sobrescrito exterior do nome e do número de associado votante, devendo a respetiva entrega ao presidente da mesa fazer-se, com a necessária antecedência, por via postal ou por outro associado, devidamente identificado nesse sobrescrito pelo seu nome e número de sócio.

4- Só serão considerados válidos os boletins de voto recebidos na mesa de voto até ao termo do prazo marcado para funcionamento da assembleia eleitoral.

Artigo 36.º

Requisitos das deliberações

Salvaguardadas diferentes estipulações imperativas previstas nestes estatutos, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples dos votos dos associados presentes. Em caso de empate, nunca o presidente da mesa da assembleia geral disporá de voto de qualidade, tendo os assuntos que ser debatidos e votados até solução por maioria.

Artigo 37.º

Adiamento dos trabalhos

1- Quando se verifiquem circunstâncias que tornem previsível a indisponibilidade de tempo ou de condições para debater e deliberar sobre todos ou algum dos assuntos da ordem do dia, a assembleia pronunciar-se-á sobre a oportunidade, ou não, de adiamento da sessão e, em caso de concordância com este adiamento, a assembleia prosseguirá os trabalhos em segunda sessão a realizar no prazo máximo de 8 dias, em data, hora e local imediatamente fixados.

2- Havendo prosseguimento da sessão nos termos do número anterior, nela não poderão ser tratados assuntos diferentes daqueles que ficaram pendentes para a conclusão da ordem de trabalhos.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 38.º

Composição

A mesa da assembleia geral é um órgão eletivo composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário, podendo ser composta apenas pelo presidente e pelo secretário.

Artigo 39.º

Reuniões da mesa

A mesa da assembleia geral reunir-se-á a convocação do respetivo presidente, por iniciativa deste ou a solicitação dos restantes membros em exercício.

Artigo 40.º

Atribuições do presidente

São atribuições do presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar reuniões, preparar a ordem do dia, presidir à assembleia e dirigir os trabalhos, assumindo e mantendo a sua imparcialidade na condução dos assuntos e na discussão destes por parte da assembleia geral;

b) Presidir às reuniões da mesa e assistir às reuniões dos outros órgãos eletivos;

c) Assinar as atas das reuniões e rubricar os livros de atas de todos os órgãos eletivos, cujos termos de abertura e de encerramento assinará;

d) Dar posse aos eleitos e legitimar, no ato de posse, a composição dos órgãos eletivos com a respetiva qualidade de efetivos e substitutos, cabendo-lhe, igualmente, decidir sobre os pedidos de exoneração ou demissão que lhe forem apresentados;

e) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;

f) Receber e verificar a regularidade das listas apresentadas ao ato eleitoral;

g) Enviar, nos termos da lei, ao departamento oficial competente os elementos necessários ao registo e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* de identificação dos membros da direção do sindicato, bem como as alterações que tiverem sido introduzidas nos estatutos;

h) Admitir, nos prazos estabelecidos e nos termos estatutários, os recursos de deliberações da assembleia geral ou de outros órgãos sindicais;

i) Conceder a palavra aos sócios, adverti-los quando se desviem da ordem de trabalhos ou dos assuntos em discussão ou quando as suas palavras se tomem injuriosas ou ofensivas e retirar-lhes a palavra quando não aceitem a sua advertência;

j) Pedir para se retirar da assembleia geral o sócio que, por comportamento incorreto sistemático, não permita o bom andamento dos trabalhos;

k) Convocar reuniões com a direção e com o conselho fiscal;

l) Exercer todas e quaisquer outras atribuições reconheci-

das por lei, pelos estatutos ou pelos regulamentos internos;
m) O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir e intervir, sem direito a voto, às reuniões da direção ou do conselho fiscal.

Artigo 41.º

Atribuições do vice-presidente

O vice-presidente coadjuvará e colaborará com o presidente em todas as atividades e substitui-lo-á nos seus impedimentos temporários ou definitivos.

Artigo 42.º

Atribuições do secretário

São atribuições do secretário:

- a) Preparar, expedir, fazer afixar e, quando for caso disso, prover à publicitação dos avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente da mesa;
- c) Redigir e assinar as atas das reuniões da assembleia geral e da própria mesa;
- d) Elaborar e fazer afixar avisos informativos das deliberações da assembleia geral;
- e) Substituir o presidente quando o não possa fazer o vice-presidente;
- f) Controlar a ordem dos pedidos de uso da palavra no decurso dos trabalhos da assembleia geral;
- g) Servir de escrutinador no ato eleitoral;
- h) Desempenhar quaisquer outras funções inerentes ao cargo.

SECÇÃO IV

Direção

Artigo 43.º

Composição

1- A direção é composta por um presidente, um vice-presidente, com funções de tesoureiro, e um secretário.

2- Com os membros efetivos será eleito, pelo menos, um substituto.

Artigo 44.º

Competências

Compete à direção:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- c) Organizar e superintender os serviços administrativos;
- d) Elaborar a contabilidade do sindicato;
- e) Harmonizar as reivindicações dos associados, negociar e firmar convenções coletivas de trabalho;
- f) Submeter à assembleia geral os assuntos sobre os quais esta se deva pronunciar;
- g) Elaborar os cadernos eleitorais nos termos destes estatutos;
- h) Admitir o pessoal administrativo do sindicato e, bem assim, exercer o poder disciplinar sobre ele;

i) Contratar técnicos de reconhecida competência nas áreas jurídica, financeira e sindical;

j) Estabelecer o processo de filiação de candidatos a sócios;

k) Admitir sócios e exercer sobre eles o poder disciplinar;

l) Elaborar mensalmente um balancete de receitas e despesas e, anualmente, o orçamento, o balanço, o relatório e as contas do exercício, submetendo-os à aprovação da assembleia geral depois de ouvido o conselho fiscal;

m) Organizar e manter em dia o registo de associados, bem como o inventário dos haveres do sindicato;

n) Designar os representantes do sindicato nos diversos organismos e serviços onde seja exigida ou conveniente a sua representação;

o) Coordenar todas as atividades sindicais, quer de natureza associativa, profissional, cultural, desportiva ou socioeconómica;

p) Praticar todos os demais atos conducentes à realização dos fins do sindicato, executando e fazendo executar todas as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como deliberações da assembleia geral e da própria direção.

Artigo 45.º

Reuniões

A direção reunir-se-á obrigatoriamente uma vez por mês e sempre que o julgue necessário.

Artigo 46.º

Deliberações e quórum

1- As deliberações da direção são tomadas por maioria.

2- Os membros que faltarem a uma reunião obrigam-se a acatar as deliberações tomadas na sua ausência, a menos que, nos termos dos números 2 e 3 do artigo 26.º, declarem para a ata as razões da sua discordância.

3- A direção não pode reunir validamente caso não esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 47.º

Responsabilidade

Os membros da direção respondem solidariamente pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções, ficando isentos desta responsabilidade os que, não tendo comparecido, contra elas se pronunciem nos termos previstos no número 2 do artigo anterior.

Artigo 48.º

Atribuições do presidente

1- Compete ao presidente da direção:

- a) Convocar as reuniões;
- b) Presidir às reuniões e dirigir os trabalhos;
- c) Assegurar-se da execução das deliberações tomadas;
- d) Visar o balancete mensal de contas e todos os documentos de receitas e despesas;
- e) Dar despacho ao expediente de urgência e tomar as providências necessárias nos casos ou em situações em que tais providências não possam ficar pendentes de reunião da

direção;

f) Assinar a correspondência que não diga diretamente respeito às funções cometidas a outros membros da direção ou que neles não tenha sido delegada;

g) Assinar cheques de pagamento nos termos definidos nestes estatutos;

h) Representar a direção.

2- As decisões tomadas nos termos previstos na alínea e) do número anterior serão submetidas a ratificação na reunião imediata.

Artigo 49.º

Atribuições do vice-presidente

Compete ao vice-presidente da direção:

a) Coadjuvar e colaborar com o presidente em todas as suas atividades, substituindo-o nos seus impedimentos temporários ou definitivos;

b) Assinar cheques de pagamento nos termos definidos nestes estatutos;

c) Orientar a atividade de que tenha sido incumbido o membro eleito como substituto na composição da direção.

Artigo 50.º

Atribuições do tesoureiro

O tesoureiro é o depositário responsável dos fundos do sindicato e, como tal, compete-lhe:

a) Superintender nos serviços de tesouraria e de contabilidade e pronunciar-se sobre orçamentos e contas do exercício;

b) Assegurar a elaboração trimestral do correspondente balancete de receitas e despesas e velar para que o mesmo possa ser do conhecimento de todos os associados;

c) Assinar cheques de pagamentos, nos termos definidos nestes estatutos;

d) Elaborar e subscrever a correspondência relacionada com o seu pelouro;

e) Receber e guardar haveres e, em geral, tudo o que represente valores do sindicato ou mandar fazê-lo, sob sua responsabilidade, a quem tenha sido incumbido de tais funções;

f) Assinar o balancete mensal de receitas e despesas, bem como visar todos os documentos de tesouraria;

g) Propor a rentabilização das disponibilidades financeiras do sindicato;

h) Participar à direção os atrasos que se registarem no pagamento das quotizações e demais receitas e providenciar pela sua regularização;

i) Superintender na elaboração e atualização do inventário de bens móveis e imóveis do sindicato.

Artigo 51.º

Atribuições do secretário

Compete ao secretário:

a) Tomar a seu cargo a escrituração do livro de atas das reuniões da direção, que deverá assinar e apresentar aos restantes membros para o mesmo efeito;

b) Elaborar o relatório e contas do exercício;

c) Organizar e manter atualizado o inventário dos bens do

sindicato;

d) Tomar a seu cargo a resolução dos problemas gerais e pessoais dos sócios;

e) Ser porta-voz da direção perante os sócios e vice-versa;

f) Assinar avisos convocatórios para os sócios;

g) Assinar cheques de pagamento nos termos definidos nestes estatutos;

h) O secretário acumulará o cargo de tesoureiro, nos impedimentos deste.

