GOVERNO DE PORTUGAL

Propriedade
Ministério da Economia e do Emprego

Edição
Gabinete de Estratégia e Estudos

Boletim do Trabalho e Emprego
BTE digital

Conselho Económico e Social	*—*
Regulamentação do trabalho	*7*
Organizações do trabalho	*139*
Informação sobre trabalho e emprego	*...*

N.º	Vol.	Pág.	2013
19	80	1- 370	22 de maio

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 Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial..... 7

Acordo coletivo entre a Douro Azul - Sociedade Marítimo - Turística, S.A. e outra e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar – Integração em níveis de qualificação..... 9

Acordo coletivo entre a Empresa de Navegação Madeirense, Ld.ª e outras e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras/ texto consolidado..... 12

Acordo de empresa entre a LUSOSIDER - Aços Planos, S.A. e a FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro - Alteração salarial e outras/Texto consolidado..... 48

Acordo de empresa entre a MORAIS MATIAS, S.A. e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - Alteração salarial e outras e texto consolidado 85

Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado - Retificação de quadros..... 126

Decisões arbitrais:

…

Avisos de cessação de vigência de convenções coletivas:

…

Acordos de revogação de convenções coletivas:

…

Jurisprudência:

Sentença do Tribunal do Trabalho de Lisboa, 1.º Juízo, 1.ª secção, proferida nos autos de controvérsia sindical sem carácter penal nº 2493/11.1TTLSB, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 479.°, n.º 6 do Código do Trabalho..... 132

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Associações Sindicais:

I – Estatutos

Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Sul - Alteração 139

Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e Notariado- STRN – Alteração..... 140

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro que passa a denominar-se, Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado, Estofos, Cordoaria, Lavandarias e Afins do Centro – Alteração..... 172

FEPECI - Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação - Nulidade parcial 194

UGT - União Geral de Trabalhadores - Alteração..... 194

II – Direção

Sindicato dos Bancários do Norte..... 228

Sindicato dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego e Conferentes Marítimos do Centro e Sul de Portugal..... 229

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte..... 230

UGT - União Geral de Trabalhadores..... 233

Associações Empregadores:

I – Estatutos

ACAP - Associação Automóvel de Portugal - Alteração..... 266

Associação dos Comerciantes de Pescado (ACOPE) - Alteração..... 269

Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares- ADIPA - Alteração..... 287

FEPICOP - Federação Portuguesa da Industria da Construção e Obras Públicas – Alteração..... 303

II – Direção

ACAP - Associação Automóvel de Portugal..... 315

ACORS - Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul..... 316

ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve..... 317

ANCIPA - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares..... 318

ANEP - Associação Nacional de Esteticismo Profissional..... 318

ANERH - Associação Nacional das Empresas de Recursos Humanos..... 319

FEPICOP - Federação Portuguesa da Indústria da Construção e Obras Públicas..... 321

Comissão de trabalhadores:

I – Estatutos

Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região do Porto - CCTP - Alteração..... 321

Companhia Logística de Terminais Marítimos, S.A..... 340

Preh Portugal, L.da..... 341

II – Eleições

Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região do Porto - CCTP 364

Preh Portugal, L.da..... 366

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, SAÚDE NO TRABALHO

I – Convocatórias:

Câmara Municipal de Setúbal..... 367

II – Eleição de representantes

Câmara Municipal de Castelo de Paiva..... 367

Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis..... 368

Câmara Municipal de Vagos..... 369

INE - Instituto Nacional de Estatística..... 369

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: dsrcot@dgert.mee.gov.pt

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

a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;

b) Identidade dos membros das direções de associações sindicais e de associações de empregadores;

c) Convenções coletivas 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 publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* sai nos dias 8, 15, 22 e 29 de cada mês, transitando para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- Em cada *Boletim do Trabalho e Emprego* a numeração das páginas é isolada.
- Para efeitos de procura de informação, o *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a adotar a CAE rev3 a partir de 1 de abril de 2013
- 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.

Edição: Gabinete de Estratégia e Estudos - *Depósito legal n.º 8820/85*.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

Convenções coletivas:

Contrato Coletivo entre a Associação dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração Salarial.