Artigo 52.º

Atribuições do suplente

Sob a orientação e responsabilidade da direção efetiva, poderão ser desenvolvidas pelo(s) membro(s) deste órgão que tiver(em) sido eleito(s) como substituto(s) atividades de interesse associativo, nomeadamente cursos de formação profissional e sindical, desenvolvimento e estudos e projetos pontuais, manutenção de um órgão informativo e outras.

Artigo 53.º

Substituição de membros efetivos

1- No caso de impossibilidade de exercício de funções de qualquer membro efetivo da direção, a sua substituição temporária far-se-á nos termos que forem definidos em ata de reunião deste órgão.

2- O membro substituto assumirá funções de membro efetivo da direção se se verificar que a redução daqueles que constituem a composição normal deste órgão dificulta o normal exercício das funções distribuídas pelos restantes membros efetivos.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 54.º

Composição

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário e um relator.

Artigo 55.º

Atribuições

Compete ao conselho fiscal o controlo da atividade administrativa e financeira do sindicato, estando-lhe conferidas as atribuições seguintes:

a) Apreciar o orçamento, o balanço, o relatório e as contas do sindicato, emitindo sobre eles o seu parecer, que submeterá oportunamente à apreciação e votação da assembleia geral;

b) Examinar, sempre que o entender e, no mínimo, de três em três meses, a contabilidade do sindicato, verificando, nomeadamente, se as receitas e as despesas estão devidamente comprovadas e conferindo o saldo de caixa, os depósitos bancários e quaisquer outros títulos ou valores existentes;

c) Velar pela fidelidade e atualização do inventário de bens

móveis e imóveis, pertença do sindicato;

d) Solicitar reuniões extraordinárias da direção quando o entender justificado e necessário, caso em que participará na sua realização;

e) Requerer a convocação da assembleia geral quando entenda que a direção não está a cumprir as obrigações que lhe são impostas pelos estatutos e pelos regulamentos internos em vigor;

f) Participar ativamente num eventual processo de dissolução do sindicato.

Artigo 56.º

Colaboração com outros órgãos

O conselho fiscal é obrigado a responder, em assuntos da sua competência, a todas as questões do seu âmbito funcional que lhe sejam postas por qualquer dos restantes órgãos do sindicato.

Artigo 57.º

Responsabilidade solidária

O conselho fiscal é solidariamente responsável com a direção pelos atos desta, a que tenha dado parecer favorável.

Artigo 58.º

Atribuições dos membros do conselho fiscal

1- Compete ao presidente:

- a) Convocar e presidir às reuniões;
- b) Rubricar os documentos de contabilidade do sindicato;
- c) Representar o conselho fiscal em quaisquer atos em que este órgão seja chamado a intervir.

2- Compete ao secretário:

- a) Redigir os pareceres que o conselho fiscal deva emitir no exercício das suas atribuições;
- b) Organizar todo o expediente e estruturar os pareceres solicitados.

3- Compete ao relator:

- a) Elaborar as atas das reuniões do conselho fiscal, subcrevê-las e garantir a sua subscrição pelos restantes membros;
- b) Colaborar com o secretário no exercício das respetivas atribuições e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 59.º

Reuniões

O conselho fiscal reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez em cada três meses e, extraordinariamente, por iniciativa do seu presidente, do presidente da mesa da assembleia geral ou do presidente da direção, bem como a pedido de qualquer dos seus membros.

SECÇÃO VI

Assembleia eleitoral

Artigo 60.º

Direito de voto

Terá direito de voto na assembleia eleitoral todo o associado que, à data do aviso convocatório, esteja no pleno gozo dos seus direitos, tal como enunciados no número 2 do artigo 27.º

Artigo 61.º

Requisitos de elegibilidade

1- Só poderão candidatar-se a membros dos órgãos eletivos do sindicato os sócios que:

- a) Sejam maiores de 18 anos;
- b) Se encontrem há mais de um ano consecutivo no pleno gozo dos seus direitos;
- c) Exerçam a profissão, por forma efetiva, há, pelo menos, um ano.

2- Os sócios que adquiram ou mantenham a qualidade de filiados no sindicato depois de, por motivo de reforma, terem deixado de exercer a profissão podem candidatar-se membros de um órgão eletivo desde que, na respetiva lista de candidaturas, não haja outros candidatos com a mesma qualidade de associado.

Artigo 62.º

Cadernos eleitorais

1- Até 10 dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral, a direção promoverá a elaboração do caderno eleitoral, do qual constarão os nomes dos associados com direito a voto.

2- Todos os associados têm direito a consultar o caderno eleitoral.

3- Da inscrição ou omissão irregulares no caderno eleitoral, poderá qualquer associado reclamar para a mesa da assembleia geral nos 8 dias seguintes à data em que o caderno tiver sido disponibilizado para consulta, devendo aquela decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 63.º

Apresentação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a titularidade plena do gozo dos seus direitos como sócios e a formulação e subscrição da proposta com a expressão menção, quer da identificação nominal dos candidatos a todos os órgãos eletivos, quer da individualização dos cargos a que estes se habilitam.

2- Os sócios que reúnam requisitos para se candidatarem a membros dos órgãos eletivos do sindicato podem, nos termos da lei, candidatar-se a mais de um órgão eletivo, salvo se um desses órgãos for o conselho fiscal, não podendo, contudo e em nenhum caso, fazerem parte integrante de mais de uma lista de candidaturas ao mesmo ato eleitoral.

3- A apresentação de candidaturas será dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral ou ao seu substituto legal

e terá lugar até às 17 horas do 15.º dia anterior ao da eleição, salvo se aquele coincidir com sábado, domingo ou feriado, caso em que se processará até às 10 horas do dia útil anterior.

4- As candidaturas serão subscritas em primeiro lugar por todos os candidatos, como prova da sua aceitação, e por, pelo menos, mais 20 % de outros sócios proponentes.

5- Com a candidatura será obrigatoriamente apresentado o programa de ação dos candidatos que, conjuntamente com as listas respetivas, será divulgado a todos os associados durante o período de campanha eleitoral.

6- Nas quarenta e oito horas seguintes ao termo da data/hora fixada para a apresentação das candidaturas, o presidente da mesa da assembleia geral declarará se estão ou não reunidas as exigências legais e estatutárias, através de comunicação dirigida ao primeiro subscritor de cada candidatura.

7- Quarenta e oito horas depois da comunicação referida no número anterior, o primeiro subscritor da candidatura poderá reclamar dessa comunicação perante o presidente da mesa da assembleia geral, o qual deverá responder no prazo de vinte e quatro a quarenta e oito horas.

Artigo 64.º

Características das listas

1- Compete à direção do sindicato proceder, de acordo com o artigo 67.º, à impressão das listas que tiverem sido aceites como concorrentes ao ato eleitoral.

2- As listas terão formato retangular e dimensão uniforme, serão em papel liso, não transparente, e conterão impressos ou dactilografados, com o mesmo tipo de caracteres, os nomes completos dos candidatos com a indicação dos respetivos cargos e órgãos.

3- Os órgãos eletivos e os cargos corresponderão à ordem estabelecida no número 1 do artigo 20.º e nos artigos 38.º, 43.º e 54.º destes estatutos.

Artigo 65.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral decorrerá entre o 10.º dia anterior à eleição e as 0 horas do dia que antecede o ato eleitoral.

2- Durante o período referido no número anterior as listas concorrentes podem divulgar e debater desenvolvimentos ou explicitações dos seus programas de ação.

3- Os serviços de secretaria promoverão, a expensas do sindicato, a impressão do material de campanha, designadamente dos programas de ação, bem como a sua entrega pessoal ou envio pelo correio aos sócios que o solicitem.

Artigo 66.º

Convocação da assembleia eleitoral

A convocação da assembleia eleitoral será feita aos sócios com a antecedência mínima de 30 dias, por aviso direto, mediante afixação da mesma na sede do sindicato e nos locais de trabalho, podendo ainda, facultativamente, ser também publicitada em anúncio de um ou mais jornais mais lidos da área do sindicato, nela devendo sempre serem in-

dicados também os prazos estatutários de apresentação das candidaturas e o local ou locais em que se realizará o ato eleitoral.

Artigo 67.º

Características dos boletins de voto

Os boletins de votos respeitarão os requisitos enunciados no número 2 do artigo 64.º e conterão, ainda, a identificação das listas concorrentes pelas letras que tenham sido atribuídas à respetiva candidatura e, à frente de cada uma delas, um quadrado em branco destinado à sinalização da opção de voto.

Artigo 68.º

Ordem do dia e duração da assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral terá, exclusivamente, como ordem do dia, a realização do ato a que se destina e nela não poderá ser tratado, discutido ou submetido a deliberação qualquer outro assunto.

2- A assembleia funcionará sob convocação única e terá o seu início e termo de duração nos termos que tiverem sido fixados na respetiva convocatória.

Artigo 69.º

Mesa de voto

1- A mesa da assembleia eleitoral funcionará como mesa de voto, sendo presidida pelo presidente deste órgão eletivo e nela terão assento os restantes membros da mesa, podendo nela também participar um representante de cada lista concorrente ao ato eleitoral.

2- O presidente da mesa da assembleia geral, desde que assim se justifique e faça constar do aviso convocatório, poderá determinar o funcionamento de mesas de voto em pontos diferentes das áreas de trabalho.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral determinará a composição das mesas de voto e designará os associados que as devam integrar.

Artigo 70.º

Comissão eleitoral

1- Para efeitos de fiscalização do processo eleitoral e para tratamento das questões que lhe forem apresentadas pelas candidaturas ou por outros associados, será constituída uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por dois representantes de cada uma das listas concorrentes.

2- A comissão eleitoral reunirá sempre que necessário e sempre que os representantes das listas concorrentes o solicitem.

3- A comissão eleitoral a constituir para o primeiro ato eleitoral dos órgãos sociais do sindicato será designada no decurso dos trabalhos da assembleia constituinte deste sindicato pelos trabalhadores portuários do porto de Setúbal que participem nessa assembleia.

Artigo 71.º

Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efetuada de preferência através do cartão de sócio e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade/cartão de cidadão ou por simples reconhecimento pessoal por parte de membros da mesa de voto.

Artigo 72.º

Formas de votação

1- O boletim de voto é entregue ao associado após identificação e descarga do seu nome no caderno eleitoral, devendo este, de imediato, dirigir-se à câmara de voto, assinalar a sua opção com uma cruz na quadrícula do boletim e devolvê-lo à mesa, dobrado em quatro partes, com a parte impressa virada para dentro.

2- Excetuam-se do disposto no número anterior as situações previstas no número 3 do artigo 35.º

3- A votação será secreta e pessoal e recairá sobre o conjunto dos órgãos eletivos que compõem cada lista, sem prejuízo do disposto no número 5 do artigo 21.º

Artigo 73.º

Anulação de boletins de voto

São considerados nulos, todos os boletins de voto que contenham inscrições diferentes da cruz aposta na respetiva quadrícula destinada a assinalar o sentido de voto, ou que se apresentem significativamente deteriorados ou inutilizados.

Artigo 74.º

Apuramento

Terminado o período de votação, proceder-se-á ao apuramento final dos resultados desta, considerando-se eleita a lista sobre a qual recair o maior número de votos.

Artigo 75.º

Recursos

1- Qualquer sócio ou lista de candidaturas pode interpor recurso do ato eleitoral com fundamento em irregularidades do mesmo.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o recurso, quando interposto por proponentes ou candidatos de qualquer das listas, poderá ser subscrito apenas por um ou mais dos subscritores da lista, devendo ser dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral e a este caberá assegurar que a síntese dos respetivos fundamentos conste da ata da assembleia.

3- Se se tratar de irregularidade de que não tenha havido conhecimento até ao termo de funcionamento da assembleia eleitoral, é facultada aos interessados a interposição de recurso dentro dos dois dias subsequentes e até à hora de encerramento do expediente do sindicato, devendo, dentro do mesmo prazo, ser justificada, na petição do recurso, a razão do desconhecimento, até então, da invocada irregularidade, sem o que a pretendida impugnação será declarada deserta.

4- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no

prazo de quarenta e oito horas, devendo a respetiva decisão ser comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do sindicato dentro das 24 horas do dia útil seguinte.

5- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso, devidamente fundamentado, para a assembleia geral, que será convocada de emergência e expressamente para o efeito, decidindo-se nela em última instância interna.

6- Julgado deserto ou improcedente o recurso, o presidente da mesa da assembleia geral dará posse aos titulares dos órgãos eleitos pela lista vencedora.

Artigo 76.º

Posse

1- A posse dos eleitos terá lugar até ao 8.º dia posterior ao ato eleitoral, caso não tenha havido impugnação dele ou denegação de provimento de qualquer recurso interno interposto desse ato eleitoral.

2- Os elementos de identificação dos membros da direção eleitos para este órgão, sejam titulares ou substituto(s), serão enviados, nos termos das formalidades estabelecidas por lei, ao serviço competente do respetivo departamento governamental para efeitos de registo e publicação, devendo ser acompanhados da documentação legalmente exigida para esse fim.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 77.º

Órgãos disciplinares

1- Sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 79.º, o órgão competente em matéria de disciplina é a direção e das suas decisões poderá ser interposto recurso para a assembleia geral.

2- Das deliberações da assembleia geral, cabe recurso para o tribunal competente, quando a sanção disciplinar for de natureza igual ou superior à prevista na alínea c) do número 1 do referido artigo 79.º

Artigo 78.º

Infrações disciplinares

Constitui infração disciplinar toda a conduta, por atos ou omissões, que seja ofensiva ou desrespeitadora, seja da lei, seja dos estatutos ou dos regulamentos internos, que incida sobre disposições normativas a que o associado esteja sujeito e, bem assim, a inobservância das deliberações válidas e eficazes dos órgãos associativos que tenham sido tomadas no exercício das suas atribuições.

Artigo 79.º

Sanções disciplinares

1- A aplicação de sanções disciplinares depende da culpa, da gravidade e dos efeitos práticos da conduta do infrator, por factos indiciariamente aduzidos em nota de acusação que

lhe seja enviada ou entregue, bem como das circunstâncias atenuantes ou agravantes que devam ou possam relevar para a determinação da medida da punição, podendo esta consistir em:

- a) Admoestação verbal;
- b) Admoestação registada;
- c) Inelegibilidade para cargos associativos até três anos;
- d) Suspensão até 60 dias;
- e) Expulsão ou exclusão.

2- Ao arguido, serão sempre dadas todas as garantias de defesa, em processo escrito, nos termos da lei e dos presentes estatutos.

3- A penalidade de inelegibilidade para o exercício de cargos associativos e de expulsão ou exclusão serão sempre aplicadas pela assembleia geral, sendo que a última está reservada aos casos previstos no número 3 do artigo 80.º, e só pode ser aplicada depois de votada favoravelmente pela assembleia geral por maioria de 2/3 dos associados presentes, não podendo este número ser inferior a metade e mais um da totalidade dos associados.

4- O atraso no pagamento das quotas pode justificar a suspensão de sócio, nos termos do disposto no número 3 do artigo 18.º e na alínea b) do número 1 do artigo 19.º

Artigo 80.º

Motivo para aplicação das penas disciplinares

1- São motivo para aplicação das penas previstas nas alíneas a) e b) do artigo anterior as situações em que os associados, por forma consciente, não cumpram algum dos deveres previstos no artigo 17.º

2- Incorrem na pena de inelegibilidade para o exercício de cargos associativos ou de suspensão, os associados que reincidam na infração prevista no número anterior e, designadamente, no atraso do pagamento das quotas, conforme previsto no número 4 do artigo anterior.

3- Sujeitam-se à pena de expulsão ou exclusão os associados que:

- a) Cometam a violação reiterada dos estatutos e/ou dos regulamentos internos do sindicato;
- b) Não acatem as deliberações validamente tomadas pelos órgãos associativos, desde que não tenham sido precedentemente impugnadas;
- c) Pratiquem atos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos do sindicato, nomeadamente na sua declaração de princípios.

Artigo 81.º

Infrações qualificadas

Quando as faltas a que se refere o artigo 78.º forem praticadas por associados que desempenhem cargos sindicais ou em serviço do sindicato, sofrerão as agravantes seguintes em relação às penalidades aplicáveis aos restantes associados:

- a) Aos membros dos órgãos eletivos, a penalidade do grau imediato;
- b) Aos sócios que exerçam outros cargos, a suspensão das

suas funções sem retribuição ou indemnização por período não inferior a 10 dias, se for caso disso;

c) Aos reincidentes será aplicada pena em grau mais grave em relação às referidas nas alíneas anteriores.

Artigo 82.º

Aplicação de sanções

1- Nenhuma penalidade superior à prevista na alínea b) do artigo 79.º poderá ser aplicada sem que ao arguido seja remetida ou entregue nota de culpa e lhe seja concedido o direito de defesa por escrito.

2- A falta de resposta nos 10 dias imediatos à receção da notificação, constituirá presunção do reconhecimento pelo arguido da veracidade dos factos e da adequação dos fundamentos que constituam a respetiva acusação.

3- Nenhuma sanção será executada sem que seja previamente comunicado ao arguido o teor completo da decisão fundamentada que lhe tiver sido aplicada.

4- As sanções disciplinares previstas nas alíneas b) e d) do número 1 do artigo 79.º só poderão ser aplicadas em reunião da direção, cuja ata deverá explicitar sucintamente o teor e os fundamentos de punições de natureza igual ou superior à prevista na referida alínea b).

5- Os processos disciplinares devem, depois de concluídos, ser arquivados em dossier próprio do sindicato e dele ser efetuado o competente averbamento no processo individual do associado se a sanção aplicada e executada tiver sido de natureza igual ou superior à prevista na alínea b) do número 1 do artigo 79.º

Artigo 83.º

Recursos

1- Das sanções a que se referem as alíneas b) a d) do número 1 do artigo 79.º cabe recurso para a assembleia geral nos cinco dias úteis subsequentes à receção escrita da decisão que aplicou a sanção, a qual apreciará os respetivos factos e fundamentos e, em alternativa, confirmará, atenuará ou revogará as penalidades aplicadas.

2- Os recursos interpostos para a assembleia geral, bem como para o tribunal, têm efeitos suspensivos da executoriedade da sanção.

CAPÍTULO V

Do regime financeiro, orçamento e contas

Artigo 84.º

Receitas

1- As receitas do sindicato são as que, essencialmente, provenham da quotização dos associados.

2- Constituem, ainda, receitas do sindicato as joias, os juros de fundos depositados, os rendimentos de bens próprios e quaisquer outros rendimentos, subsídios, contribuições ou donativos que legalmente possa receber.

Artigo 85.º

Guarda de valores e sua movimentação

1- Os valores monetários serão depositados em instituição bancária da confiança da direção, não podendo estar em caixa, em qualquer momento, mais de quinhentos euros, para satisfação de despesas correntes.

2- O pagamento de despesas e encargos será, por regra, efetuado, através da emissão de cheques ou de transferências bancárias, cujas fotocópias constarão da ordem ou autorização de pagamento.

3- A movimentação das importâncias depositadas em instituição bancária só pode ser feita mediante a assinatura de dois dos membros da direção, um dos quais deverá ser, por princípio, aquele que tiver a seu cargo o pelouro de tesoureiro.

Artigo 86.º

Despesas

As despesas do sindicato são as que resultarem do exercício das atribuições e competências que lhe são atribuídas ou reconhecidas por lei e pelos estatutos ou regulamentos internos validamente aprovados, bem como quaisquer outras que correspondam ao cumprimento de obrigações legais ou que sejam indispensáveis à prossecução dos fins do sindicato.

Artigo 87.º

Bens móveis e imóveis

1- A aquisição de bens móveis é da competência e responsabilidade da direção que, para o efeito, deverá, sempre que seja possível ou conveniente, obter orçamentos de, pelo menos, dois fornecedores distintos. Também a alienação de bens móveis é da competência e responsabilidade da direção.

2- A validade e eficácia da compra ou venda de bens imóveis carece sempre de prévia proposta subscrita conjuntamente pela direção e pelo conselho fiscal e de deliberação favorável aprovada em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 88.º

Orçamento, relatório e contas de exercício

Anualmente será apresentado à assembleia geral, depois de afixado e de enviado a todos os associados nos oito dias anteriores à data da realização da assembleia geral destinada à sua apreciação e votação, o balanço, o relatório e as contas anuais do exercício findo, devendo também o respetivo orçamento anual ser elaborado e submetido à aprovação em assembleia geral a realizar, sempre que possível, antes do final do ano que preceda a sua aplicabilidade.