O CCT para a Indústria de Moagens de Trigo, Milho e Centeio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de março de 2010 e no n.º 13, de 8 de abril de 2011, é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT *aplica-se* a todo o território continental *e* obriga, por um lado, as empresas de moagem de trigo, milho e centeio representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 95 empresas, num total de 720 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- ……

2- A presente alteração produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

Grupo	Categoria Profissional	Retribuições mínimas mensais (€)
I	Moleiro ..... Analista.....	600 (a)
II	Ajudante de moleiro ..... Oficial eletricista..... Motorista ..... Serralheiro mecânico..... Primeiro-escriturário	580
III	Encarregado de secção ..... Fiel de armazém ..... Vendedor..... Segundo-escriturário.....	550
IV	Ajudante de motorista/distribuidor …… Condutor de máquinas ..... Ensacador-pesador	533 (b)
V	Auxiliar de laboração ..... Empregado de balcão..... Guarda ou porteiro ..... Preparador de laboratório..... Estagiário	515
VI	Empacotador ..... Servente de limpeza.....	510

Grupo	Categoria Profissional	Retribuições mínimas mensais (€)
VII	Aprendiz	410

(a) Nas empresas com menos de 5 trabalhadores, aos trabalhadores com a categoria profissional de "moleiro" que não exerçam funções de chefia, será atribuída a retribuição mensal de 540 €.

(b) O ajudante de motorista/distribuidor, quando proceda à condução de veículo ligeiro terá um acréscimo salarial de 10 %.

Lisboa, 26 de março de 2013

Pela Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio

Carlos Manuel Gonçalves, mandatário

Pela FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria dTurismo de Portugal

Fernando Carlos Cerqueira Pinto, mandatário

Sindicato filiado na Federação:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal

Depositado a 2013/05/09, a folha n.º 136, do livro 11, com o n.º 30/2013, 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 Douro Azul - Sociedade Marítimo - Turística, S.A. e outra e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do Despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, l.ª Série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo acordo de empresa mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, l.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2013

3- Quadros Superiores

. Chefe de serviços III

. Chefe de serviços II

. Diretor II

. Diretor I

. Diretor de cruzeiro II

. Diretor de cruzeiro I

. Técnico oficial de contas II

. Técnico oficial de contas I

4- Quadros Médios

2.1 – Técnicos Administrativos

. Assessor de direção II

. Assessor de direção I

. Assistente de diretor de cruzeiro II

. Assistente de diretor de cruzeiro I

. Chefe de serviços I

5- Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa

. Camaroteiro chefe

. Chefe de cozinha

. Chefe de receção

. Chefe de sala

. Mestre de tráfego local

6- Profissionais Altamente Qualificados

4.1 – Administrativos, Comércio e Outros

. Assistente de bordo II

. Assistente de bordo I

. Promotor comercial II

. Promotor comercial I

. Secretário II

. Secretário I

. Técnico administrativo III

. Técnico administrativo II

. Técnico administrativo I

. Técnico de informática III

. Técnico de informática II

. Técnico de informática I

. Terapeuta de SPA II

. Terapeuta de SPA I

4.2 – Produção

. Maquinista prático 1.ª

. Técnico operacional III

. Técnico operacional II

. Técnico operacional I

7- Profissionais Qualificados

5.1 – Administrativos

. Assistente administrativo II

. Rececionista

5.3 – Produção

. Assistente operacional II

. Maquinista prático 2.ª

. Maquinista prático 3.ª

5.4 - Outros

. Cozinheiro 1.ª

. Cozinheiro 2.ª

. Cozinheiro 3.ª

. Empregado de bar 1.ª

. Empregado de bar 2.ª

. Empregado de mesa 1.ª

. Empregado de mesa 2.ª

. Marinheiro de 1.ª TL

. Marinheiro de 2.ª TL

. Motorista II

8- Profissionais Semiqualificados (Especializados)