Artigo 89.º

Obrigações

Sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 85.º e noutras disposições estatutárias, o sindicato obriga-se perante qualquer entidade com a assinatura do ou dos membros da direção que esta designar em ata para cada caso concreto.

Artigo 90.º

Ano financeiro

O ano financeiro coincide com o ano civil.

CAPÍTULO VI

Da alteração dos estatutos, dissolução e liquidação

Artigo 91.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, desde que votados por, pelo menos, 3/4 do número de associados presentes à correspondente reunião deste órgão sindical.

2- O projeto de alteração deverá ser entregue ao presidente da mesa da assembleia geral com a antecedência mínima de 40 dias sobre a data em que deva ou possa realizar-se a respetiva assembleia, devendo ser distribuído aos associados nos 10 dias subsequentes àquele prazo.

3- Quer a direção, quer grupos de sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais, em número não inferior a 20 % do número total de associados, podem apresentar ao presidente da mesa da assembleia geral projetos de alteração dos estatutos.

Artigo 92.º

Fusão e dissolução

1- A fusão ou dissolução do sindicato só pode ocorrer por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, 3/4 da totalidade dos sócios.

2- A assembleia geral que se pronunciar sobre o disposto na primeira parte do número anterior será convocada com a antecedência mínima de 30 dias.

3- Em caso de fusão ou integração do sindicato noutra associação sindical, todo o ativo e passivo transitam, automaticamente, para esta, salvo se a assembleia que aprovar tais deliberações determinar condições diferentes que sejam legalmente admissíveis.

Artigo 93.º

Liquidação

Em caso de extinção ou dissolução do sindicato, a liquidação de bens, direitos e obrigações que lhe digam respeito será feita no prazo de seis meses pelo conselho fiscal, o qual, uma vez satisfeitas as eventuais dívidas ou consignadas em depósito as quantias necessárias à respetiva regularização, entregará o remanescente à entidade que, nos termos da lei, possa ser beneficiária dos direitos, valores e benefícios que subsistam após a liquidação, não podendo os mesmos ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 94.º

Regulamentos internos

1- As disposições estatutárias podem ser complementadas, em aspetos omissos que impliquem a respetiva regulamentação, por normas internas de carácter executivo a aprovar pela assembleia geral sob a forma de regulamentos internos, não podendo o seu teor colidir com a lei, com os estatutos ou com a natureza, os fins ou as atribuições do sindicato.

2- Os regulamentos internos do sindicato e, bem assim outras normas internas de carácter executivo, uma vez aprovados pela assembleia geral, terão perante os associados o mesmo valor e eficácia dos estatutos.

3- A discussão e aprovação de regulamentos internos por parte da assembleia geral está sujeita à observância de requisitos e formalidades de teor idêntico aos previstos para aprovação de alterações aos estatutos, podendo, contudo, ser aprovados apenas por maioria qualificada de 2/3 dos sócios participantes na assembleia.

Artigo 95.º

Plenário de associados

Através de processos expeditos e simplificados, o sindicato pode convocar plenários de associados, com o fim de debater assuntos de interesse geral, cujas resoluções, desde que não colidam com os estatutos e sejam corroboradas, pelo menos, pela maioria dos membros de cada um dos 3 órgãos eletivos, serão postas em prática pela direção ou remetidas à assembleia geral para ratificação e subsequente execução.

Artigo 96.º

Renúncia coletiva

A renúncia coletiva ao exercício dos cargos associativos eletivos confere legitimidade a, pelo menos, três dos cinco sócios mais antigos na profissão, que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, para assumir, a título de comissão diretiva equiparada à prevista no artigo 100.º, todas as funções indispensáveis à normalização da situação administrativa do sindicato.

Artigo 97.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pela própria assembleia geral mediante a aplicação dos princípios e critérios de ordem geral admissíveis para o efeito, sem que deixem de deverem mostrar-se conformes com o disposto nos estatutos.

Artigo 98.º

Entrada em vigor

Salvaguardados eventuais aspetos previstos nos artigos seguintes, os presentes estatutos são, para efeitos meramente internos, considerados válidos e eficazes na data em que for efetuado o seu depósito nos serviços competentes do minis-

tério que superintende na área do trabalho e das organizações sindicais.

CAPÍTULO VIII

Disposições transitórias

Artigo 99.º

Realização de eleições

1- As primeiras eleições realizar-se-ão no prazo de 45 dias após a entrada em vigor dos presentes estatutos, nos termos da lei.

2- Até à realização de eleições e tomada de posse dos membros eleitos para os órgãos associativos, o sindicato será dirigido por uma comissão diretiva instaladora e coordenadora designada nos termos do artigo seguinte.

Artigo 100.º

Comissão diretiva instaladora e coordenadora

1- O sindicato será dirigido por uma comissão diretiva instaladora e coordenadora, designada na assembleia constituinte do sindicato, a qual assumirá, com as devidas adaptações, a gestão das atribuições e competências próprias dos órgãos eletivos do sindicato até à data da tomada de posse dos titulares destes órgãos nos termos previstos no artigo anterior.

2- De entre os poderes a que se refere o número anterior, compete a esta comissão a organização do primeiro processo eleitoral dos órgãos eletivos do sindicato, a qual, para o efeito:

a) Dirigirá e organizará este processo, cabendo, no entanto, à comissão eleitoral a que se refere o número 3 do artigo 70.º dos presentes estatutos, a fiscalização do mesmo;

b) Procederá à receção das candidaturas apresentadas pelos associados e submetê-las-á à comissão eleitoral a que se refere a alínea anterior para efeitos de verificação, por esta comissão, da conformidade dessas candidaturas;

c) Apreciará e deliberará sobre as reclamações que lhe sejam apresentadas;

d) Promoverá, se for caso disso, as diligências ou ações necessárias ao cumprimento do disposto número 3 do artigo 70.º;

e) Assegurará a impressão das listas de candidatura aos diferentes órgãos associativos e bem assim a difusão das mesmas por todos os filiados até oito dias antes da data da realização do ato eleitoral;

f) Promoverá a impressão dos boletins de voto a utilizar no ato eleitoral de acordo com as disposições contidas nos números 2 e 3 do artigo 64.º e artigo 67.º destes estatutos.

3- A comissão diretiva instaladora e coordenadora do sindicato será constituída por três elementos.

Registado em 27 de fevereiro de 2019, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 188 do livro n.º 2.

ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada - Constituição

Estatutos aprovados em 6 de fevereiro de 2019.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, fins e duração

Artigo 1.º

(Denominação, sede, símbolos, uniforme e comemorações)

1- A associação denomina-se «ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada», adiante designada por ASSP.

2- A ASSP tem a sua sede no Seixal, sito na Avenida Principal n.º 6 - 1.º andar - 2840-011 Casal do Marco, União de Freguesias do Seixal, Arrentela e Aldeia de Paio Pires, concelho do Seixal, distrito de Setúbal.

3- A ASSP, por simples deliberação da sua direcção, poderá mudar a sua sede dentro do próprio concelho ou para concelho limítrofe ou constituir formas locais, regionais e nacionais de representação.

4- A ASSP, poderá agrupar-se ou filiar-se em uniões, federações ou confederações de apoio local, regional, nacional ou internacional, com os mesmos fins ou fins análogos desde que, os acordos se mostrem convenientes á prossecução da sua actividade estatutária.

5- A ASSP é um sindicato sem fins lucrativos, goza de personalidade jurídica, tem carácter sindical e socioprofissional, abrange todo o setor da segurança privada bem como, a representatividade das atuais e novas categorias ou especialidades, que venham a ser designadas pela lei da segurança privada e demais legislação, ou de todas as cláusulas previstas nos contratos coletivos de trabalho, técnicos ou instaladores de alarmes, rondistas, piquetes de alarmes e ainda, todo o pessoal de segurança privada que preste serviço em qualquer entidade privada ou pública, sob licença de autoproteção ou alvará de segurança privada, autorizada para os devidos efeitos.

6- A ASSP adota simbologia própria para sua identificação, a definir pela direcção e poderá solicitar às entidades quer ministeriais, quer institucionais com competências na segurança privada, para a autorização e uso do mesmo.

7- A ASSP adota se necessário, uniforme interno próprio e adequado, com vista á sua caracterização visual, sob deliberação da direcção.

8- A ASSP tem o seu próprio dia, em 13 de dezembro, a qual comemora a sua criação e poderá ainda comemorar a celebração do Dia Nacional da Segurança Privada, em 17 de maio.

Artigo 2.º

(Objeto)

1- A ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada, prosseguirá com as seguintes finalidades:

a) Defender e representar todos os interesses dos seguranças privados em Portugal continental e Regiões Autónomas, pela sua dignidade na profissão que exercem, no que se refere ao seu local de trabalho, apoios, uniformização e tudo o que se relacione com a actividade laboral bem como, com a segurança privada;

b) Defender e representar todas as categorias profissionais e especialidades da segurança privada, quer as atuais, quer as que venham a ser incluídas na lei ou em contratos coletivos de trabalho do setor;

c) Criar representação regional, distrital ou local consoante as necessidades bem como, nomear elementos da associação sindical para a sua representação;

d) Contribuir para um melhor relacionamento entre os seguranças privados e as empresas para as quais estes trabalham;

e) Revitalizar, de forma concreta e ativa, a profissão dos seguranças privados, dando a conhecer publicamente, as suas funções e características profissionais;

f) Elaborar ações e tomar medidas que visem criar uma perspectiva de carreira para o segurança privado, tornando-a aliciante e apelativa para quem nesta trabalha, bem como para futuros profissionais do sector;

g) Promover ações que combatam as más práticas laborais;

h) Criar ou promover ações de formação ou similares em modo pedagógico, de reaproveitamento, de conhecimento, nas áreas envolventes do sector, de forma a sobre avaliar os seguranças privados na sua carreira;

i) Contribuir para a criação ou criar diretamente, apoios materiais que possam pedagogicamente enriquecer a profissão do segurança privado a nível geral, sem infringir os trâmites legais, estabelecidos de acordo com a lei actual emitida pelo Ministério da Administração Interna;

j) Incentivar os profissionais da segurança privada ao radioamadorismo em Portugal, criando ações de formação e de orientação para a referida área incluindo a montagem, manutenção e licenciamento de repetidores, montagem e manutenção de antenas de radiocomunicações, bem como a configuração e utilização de frequências de comunicação rádio, matérias de estudo sobre radioamadorismo, sob autorização e licenciamento específico conforme legislação emanada pela Autoridade Nacional de Comunicações - ANACOM.