6.1 - Administrativos, Comércio e Outros

. Ajudante de bar

. Ajudante de cozinha

. Ajudante e terapeuta de SPA

. Assistente administrativo I

. Auxiliar administrativo II

. Auxiliar administrativo I

. Camaroteiro

. Copeiro II

. Copeiro I

. Empregado de limpeza II

. Empregado de limpeza I

. Empregado de quiosque

. Motorista I

. Telefonista/rececionista II

. Telefonista/rececionista I

. Vigia II

. Vigia I

6.2 – Produção

. Ajudante de maquinista prático

. Assistente operacional I

Acordo Coletivo entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.da e outras e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar

* Alteração salarial e publicação integral do ACT para a Marinha de Comércio publicado *no Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2010 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *BTE* n.º 15, de 22/04/2012 *

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1- O presente ACT aplica-se à atividade dos transportes marítimos e obriga os armadores nacionais outorgantes e aos inscritos marítimos associados nas organizações sindicais outorgantes.

2- Por armador, sindicato e inscrito marítimo assumem-se as definições constantes da Lei.

3- Este ACT aplica-se em território nacional e no estrangeiro, mas apenas para os navios de registo convencional português.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e o último dia de Fevereiro do ano civil imediato.

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

4- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

7- Enquanto este ACT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Recrutamento, contrato individual e atividade profissional

Cláusula 3.ª

Recrutamento

1- O recrutamento e seleção dos inscritos marítimos é da competência do armador que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2- Sempre que o armador recorra à FESMAR e aos Sindicatos outorgantes no recrutamento para embarque de qualquer inscrito marítimo, estes comprometem-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhes foram apresentados e a emitir a respetiva declaração.

3- O inscrito marítimo começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 4.ª

Quadros de pessoal

O armador deverá ter um quadro de inscritos marítimos em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações dos navios.

Cláusula 5.ª

Contrato individual

Todo o inscrito marítimo terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT.

Cláusula 6.ª

Atividade profissional

A atividade profissional dos inscritos marítimos será a bordo de qualquer navio do armador, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 7.ª

Deveres dos inscritos marítimos

São deveres dos inscritos marítimos:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho;

d) Não divulgar informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;

e) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;

f) Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda e proteção da vida humana no mar, do navio, da carga e do meio ambiente;

g) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;

h) Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho.

Cláusula 8.ª

Deveres dos armadores

São deveres dos armadores:

a) Tratar com urbanidade e lealdade o inscrito marítimo, respeitando-o como seu colaborador;

b) Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;

c) Instalar os inscritos marítimos em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e, quando possível, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança;

d) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do inscrito marítimo;

f) Indemnizar os inscritos marítimos dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da Lei e desta convenção;

g) Não impedir ao inscrito marítimo o exercício de cargos para que seja nomeado em organismos sindicais, organizações políticas, instituições de segurança social e comissões oficiais, sem prejuízo do seu vencimento, caso continue no normal exercício da sua atividade profissional;

h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho;

i) Fornecer aos dirigentes sindicais e ou comissões de delegados sindicais na empresa, dentro dos limites legais, todos os elementos que lhes permitam informar-se e informar os inscritos marítimos seus representados na empresa da atividade da empresa armadora, para cabal exercício das suas funções de representação dos inscritos marítimos abrangidos pelo presente contrato.

Cláusula 9.ª

Garantias dos inscritos marítimos

É vedado à empresa:

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

b) Exercer pressões sobre o inscrito marítimo para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho e nas dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional, salvo nos casos expressos na Lei e no presente ACT;

d) Obrigar o inscrito marítimo a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos inscritos marítimos.

Cláusula 10.ª

Classificações

1- Para efeitos deste contrato é adotado o enquadramento profissional e o descritivo de funções constantes dos anexos I e III, respetivamente.

2- Sempre que necessário, poderá o inscrito marítimo desempenhar função superior à sua categoria, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que o armador disponha de inscrito marítimo devidamente habilitado, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho, em segurança dessa função.

Cláusula 11.ª

Direitos Sindicais

Para efeitos deste ACT consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela Lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 12.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.

2- O horário de trabalho é o definido na Lei, sendo os serviços ininterruptos prestados em quartos de 4 (quatro) horas.

3- Os serviços intermitentes serão prestados entre as 6 (seis) e as 21 (vinte e uma) horas, divididas por 2 (dois) períodos de trabalho.

4- Em qualquer caso, deverá haver um período de descanso diário mínimo de 8 (oito) horas consecutivas.

Cláusula 13.ª

Isenção do horário de trabalho

1- São isentos de horário de trabalho os inscritos marítimos que desempenhem as funções de comandante, chefe de máquinas, imediato, chefe radiotécnico, segundo oficial de máquinas e enfermeiro. Poderão ainda ser isentos de horário de trabalho outros inscritos marítimos que em contrato individual de trabalho o acordem com o armador.

2- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho em dias úteis.

Cláusula 14.ª

Horário das refeições

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 15.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário.

2- O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3- Para além do horário normal, os inscritos marítimos são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que o navio tiver de efetuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva - vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

4- Para além do horário normal e sem direito a remuneração suplementar, todo o inscrito marítimo é obrigado a executar:

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

   b) O trabalho ordenado pelo comandante (ou mestre) com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os inscritos marítimos tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência;

   c) A normal rendição dos quartos.

5- Quando embarcados, os inscritos marítimos terão direito à prestação de 8 horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados.

Cláusula 16.ª

Saída de portos nacionais

Os navios não deverão sair de portos nacionais no dia 25 de dezembro, salvo se por imposição das autoridades marítimas ou portuárias, ou quando se verifiquem condições que possam implicar perda de vidas, bens ou afetação do meio ambiente.

Cláusula 17.ª

Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas dos armadores, haverá um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo inscrito marítimo e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 18.ª

Retribuição

1- A retribuição compreende a retribuição base mensal, o subsídio de IHT, as diuturnidades e o subsídio de gases.

2- Não integram o conceito de retribuição:

a) O suplemento de embarque;

b) A retribuição especial por trabalho suplementar;

c) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;

d) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;

e) As subvenções recebidas por motivo de ausência do porto de armamento;

f) As subvenções recebidas por motivo da especial natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo;

g) As gratificações extraordinárias concedidas pelo armador como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados a bordo;

h) Os salários de salvação e assistência;

i) A participação nos lucros da empresa armadora.

Cláusula 19.ª

Tempo e forma de pagamento

1- O armador obriga-se a pagar pontualmente ao inscrito marítimo, até ao último dia útil de cada mês:

a) A retribuição mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;

b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, o armador obriga-se a pagar ao inscrito marítimo a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação.

3- O pagamento será efetuado por transferência para a instituição bancária indicada pelo inscrito marítimo, ou por outro meio legal, desde que expressamente por ele solicitado.

4- No ato de pagamento será entregue ao inscrito marítimo documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por Lei.

Cláusula 20.ª

Retribuição base mensal

1- A retribuição base mensal devida aos trabalhadores inscritos marítimos abrangidos por este ACT é a fixada no anexo II, que dele faz parte integrante.

2- A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o inscrito marítimo já aufere na empresa retribuição correspondente a função superior, e será constituída pela retribuição base mensal, as diuturnidades e o subsídio de IHT, sempre que, nestes últimos casos, a eles haja direito.

3- A fórmula de cálculo da retribuição diária, é a seguinte:

$$\frac{(Rm \times 12)}{365}$$

sendo **Rm** a retribuição mensal.

4- Qualquer inscrito marítimo que ultrapasse 24 meses consecutivos no exercício de função superior não poderá ser reduzido na retribuição inerente a essa função, não sendo de considerar nem para a contagem do tempo nem para a sua interrupção os períodos de descanso, doença, formação profissional ou outros que não sejam do exercício efetivo daquela função.

Cláusula 21.ª

Diuturnidades

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da mesma empresa armadora, o inscrito marítimo adquire direito a uma diuturnidade, cujo valor será de 1,7 % do nível VIII da tabela II de retribuições, não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

Cláusula 22.ª

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- As retribuições base mensais constantes do anexo II para as categorias profissionais enquadradas nos níveis I, II e III incluem já uma retribuição especial indissociável pelo trabalho prestado em regime de IHT.

2- Os inscritos marítimos integrados nos níveis IV a IX do enquadramento profissional que a nível de contrato individual de trabalho acordem com o armador a prestação de trabalho em regime de IHT terão direito a um subsídio igual a 30 % da retribuição base mensal, que integrará essa retribuição.