2- A ASSP é independente do Estado e dos partidos políticos e agrupará pessoas, grupos ou movimentos, de concepções filosóficas que não estejam em oposição com os princípios acima definidos.

Artigo 3.º

(Duração)

A duração do sindicato é por tempo indeterminado à data em que for realizada escritura.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 4.º

(Categorias de sócios)

A ASSP tem duas categorias de sócios: efetivos e honorários.

Artigo 5.º

(Sócios efetivos e honorários)

1- Podem ser sócios do sindicato todos os cidadãos nacionais, da União Europeia e estrangeiros de outros países que exerçam a mesma atividade e em pleno uso dos seus direitos, dependendo da sua admissão e do parecer favorável da direção.

2- São sócios efetivos:

a) Todas as pessoas que exerçam ou não ativamente, a profissão de segurança privado nas mais diversas categorias ou especialidades, desde que comprovados por cartão profissional emitido pela entidade competente;

b) Técnicos ou instaladores de alarmes ao serviço de entidades públicas ou privadas, autorizadas para esse efeito;

c) Rondistas ao serviço de empresas de alarmes ou piquetes de alarmes;

d) Todo o pessoal de segurança privada que preste serviço em qualquer entidade privada ou pública, sob licença de autoproteção ou alvará de segurança privada, autorizada para os devidos efeitos.

3- Conforme o número anterior, consideram-se sócios efetivos os que estejam inscritos na associação, com as quotas em dia.

4- Os sócios que não completem os dados de inscrição para se tornarem efetivos, ficam no estado de pendente e só passam a efetivo, depois de completos todos os requisitos, conforme o artigo 6.º dos presentes estatutos

5- São sócios honorários, as pessoas singulares ou coletivas, que prestam ou tenham prestado serviços relacionados à associação tais como, o de incentivos, donativos ou beneficência à associação, não sendo obrigatória, a sua quota.

Artigo 6.º

(Registo, admissão de sócios)

1- O registo de sócios será feito no modo eletrónico, por meio informático ou por registo no sítio eletrónico do sindicato e em último recurso, no modo manuscrito na impossibilidade de registo por meio eletrónico, sendo o impresso para o efeito elaborado e aprovado pela direção.

2- O processo de controlo e inscrição dos sócios será efetuado de:

a) Através do número de cartão profissional;

b) Os dados pessoais do associado, de acordo com a legislação da Comissão Nacional de Protecção de Dados e RGPD - Regime Geral de Protecção de Dados.

3- O proponente a sócio, após a submissão eletrónica dos dados, ou manuscrita em casos excepcionais, fica pendente sujeita a aprovação da direção sobre a sua admissão.

a) Para os casos de inscrição manuscrita, o proponente a sócio, procede ao envio do formulário por correio registado, para a sede da ASSP, ao cuidado da direção, podendo,

contudo, entregar em mão a elementos dos órgãos sociais, delegado sindical ou, quem a direção delegue, ser mandatado para o efeito, sob sua responsabilidade.

4- Conforme o número anterior, o proponente a sócio:

a) Aguarda a receção electrónica do formulário, e procede ao envio do mesmo à entidade patronal ou indica ao sindicato, se pretende que o mesmo comunique essa informação.

b) Aguarda a receção para as instruções de débito em conta bancária a indicar, no caso de o proponente não desejar a entrega à entidade patronal.

5- Nos casos da alínea b) do número anterior, não é necessário o sócio ser titular da conta bancária em questão.

6- Não serão admitidos como sócios os indivíduos cuja conduta moral ou cívica dentro e fora do exercício de funções, revele comportamentos ou atos que não se enquadrem nos objetivos propostos pelo sindicato, sendo que a direção poderá não admitir o proponente a sócio, sem necessidade de justificação.

7- O sócio compromete-se a atualizar todos os seus dados a qualquer momento bem como, serão ao mesmo facultados, o acesso, visualização, alteração dos dados pessoais ou a sua eliminação.

Artigo 7.º

(Direitos e deveres dos sócios)

1- São deveres dos sócios efetivos:

a) Colaborar com o sindicato, nomeadamente no cumprimento das deliberações da assembleia-geral e das diretivas da direção;

b) Exercer com zelo e dignidade, os cargos para que forem eleitos ou designados;

c) Pagar pontualmente a quota que for fixada pela direção;

d) Velar, em todas as situações, pelo bom nome e prestígio do sindicato;

e) Participar em ações promovidas pelo sindicato;

f) Manter o brio profissional, a cortesia, o respeito pelos colegas de profissão e superiores hierárquicos, nos locais de trabalho e ainda, para com todos os cidadãos.

2- São direitos dos sócios efetivos:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais do sindicato;

b) Convocar e participar na assembleia-geral;

c) Participar nas ações que vierem a ser criadas pela direção ou pela assembleia-geral.

3- Os sócios com as quotas em dia, poderão beneficiar de serviços e outras regalias a designar futuramente pela direção através de protocolos/parcerias criadas para os referidos efeitos.

4- Os sócios com as quotas em dia, poderão ser nomeados para a função de delegado sindical ou subestrutura conexas a esta, por simples deliberação da direção, podendo ser revogada a todo o momento, sendo competência da direção, elaborar e publicar a natureza, objeto, missão, direitos, deveres e sanções respeitantes a este cargo.

5- Os sócios que se encontrem no estado pendente por não pagamento pontual das suas quotizações ou não completarem a entrega ou fornecimento de dados necessários para a

inscrição, não terão acesso a quaisquer benefícios, regalias, presença, votação ou participação em quaisquer atos do sindicato e dos respetivos órgãos sociais.

6- Os sócios honorários estão obrigados, na parte aplicável, aos mesmos deveres dos efetivos.

Artigo 8.º

(Quotas dos sócios)

1- As quotas dos sócios são definidas em assembleia-geral, que determinam à direção, a percentagem a cobrar sobre o vencimento base de cada categoria.

2- As entidades com licença de autoproteção ou alvará de segurança privada, obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter à ASSP, o montante da quotização de cada trabalhador sindicalizado ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

3- Para que produza efeito o número anterior, o(a) sócio(a), terá de preencher uma declaração individual electrónica ou manuscrita, a fim de autorizar a entidade patronal a deduzir na retribuição mensal o valor da quotização e ainda, indicar o valor da quotização pretendida.

4- A declaração referida no número 2, deverá ser enviada ao sindicato e à entidade empregadora respetiva, podendo a sua remessa a esta, ser feita por intermédio da ASSP.

5- A quota do sócio é efetuada por débito em cada vencimento base, emitido pela entidade empregadora, conforme indicado no formulário digital ou em papel, disponibilizado para o efeito.

6- O sócio tem o direito de optar pelo debito direto na conta bancária a indicar, em formulário digital ou em papel disponibilizado para o efeito, caso não pretenda comunicar à entidade empregadora, sendo que, poderão ser-lhe imputados custos bancários sobre essa transação, caso existam.

7- O sócio pode optar pela quota em percentagem superior à definida pela assembleia-geral, cabendo ao mesmo, a sua responsabilidade bem como a sua transmissão ao sindicato ou à entidade patronal.

8- O sócio que não tenha procedido ao pagamento pontual da quota, mantém-se como sócio passando ao estado pendente, o qual poderá, após o pagamento total das quotas em atraso e sem penalizações, retomar a condição inicial, na data em que realiza o pagamento.

Artigo 9.º

(Perda da qualidade de sócio)

1- Perdem a qualidade de sócio:

a) Os que se exonerarem, por escrito, com assinatura digital ou manuscrita idêntica à do respetivo documento de identificação, com 30 dias de antecedência do prazo de débito da próxima quotização.

b) O pedido que ocorra com menos de 30 dias de antecedência do seu debito, não tem carácter de devolução do mesmo de quaisquer valores.

c) Os que deixarem de pagar a sua quota e não satisfaçam o pagamento das quotas em atraso, no prazo três(3) anos.

d) Os que forem demitidos, designadamente por atos que afetem o prestígio do sindicato.

2- Conforme a alínea a) do número anterior, o sócio tem direito à eliminação total dos seus dados sendo que no caso de pretender a readmissão, terá de submeter todos os dados novamente.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 10.º

(Órgãos)

São órgãos da associação: a direção, a assembleia-geral e o conselho fiscal.

Artigo 11.º

(Mandatos)

1- A duração dos mandatos para os órgãos sociais é de quatro (4) anos, podendo os seus membros serem reeleitos, uma ou mais vezes.

2- As vagas que ocorrerem, por falta ou impedimento, serão preenchidas pelos sócios efetivos que forem designados pelos titulares em exercício do órgão onde ocorrer a vaga, desde que, com as quotas em dia.

3- Se, por deliberação de assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito, se se verificar a destituição dos titulares dos órgãos da associação, competirá à mesma assembleia nomear os seus mandatários, que assegurarão a gestão da associação até à realização de novas eleições, as quais dever-se-ão efetuar, no prazo de sessenta (60) dias.

4- Em caso de demissão a qualquer momento de um dos elementos que não presida a um dos órgãos, o presidente desse órgão nomeia um sócio efectivo que ocupará o cargo até ao fim do mandato, sem necessidade de eleições antecipadas.

Artigo 12.º

(Processo eleitoral)

1- As eleições serão sempre por escrutínio secreto em assembleia-geral para o efeito, especificando-se os sócios e cargos a desempenhar.

2- As listas de candidaturas para os órgãos sociais poderão ser propostas pela direção ou por um mínimo de 13 sócios efetivos e com as quotas em dia, assinadas pelos candidatos, que deverão ser enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral com um mínimo de trinta (30) dias relativamente ao ato eleitoral, que verificará as condições de elegibilidade dos candidatos e as mandará publicar no sítio eletrónico do sindicato, para eventuais reclamações.

3- Na receção da(s) lista(s) será emitido documento comprovativo de entrega, assinado por um elemento da assembleia-geral, enviado por via eletrónica.

4- Só serão permitidas listas candidatas, com sócios que tenham no mínimo, um ano de permanência e com as quotas em dia.

5- Qualquer lista de candidatura, tem de conter exclusivamente sócios efetivos e com as quotas em dia, à data da entrega da respetiva lista.

6- A(s) lista(s) que não cumpra(m) os requisitos, são excluídas automaticamente, sendo comunicado ao(á) mandatário(a), quais os motivos de exclusão.

7- À lista excluída é permitida a nova submissão, desde que não ultrapasse os prazos previstos no número 2 do presente artigo.

8- Por cada lista de candidatura, deve a mesma nomear um mandatário, podendo este, pertencer ou não à lista que corre., onde devem constar dois contactos obrigatórios:

a) Contacto telefónico.

b) Endereço de correio eletrónico.

9- É exclusivamente com o mandatário, que são comunicados todos os atos sobre as eleições e movimentos eleitorais.

10- Os sócios estão impedidos de concorrerem por mais do que uma lista, independentemente do lugar que ocupem.

11- No caso da existência de duas ou mais listas candidatas para os órgãos sociais, a assembleia-geral, elabora um boletim de voto para o escrutínio. No caso da não existência de duas ou mais listas candidatas, poderá a assembleia-geral efetuar o processo eleitoral por votação, não necessitando de boletins de voto, desde que aprovado por maioria ou unanimidade dos presentes, à assembleia-geral.

12- As reclamações serão sempre dirigidas ao presidente da mesa da assembleia-geral, nos (8) oito dias imediatos à afixação das listas, que as apreciará em igual prazo, e comunicará a sua decisão ao reclamante com carta em registo simples.

13- É admitido o voto por correspondência registada com aviso de receção.

14- O sócio solicita à assembleia-geral o voto por correspondência.

15- A assembleia-geral enviará ao sócio um boletim de voto e as instruções necessárias para o correto preenchimento do boletim de voto e respetivo envio, sendo que:

a) Os votos por correspondência, terão que ser registados em ata, se os houver, e apenas serão abertos os envelopes, no final do dia das eleições para contagem com todos os delegados de cada candidatura presentes.

b) Os votos por correspondência, que venham rasurados, serão contados como votos nulos.

c) Os votos por correspondência que o envelope esteja aberto ou com sinais de abertura serão considerados nulos, exceto se alvo de verificação postal por parte dos CTT.

d) O voto enviado por correspondência tem de ser enviado até ao penúltimo dia útil da data das eleições.

9- Os sócios, antes da votação, devem identificar-se mediante a apresentação do cartão de sócio. Na ausência do cartão de sócio, devem identificar-se com documento de identificação civil válido, para que, perante o ficheiro de sócios se possa comprovar a sua qualidade de sócio.

10- Poderão participar nos atos eleitorais com os fins de monitorização e observação, três (3) sócios efetivos não can-

didatos à(s) lista(s), os quais, acompanharão todo o processo eleitoral até à contagem dos votos e deliberação de resultados

11- Para efeitos do número anterior, o(a)(s) sócio(a)(s) submetem o pedido ao presidente da mesa da assembleia geral, que reconhecerá como «monitores», sendo que os restantes pedidos, classificam-se como suplentes, para o caso de faltas de presença, que possam existir.

12- São considerados votos nulos, os boletins entrados nas urnas que estejam riscados ou contenham qualquer anotação.

13- Quando a votação terminar, proceder-se-á imediatamente a contagem dos votos, a elaboração da ata com os resultados, sua leitura e afixação do apuramento, nas instalações do sindicato e pelos meios eletrónicos disponíveis.

a) Na impossibilidade de afixação dos resultados ou publicação através dos meios eletrónicos, far-se-á logo que tal seja possível.

14- Os resultados apurados são provisórios até que decorram 3 dias úteis sobre a data da eleição e desta não tenha havido recurso.

15- Findo o prazo afixado no número anterior, a mesa da Assembleia Geral proclamará os resultados definitivos.

16- A mesa da assembleia-geral, conjuntamente com o conselho fiscal, apreciará o recurso no prazo de quarenta e oito horas e comunicará por escrito ao recorrente a sua decisão.

17- Os resultados serão proclamados definitivamente após todos os esclarecimentos resolvidos e que não haja mais a esclarecer.

18- O presidente da mesa da assembleia geral cessante, conferirá posse aos dirigentes eleitos, no prazo de sessenta(60) dias após proclamação dos resultados definitivos.

19- De todos os atos eleitorais se lavrarão atas, de onde conste o apuramento dos resultados, e quaisquer irregularidades verificadas ou ocorrências extraordinárias, devendo as atas ser assinadas pelo presidente da mesa e por um secretário.

SECÇÃO II

Da direcção

Artigo 13.º

(Composição)

A direcção é composta por cinco membros, sendo um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal.

Artigo 14.º

(Competências da direcção)

Compete essencialmente à direcção:

1- Representar a associação em juízo e fora dela.

2- Definir e executar as linhas de orientação da associação, podendo elaborar regulamentos internos necessários à sua boa organização e funcionamento, sem a necessidade de realizar assembleia geral extraordinária.

3- Elaborar, anualmente, o relatório e contas da gerência, o plano de atividades, bem como os orçamentos ordinários e suplementares, submetendo-os à apreciação da assembleia-geral.

4- Administrar o património da associação, podendo nomeadamente aceitar liberalidades, doações de terceiros, sem que estes impliquem com a atividade da segurança privada ou derivem do mesmo setor profissional, ou repudiar heranças ou legados que forem deixados à associação.

5- Arrendar, adquirir, onerar ou alienar bens imóveis ou móveis sujeitos a registo, devendo, contudo, os atos de aquisição, alienação e oneração, obter o parecer prévio e favorável do conselho fiscal e do tesoureiro.

6- Admitir, suspender e demitir sócios, mantendo atualizado o registo eletrónico de sócios.

7- Constituir comissões ou grupos especializados, para o estudo e divulgação de questões pertinentes à segurança privada, podendo convidar para as integrar ou dirigir, inclusive, personalidades de reconhecida competência, cabendo à direção, a criação e gestão dos mesmos.

8- Elaborar e propor à assembleia-geral as alterações aos estatutos.

9- Praticar todos os demais atos necessários à realização dos fins sindicais.

10- A direção tem poderes especiais de gestão para o cumprimento do seu mandato.

Artigo 15.º

(Forma de obrigar)

1- A forma de obrigar é de presidente e tesoureiro ou vice-presidente e tesoureiro.

2- A direção fica inibida de proceder à obtenção de empréstimos financeiros ao nível da banca e outras instituições financeiras, podendo em último recurso apenas e só, com reunião de assembleia-geral extraordinária, com quórum mínimo necessário, e aprovado por três quartos dos presentes à assembleia.

Artigo 16.º

(Reuniões e deliberações)

1- A direção reunirá, sempre que necessário com data e hora a assinalar e, extraordinariamente, quando existir essa necessidade.

2- As convocações para as reuniões da direção serão feitas com oito dias de antecedência, salvo em casos de carácter urgente.

3- Os membros da direção que não possam estar presentes nas reuniões, poderão nomear um sócio ou membro da direção que o represente, através de procuração em documento interno para esse efeito, sem ultrapassar a representação de dois membros.

4- As deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, tendo o presidente, voto de qualidade em caso de empate, tendo este de constar sempre no livro de atas.

5- Para a validade das deliberações, exigir-se-á sempre uma presença mínima de quatro dos seus membros.

6- Os membros que não possam estar presentes, poderão

utilizar meios tecnológicos de áudio ou vídeo para participar ativamente nas reuniões, podendo votar.

7- Constitui abandono de lugar e, portanto, a sua vacatura, a verificação de 4 faltas seguidas ou de 8 alternativas não justificadas devidamente, às reuniões dos respetivos órgãos, salvo por força laboral.

SECÇÃO III

Da assembleia-geral

Artigo 17.º

(Composição)

1- A assembleia-geral representa a universalidade dos sócios efetivos e honorários, no pleno gozo dos direitos, e as suas deliberações vinculam quer os ausentes quer os divergentes.

2- A mesa da assembleia-geral é composta por um presidente, 2 (dois) secretários e 2 (dois) vogais.

Artigo 18.º

(Competência da assembleia-geral)

1- A assembleia-geral detém a plenitude do poder do sindicato, é soberana nas suas deliberações, dentro dos limites da lei e dos presentes estatutos, e compete-lhe fazer cumprir os objetivos do sindicato, apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse para o sindicato.

2- Compete à assembleia-geral:

a) Aprovar e votar as alterações aos estatutos, em reunião expressamente convocada para o efeito.

b) Aprovar e votar os regulamentos internos da associação, sob proposta da direção.

c) Discutir e votar anualmente, até 31 de março, o relatório da direção, as contas da gerência e o parecer do conselho fiscal.

d) Aprovar e votar anualmente, até 31 de março, o orçamento anual e o plano de atividades da associação, se o houver.

e) Deliberar sobre os recursos de admissão e demissão de sócios.

Artigo 19.º

(Convocatória e agenda)

1- A convocatória para qualquer reunião da assembleia-geral deverá ser feita pelo presidente da assembleia ou por quem o substitua, com a antecedência mínima de oito (8) dias, designando-se sempre o local, data, hora e ordem do dia.

2- A convocação dos associados para as assembleias-gerais deve ser feita através de aviso postal ou por outro meio que ofereça a mesma ou maiores garantias para os destinatários, designadamente a publicação do aviso nos termos previstos para os atos societários, sendo também publicado no site do sindicato e enviado através de correio eletrónico aos associados, sendo da responsabilidade de cada sócio(a), manter o seu endereço eletrónico atualizado.