Cláusula 23.ª

Subsídio de Natal

1- Em novembro de cada ano será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal desse mês.

2- No caso de o inscrito marítimo não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho.

Cláusula 24.ª

Retribuição do período de descanso

Durante o período de descanso em terra, e reportado à data da sua atribuição, o inscrito marítimo terá direito à retribuição mensal mais elevada auferida nesse período de embarque.

Cláusula 25.ª

Subsídio de férias

1- Anualmente, o inscrito marítimo adquire direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2- No caso de o inscrito marítimo não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 26.ª

Subsídio de gases

Todos os inscritos marítimos dos navios-tanques petroleiros, de gás liquefeito e de produtos químicos receberão, enquanto embarcados, um subsídio diário de 0,7 % do nível VIII da tabela II de retribuições.

Cláusula 27.ª

Retribuição da hora suplementar

1- A retribuição horária por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1{,}50 + S$$

para dias úteis; e

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1{,}75 + S$$

para sábados, domingos e feriados, sendo **Rh** a retribuição horária, **Rm** a retribuição mensal, **Hs** as horas de trabalho normal semanal e **S** o subsídio/hora de gases.

2- Em sede de contrato individual de trabalho, o armador e o inscrito marítimo poderão acordar esquemas de retribuição diferentes dos referidos no n.º 1, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT, desde que para tanto reduzam tal acordo a escrito.

Cláusula 28.ª

Alimentação

1- A alimentação em viagem é igual para todos os inscritos marítimos e é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor.

2- É retribuído como suplementar o trabalho prestado durante as horas de refeição previamente fixadas. Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, obriga-se o armador a fornecer a refeição à hora mais próxima possível daquele período.

3- Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço -,50 €;

Almoço - 13,20 €;

Jantar - 13,20 €;

Ceia - 3,50 €.

a) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 8 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para o pequeno-almoço;

b) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 12 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para o almoço;

c) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 19 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para o jantar.

d) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 0 horas não têm direito ao pagamento da ração prevista para a ceia.

Cláusula 29.ª

Zonas de guerra

1- Caso o navio vá navegar em zonas de guerra, o armador informará o inscrito marítimo desse facto antes do início da viagem, só seguindo este viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

2- Os inscritos marítimos terão direito a um subsídio correspondente a 100 % da retribuição base quando e enquanto se encontrem em zonas de guerra.

3- São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efetivo risco de guerra, como tal qualificadas pelas companhias seguradoras, nomeadamente a Lloyds. Serão excluídos os conflitos em que Portugal seja interveniente em situação de guerra declarada.

4- Se somente em viagem houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o inscrito marítimo recusar prosseguir viagem, sendo repatriado até ao porto que anteceda a entrada nas zonas citadas.

5- Para efeitos desta cláusula, e no caso de não haver reconhecimento internacional dos limites da zona de guerra, considera-se incluído na zona de guerra o mar territorial como tal considerado pelo direito internacional, até ao limite máximo de 60 milhas.

6- Em caso de guerra, o seguro previsto para acidentes de trabalho é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra.

7- Em caso de guerra, além do seguro previsto no número anterior, o armador obriga-se a celebrar um contrato de seguro especial no valor de 50.000,00 EUR por inscrito marítimo, pagável em caso de morte ou invalidez permanente.

8- O seguro previsto no número anterior torna-se obrigatório logo que o navio entre na zona de guerra.

Cláusula 30.ª

Suplemento de embarque

1- Em substituição do pagamento das horas suplementares, os armadores podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos inscritos marítimos, quando embarcados, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque cobrirá, além das oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados, o montante de horas suplementares que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada. Contudo, o âmbito do suplemento de embarque poderá ser alargado á cobertura de outras prestações, desde que as partes assim o acordem em contrato individual de trabalho, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.ª.

3- O suplemento de embarque terá o valor determinado pela aplicação da tabela seguinte, para estes efeitos tomada como referência, com incidência sobre as retribuições base que constituem as tabelas salariais constantes do anexo II:

a) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 20 horas suplementares - 106%;

b) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 40 horas suplementares - 124%;

c) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 60 horas suplementares - 143%;

d) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 80 horas suplementares - 161%.