Artigo 20.º

(Funcionamento)

1- A assembleia-geral reunirá, ordinariamente, uma vez por ano e, extraordinariamente sempre que tal tenha sido requerido ao presidente da respetiva mesa, pela direcção ou por um mínimo de um quinto dos sócios efetivos.

2- A assembleia-geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença de metade dos sócios efetivos.

3- Se não houver quórum à hora marcada, a assembleia-geral voltará a reunir-se meia hora depois com qualquer número de sócios efetivos, podendo deliberar validamente.

4- O sócio impedido de comparecer à reunião da assembleia-geral, poderá delegar noutro sócio a sua representação, através de procuração em documento interno para esse efeito, dirigido ao presidente da mesa, não podendo, contudo, representar mais de 2 (dois) associados e todos, com as quotas em dia.

5- O documento referido no número anterior, é válido se assinado por ambas as partes, o qual é entregue no dia da assembleia ao presidente da mesa, ou quem o substitua, que verifica e valida as presenças.

6- As deliberações da assembleia-geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, tendo o presidente da mesa voto de qualidade, em caso de empate.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 21.º

(Composição)

O conselho fiscal é composto por três membros efetivos, sendo um presidente e 2 (dois) vogais.

Artigo 22.º

(Competência)

1- Compete, essencialmente, ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar os atos da direcção, o cumprimento das normas legais, estatutárias e dos regulamentos internos da associação e examinar os livros de contabilidade.

b) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas da gerência.

c) Dar parecer sobre os assuntos que a direcção submeta à sua consideração, nomeadamente relativos a atos de aquisição, alienação e oneração de bens sociais, bem como à contração de empréstimos, nos termos do número cinco do artigo (15.º) décimo quinto dos estatutos.

d) Velar pela conformidade dos atos sociais com a legalidade, as disposições estatutárias e regulamentos internos da associação.

Artigo 23.º

(Reuniões)

O conselho fiscal reúne, ordinariamente, uma vez por semestre e, extraordinariamente por requerimento da maioria

dos seus membros ou da direcção.

5- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples, cabendo ao seu presidente o voto de qualidade em caso de empate, e devendo as suas deliberações constar no livro de atas.

CAPÍTULO IV

Dos meios financeiros

Artigo 24.º

(Receitas do sindicato)

1- Constituem receitas da associação:

a) O produto das quotizações recebidas.

b) Quaisquer outros benefícios, liberalidades, doações, heranças ou legados a favor da associação, bem como todas as outras formas legítimas de adquirir permitidas por lei.

2- Encontram-se isentos do pagamento de quotas, os associados:

a) Com certificados de incapacidade temporária - vulgo CIT.

b) Em situação de desemprego, devidamente comprovado para o efeito.

3- Para efeitos do número anterior:

a) O associado que efetuar a sua quotização através de débito bancário, assume a responsabilidade de fazer prova da sua condição actual, a cada trinta (30) dias.

b) A isenção a aplicar sobre a quotização irá refletir no mês subsequente, sendo necessário fazer prova nos dez (10) dias seguintes à da receção do boletim de vencimento.

c) Sempre que ocorram solicitações de dedução fora dos prazos bancários, a mesma ocorrerá no mês imediatamente a seguir.

4- A direcção pode deliberar a isenção do pagamento de quota de um sócio, quando solicitado por escrito para o efeito, depois de observadas todas as condições para o não pagamento pontual da quota.

5- O conselho fiscal emite parecer sobre a isenção solicitada.

Artigo 25.º

(Delegações e representantes sindicais)

1- Todas as delegações bem como, a sua estrutura, serão definidas em regulamento interno, a elaborar e aprovar pela direcção.

2- Compete à direcção, elaborar e definir, um regulamento com a natureza, missão, direitos e deveres, criando para tal, um regulamento de delegado sindical, dando cumprimento à alínea c) do artigo 2.º dos presentes estatutos.

Artigo 26.º

(Despesas do sindicato)

1- A ASSP custeará as faltas ao trabalho dos elementos da direcção, quando convocados para o efeito, os quais devem comunicar às respetivas entidades empregadoras, com a máxima antecedência que lhe for possível.

2- Haverá despesas de representação para os membros da direção e outros órgãos sociais, sendo necessário a apresentação dos documentos comprovativos dessas despesas.

3- Toda e qualquer despesa para a associação terá de ser comprovada com a respetiva documentação para os efeitos pretendidos e solicitada a sua execução, com aprovação antecipada e comunicada à direção bem como ao tesoureiro e conselho fiscal.

4- Deve ser enviado em modelo próprio, a elaborar pela direção, um formulário de comprovativo de despesas, conforme o número anterior.

5- As despesas que venham a ocorrer com delegações, serão deliberadas pela direção e registadas em ata, podendo eventualmente e na necessidade, solicitar parecer ao conselho fiscal.

CAPÍTULO V

Alterações aos estatutos, fusão e dissolução

Artigo 27.º

(Alteração aos estatutos)

1- Os presentes estatutos só poderão ser modificados por uma maioria qualificada de três quartos do número de sócios efectivo presentes à assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito.

2- A convocação para a assembleia-geral referida no número anterior, deverá ser feita com a antecedência mínima de (8) oito dias.

Artigo 28.º

(Fusão e dissolução)

1- A dissolução da associação só poderá ser decretada em assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito, por maioria qualificada de três quartos do número total de sócios efectivos, à assembleia-geral.

2- A assembleia-geral convocada para os efeitos do número anterior, que votar a dissolução, indicará, se os houver, o destino dos bens patrimoniais e financeiros, os quais, deverão ser doados a entidades de solidariedade social que forem definidos em ata da assembleia.

3- A fusão da ASSP com qualquer outra entidade, só po-

derá ocorrer com o voto da maioria dos elementos de todos os órgãos sociais e de três quartos dos associados presentes à assembleia-geral, marcada para o efeito.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 29.º

(Casos omissos)

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação dos presentes estatutos, que não possam resolver-se com recurso à lei geral, serão definidos em assembleia-geral.

Registado em 4 de março de 2019, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 188 do livro n.º 2.

Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2019, foi publicada a alteração de estatutos do Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR, aprovada em 19 de outubro de 2018, com erro de escrita, pelo que, assim se retifica:

Na página n.º 157, no «Artigo 27.º Composição» onde se lê:

«3- O presidente do conselho fiscal e todos os membros da direção, que forem convocados nos termos do número anterior, podem participar nas reuniões do conselho nacional, com direito a voto.»

Deve ler-se:

«3- O presidente do conselho fiscal e todos os membros da direção, que forem convocados nos termos do número anterior, podem participar nas reuniões do conselho nacional, sem direito a voto.»

II - DIREÇÃO

ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de fevereiro de 2019 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Rui Jorge Pinto de Sousa Brito da Silva.
Vice-presidente - Fabio Alexandre Facote Miranda.
Secretária - Liliana Viegas de Miranda.
Tesoureiro - Miguel dos Reis Pedro.
Vogal - Débora Susana Lourenço Ferro.

**Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar
- FESMAR - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de fevereiro de 2019 para o mandato de quatro anos.

Secretariado nacional

Efetivos:

SITEMAQ

António Alexandre Picareta Delgado
(Secretário geral)

SEMM

João de Deus Gomes Pires

SMMCMM

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso

SINCOMAR

José Manuel Morais Teixeira

SEMM

Pedro Manuel Santos Neto

SINCOMAR

Luís Jorge da Cunha Carreira

SMMCMM

Júlio Justiniano Gouveia Cardoso

Suplentes:

SEMM

Armando Jorge António Martinho

SMMCMM

Carlos Alberto da Conceição Cunha

SINCOMAR

Jaime António Grave Martins

SITEMAQ

Jacinto Fernandes Rosado da Silva Maceta

SINCOMAR

José Manuel Antunes Almeida

SEMM

Ricardo Filipe Alfaiate Maçarico

SMMCMM

João Ricardo Rodrigues de Noronha

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 26 de abril de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de março de 2008.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Personalidade jurídica

(...)

Artigo 2.º

Sede

(...)

Artigo 3.º

Âmbito territorial

(...)

Artigo 4.º

Objeto

(...)

Artigo 5.º

(Associados)

1- Existem duas categorias de associados: associados efetivos e associados de honra.

2- Associados efetivos são quaisquer empresas, singulares ou coletivas e, ainda, quaisquer instituições cujo fim estatutário não seja incompatível com o da associação, que exerçam no território continental português a atividade descrita no artigo 3.º destes estatutos.

§ único. A alusão nos presentes estatutos à palavra associado, ou associados, refere-se ao associado ou associados efetivos.

3- Associado de honra é a pessoa singular ou coletiva, de reconhecida idoneidade, sem distinção de profissão, que tiver prestado relevantes serviços à associação ou à agricultura. (...)

4- Cabe à assembleia geral designar, sob proposta da direção ou do presidente da assembleia geral, os associados de honra. (...)

5- O associado de honra está isento do pagamento da joia de admissão e das quotas.

6- O associado de honra goza dos privilégios dos associados efetivos com exceção de: (...)

- a) Direito de voto nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito para órgãos sociais da associação;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos;
- d) Propor candidatos aos órgãos sociais. (...)

7- Os associados de honra que já sejam associados efetivos da associação mantêm todos os direitos inerentes a esse estatuto, ficando isentos do pagamento de quotas.

8- Perde a qualidade de associado de honra: (...)

a) O que tenha praticado atos contrários aos objetivos e fins da associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio e o seu desenvolvimento;

b) O que requeira o cancelamento da inscrição, devendo comunicar essa intenção, por escrito, com uma antecedência mínima de 30 dias, em relação à data que pretenda produza efeitos. (...)

CAPÍTULO II (...)

Artigo 6.º

Direito dos associados (...)

(...)

Artigo 7.º

Deveres dos associados (...)

(...)

Artigo 8.º

Exclusão de associado (...)

(...)

Artigo 9.º

Demissão de associado (...)

(...)

CAPÍTULO III

Artigo 10.º (...)

Infracção disciplinar

(...)