4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o comandante, o chefe de máquinas, o imediato, o chefe radiotécnico e o segundo oficial de máquinas de todos os navios, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, não estando sujeitos ao estabelecido nas cláusulas 12.ª e 13.ª.

5- Por força do estabelecido no n.º 4, aqueles inscritos marítimos, quando embarcados, receberão, a título de compensação por todo o trabalho suplementar prestado e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de subsídios a outros inscritos marítimos, um complemento da retribuição no valor de 125 % da retribuição base mensal, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.ª.

6- Os armadores que pratiquem sistemas compensadores de trabalho suplementar que em conjunto com as tabelas salariais se mostrem globalmente mais favoráveis aos tripulantes, podem adotar os mesmos procedimentos se e enquanto se mostrarem mais favoráveis.

Cláusula 31.ª

Deslocações para embarque / desembarque e repatriamento

1- Os armadores suportarão todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos inscritos marítimos, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2- Sempre que haja acordo entre inscrito marítimo e armador, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 32.ª, as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3- No estrangeiro e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 55,20 €.

4- Os armadores garantirão um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 46.644,90 €.

5- O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o inscrito marítimo tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pelo armador. Neste último caso, o inscrito marítimo suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pelo armador.

6- O disposto no n.º 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do inscrito marítimo e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de o armador poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

Cláusula 32.ª

Ajudas de custo

1- Fora do porto de armamento, no caso de construção, ou sempre que no navio não existam condições de habitabilidade, os armadoras suportarão todas as despesas com transporte, alojamento e alimentação dos inscritos marítimos.

2- Se houver acordo entre o inscrito marítimo e o armador nos termos do n.º 2 da cláusula 31..ª, as ajudas de custo serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do estado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 33.ª

Descanso semanal e feriados

1- Os domingos são dias de descanso e os sábados dias de descanso complementares.

2- São também considerados dias de descanso os feriados a seguir indicados:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio ;

Corpo de Deus;

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro.

3- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

Terça-feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade da sede do armador;

Dia da Marinha Mercante;

24 de dezembro.

Cláusula 34.ª

Períodos de descanso em terra

1- Por cada mês de embarque, o inscrito marítimo adquire direito aos seguintes períodos de descanso em terra, com dispensa absoluta de prestação de trabalho:

a) 20 dias consecutivos nos navios de transporte de produtos petrolíferos, produtos químicos e gases liquefeitos;

b) 15 dias consecutivos nos restantes navios.

2- Este período de descanso compreende, por um lado, as férias anuais e, por outro lado, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados passados a bordo.

3- Os períodos de descanso em terra, até ao limite proporcional de 60 dias em cada ano civil, não podem ser remidos a dinheiro, podendo sê-lo, na parte em que excedam tal limite, por acordo entre armador e inscrito marítimo.

4- O número de dias de descanso em terra, nos meses incompletos de embarque, é proporcional ao número de dias de embarque, arredondado ao dia imediatamente superior.

5- O período de embarque será compreendido entre três e seis meses, ao fim do qual será obrigatoriamente concedido um período de descanso em terra, podendo, por acordo entre o armador e o inscrito marítimo, tal período ser alterado até ao limite máximo de oito meses.

6- O período de descanso em terra será normalmente concedido no porto de armamento ou de recrutamento.

7- Se a data fixada para o início do período de descanso não puder ser mantida por motivo de doença, será adiada para o 1.º dia útil após a alta.

8- No caso de interrupção do período de descanso, por doença devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de descanso coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respetivo gozo em altura acordada por ambas as partes.

9- Para efeitos do disposto no número anterior, o armador deverá ter conhecimento da data do início da doença e do termo da mesma no prazo de três dias úteis seguintes ao início e ao seu termo.

10- No caso de navios em construção no estrangeiro, os inscritos marítimos deslocados para acompanhamento dessa construção serão considerados embarcados para efeitos do disposto no presente ACT, sendo a duração do tempo de estadia no estrangeiro e respetiva remuneração acordados em contrato individual de trabalho com o armador.