Artigo 11.º

Das penalidades

Artigo 12.º

Da defesa

Artigo 13.º

Da aplicação das sanções

Artigo 14.º

Órgãos da associação

Artigo 15.º

Da eleição

Artigo 16.º

Assembleia geral

Artigo 17.º

Mesa da assembleia geral

Artigo 18.º

Do presidente da mesa

Artigo 19.º

Dos secretários

Artigo 20.º

Deliberações da assembleia geral

Artigo 21.º

Da reunião ordinária

Artigo 22.º

Das reuniões extraordinárias

Artigo 23.º

Da convocação de assembleia geral

(...)

	Artigo 24.º
(...)	Quórum
	Artigo 25.º
(...)	Dos votos
	Artigo 26.º
(...)	Da acta das assembleias gerais
	Artigo 27.º
(...)	Da direcção
	Artigo 28.º
(...)	Competência da direcção
(...)	Artigo 29.º
(...)	Artigo 30.º
(...)	Representação da associação
	Artigo 31.º
(...)	Da comissão revisora de contas
	Artigo 32.º
(...)	Do presidente da comissão revisora de contas
	Artigo 32.º-A
(...)	Do conselho geral
	Artigo 32.º-B
(...)	Dos conselhos consultivos
	Artigo 33.º
(...)	Das candidaturas para os órgãos da associação
	Artigo 34.º
(...)	Das eleições em especial

	Artigo 35.º
(...)	Administração financeira
	Artigo 36.º
(...)	Das receitas
	Artigo 37.º
(...)	Orçamentos suplementares
	Artigo 39.º
(...).	Alteração dos estatutos
	Artigo 40.º
(...)	Registo dos estatutos
	Artigo 41.º
(...)	Dissolução da associação
	Artigo 42.º
(...)	Liquidação
	Registado em 27 de fevereiro de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 141 do livro n.º 2.

ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising - Cancelamento

Por sentença proferida em 16 de janeiro de 2017 e transitada em julgado em 11 de fevereiro de 2019, no âmbito do processo n.º 25879/18.6T8LSB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa Juiz - 8, movido pelo Ministério Público contra a ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação sindical por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direcção desde 22 de janeiro de 2009.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising, efetuado em 23 de janeiro de 2003, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANUC - Associação Nacional de Utentes Privativos e de Concessionários de Serviço Público de Áreas Portuárias - Cancelamento

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral realizada em 20 de janeiro de 2016, foi deliberada a extinção voluntária da ANUC - Associação Nacional de Uten-

tes Privativos e de Concessionários de Serviço Público de Áreas Portuárias.

Assim, nos termos do número 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da ANUC - Associação Nacional de Utentes Privativos e de Concessionários de Serviço Público de Áreas Portuárias, efetuado em 3 de novembro de 1987, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

AEMarco - Associação Empresarial do Marco de Canaveses - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de janeiro 2019 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Em representação da Sociedade Nova Ferreira - Joaquim Rocha Ferreira & Filho, L.^{da}, Manuel Pereira Ferreira;

Vice-presidente - Em representação da Sociedade Casa Zé Reis, L.^{da}, José Pedro Pinto Reis;

Vice-presidente - Em representação da Sociedade Fritâmega - Equipamento Hoteleiro, L.^{da}, José Alberto Vasconcelos de Sousa Carneiro;

Tesoureiro - José Luís Teixeira Mesquita;
Secretário - Em representação da Sociedade Entreroupas, Unipessoal, L.^{da}, João Vieira da Silva.

Suplentes:

Em representação da Sociedade Reisana - Ferramentas, L.^{da}, Celso Miguel Ferreira dos Reis;

Em representação da Sociedade Tabrometal - Metalização de Tabuado, L.^{da}, Amadeu Carlos Silva Queiros;
José Pinto Moreira;

Em representação da Sociedade Augusto José Barbosa Baldaia, Unipessoal, L.^{da} Augusto José Barbosa Baldaia;
Antonio Joaquim Soares de Oliveira.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

BNP Paribas Securities Services, SA - Sucursal em Portugal - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 31 de janeiro de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março 2017.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comis-

sões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respectivo Preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático (...) tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade e a sua mobilização por um país mais livre, mais justo e mais fraterno,

designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores do BNP Paribas Securities Services, SA - Sucursal em Portugal.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O colectivo dos trabalhadores do BNP Paribas Securities Services, SA - Sucursal em Portugal é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores do BNP Paribas Securities Services, SA - Sucursal em Portugal orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade e a sua mobilização para a promoção da dignidade inerente à condição de trabalhador no meio laboral.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expres-

são e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores, aprovando simultaneamente um programa de acção;
- c) Destituir a comissão de trabalhadores caso seja esta a vontade dos trabalhadores;
- d) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- e) 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 destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocatória

A convocatória do plenário pode ser requerida:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias e máxima de 60 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º, e com a frequência mínima de uma vez por ano.

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como

a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é directo e secreto nomeadamente nas votações referentes a:

a) eleição e destituição da comissão de trabalhadores;

b) aprovação e alteração dos estatutos.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem 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.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

c) Exercer o controlo de gestão na empresa;

d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento 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 nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreçar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas 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 e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamen-

te na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se corresponsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização dos trabalhadores, da sua mobilização e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação 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 direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com organizações sindicais dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

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, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de actividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º

Artigo 20.º

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, do local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvên-

cia da empresa;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instru-

mentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão pode convocar plenários de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos tra-

balhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão deve comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, o número previsível de participantes, a hora, o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Ação no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

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 atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros da comissão de trabalhadores tem direito a um crédito mensal de vinte e cinco horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma

estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode acumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição.

Artigo 33.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 órgãos, 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 34.º

Protecção legal

Os membros da CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 35.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária 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 estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 36.º

Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa, Edifício ART - Av. D. João II, Lote 1.18.01.

Artigo 37.º

Composição

1- A CT é composta por 11 membros efectivos.

2- Os membros da comissão podem a qualquer momento renunciar ao respectivo mandato, caso entendam não poder dar cabal cumprimento aos fins da comissão vertidos na lei e nestes estatutos.

3- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento suplente da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

4- Na impossibilidade de substituição de um elemento, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 38.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

Artigo 39.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 37.º

Artigo 40.º

Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 41.º

Poderes para obrigar a CT

1- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, seis dos seus membros.

2- Em assuntos de mero expediente basta a assinatura de dois membros da CT.

Artigo 42.º

Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 43.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 44.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Comissões coordenadoras

Artigo 45.º

Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 46.º

Adesão

A CT adere à comissão coordenadora:

- a) Comissão coordenadora da Região de Lisboa (CIL).

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 47.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua relação laboral ou antiguidade na empresa.

Artigo 48.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 49.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

2- Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

3- O número de membros referido no número 1 será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

4- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

5- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

6- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

7- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

8- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

9- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

10- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 50.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 51.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

Artigo 52.º

Quem convoca o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 53.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nas listas de candidatura referidas no número 1 e número 2 deste artigo é permitida a inclusão de uma lista de suplentes em número nunca superior aos candidatos efectivos.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 54.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 55.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 51.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 56.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 57.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 58.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

3- Devem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho.

Artigo 59.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura pode designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 60.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 61.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela

está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

Artigo 62.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 63.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 62.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 64.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada

uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 65.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 66.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 67.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 68.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 69.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o hou-

ver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa (ou do Porto, de Braga ou de Setúbal, consoante a localização geográfica da CT) ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respectiva.

Artigo 70.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 27 de fevereiro de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 36 do livro n.º 2.

Amnistia Internacional - Portugal - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, foi publicada a eleição da comissão de trabalhadores da Amnistia Internacional - Portugal, com inexactidão, pelo que, assim se retifica:

Na página 404, onde se lê:

«...para o mandato de quatro anos.»

Deve ler-se:

«...para o mandato de dois anos.»

II - ELEIÇÕES

BNP Paribas Securities Services, SA - Sucursal em Portugal - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 31 de janeiro de 2019 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Alexandre Huchet
Stella Reis
Philippe Roucoux
Sílvia Coelho
Milton Pereira
Jessica Micallef
Renato Oliveira
Frederico Ferreira
Ana Pinheiro
Rodrigo Coutinho
Jorge Silva Pinto

Suplentes:

Sara Petrucci
Edbela Monteiro
Jorge Tiago Ramos
Rafaello Durazzo
Sara Simões
David Bento Sousa
Delio Figueiredo
Anamaria Ionita
Sara Aires Gomes
João Gomes
Monica Maria Cruz

Registado em 26 de fevereiro de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 36 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Chama Amarela - Fornos Industriais, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de fevereiro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Chama Amarela - Fornos Industriais, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, para informar que no dia 28 de maio de 2019 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Empresa: Chama Amarela - Fornos Industriais, SA.
Morada: Centro Comercial Santiago, loja 13, 2950-255 Palmela.»

(Seguem as assinaturas de 75 trabalhadores.)

Autoneum Portugal, L.ª - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul - SITE SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de fevereiro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Autoneum Portugal, L.ª

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.ª, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 23 de maio de 2019, se irá realizar na empresa abaixo

identificada, nas suas instalações de Setúbal e de Cacia, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome empresa: Autoneum Portugal, L.ª
Sede: Rua Dr. Manuel Gonçalves Martins - Alto da Guerra 2910-021 Setúbal.»

Renault Cacia, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de fevereiro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Renault Cacia, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o SITE-CN informa V. Ex.ª, que vai levar a efeito e eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST) da Renault Cacia, SA, com sede no Lugar da Póvoa do Paço, Cacia Aveiro, no dia 3 de junho de 2019.»

SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de fevereiro de 2019, relativa à promoção da eleição dos

representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA

«O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, vem pelo presente, nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, comunicar com a devida antecedência de 90 dias que, no dia 4 de junho de 2019, irá ter lugar o ato eleitoral para eleger os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA, sitos em ETAR da Quinta do Conde, Estrada Nacional 10, Quinta do Conde III, 2975-403 Quinta do Conde - Portugal, com o NIF 514385901.»

**SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo,
SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de fevereiro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA.

«Pelo presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que nos dias 17, 18, 19 de junho de 2019, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores na área de segurança e saúde no trabalho (SST), conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: SOMINCOR - Sociedade Mineira de Neves-Corvo, SA.

Morada: Santa Bárbara dos Padrões - Mina de Neves-Corvo.»