11- Nas situações de desembarque por doença ou acidente, frequência de cursos de formação profissional e na situação de aguardar embarque, haverá direito a um período de três dias consecutivos de descanso, por mês, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

12- Considera-se também ao abrigo do número anterior a prestação de serviço no porto de armamento, a bordo do navio imobilizado por estar desarmado, ou a aguardar venda.

13- O armador que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder os períodos de descanso nos termos desta convenção, além da obrigação devida, pagará ao inscrito marítimo, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo do período de descanso que deixou de gozar e o triplo do respetivo subsídio de férias.

Cláusula 35.ª

Apresentação após as férias

1- O inscrito marítimo estará disponível para embarcar no 1º dia seguinte ao termo do gozo do período de descanso em terra, sendo obrigatório ter em ordem toda a documentação exigida para embarque.

2- O inscrito marítimo que não cumpra com o disposto no n.º 1 incorre em faltas injustificadas.

3- É obrigação do armador informar o inscrito marítimo de qual a documentação a atualizar, se for caso disso.

Cláusula 36.ª

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o inscrito marítimo esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, mantendo-se igualmente todos os outros direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, deve o inscrito marítimo apresentar-se no dia imediato ao armador para retomar o serviço, cessando nessa data a suspensão da prestação de trabalho.

Cláusula 37.ª

Faltas justificadas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o inscrito marítimo, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, durante cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do inscrito marítimo ou seu cônjuge, durante dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao inscrito marítimo, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na Lei;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste ACT e da Lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo armador;

k) As que por Lei forem como tal qualificadas.

3- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do inscrito marítimo, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) Por motivo de doença, desde que o inscrito marítimo beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea l) do n.º 2, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo armador com menção expressa de desconto na retribuição.

5- Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento do inscrito marítimo se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

6- Nas situações previstas nas alíneas b) e c) do n.º 2, os inscritos marítimos em viagem beneficiarão de dispensa de serviço quando chegarem ao porto de armamento.

7- Os inscritos marítimos embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato a Portugal e ao pagamento de todas as despesas de repatriamento se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

8- Se o falecimento ou doença grave dos familiares indicados no número anterior ocorrer quando o inscrito marítimo se encontre no navio a navegar, este mantém o seu direito ao regresso a Portugal e ao pagamento das despesas de repatriamento, desde que o requeira logo que chegue ao primeiro porto.

9- Para os efeitos dos n.ºs 7 e 8 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde do armador ou pelos Serviços Médico-sociais.

Cláusula 38.ª

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas no n.º 2 da cláusula 37.ª.

2- As faltas injustificadas poderão, por acordo entre as partes, ser descontadas nos períodos de descanso em terra, no caso de não ultrapassarem os dias de descanso a que tiver direito, sem prejuízo do correspondente subsídio de férias.

Cláusula 39.ª

Assistência inadiável a membros do agregado familiar

O regime da assistência inadiável a membros do agregado familiar é o estabelecido na Lei aplicável.

Cláusula 40.ª

Comunicação das faltas

1- Quando o inscrito marítimo não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar imediatamente o armador ou seu representante.

2- Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença ou acidente, o inscrito marítimo enviará ao armador ou seu representante, no prazo máximo de três dias úteis, atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou documento de baixa por doença passado pelos Serviços Médico-sociais.

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- O armador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao inscrito marítimo prova dos factos invocados para a justificação, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, devendo o inscrito marítimo apresentá-la no prazo de 30 dias após tal notificação.

5- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 41.ª

Licença sem retribuição

1- Poderão ser concedidas aos inscritos marítimos que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da Lei.

2- É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 42.ª

Cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho cessa nos termos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto.

2- Para cálculo das indemnizações previstas no referido Código do Trabalho, considera-se um valor mínimo equivalente a 1,5 meses da retribuição, conforme definido no n.º 1 da cláusula 18.ª deste ACT, por cada ano ou fração de antiguidade na empresa armadora.

3- O valor da retribuição base mensal para efeitos de indemnização será o correspondente à função desempenhada no momento da rescisão. No entanto, se nos últimos 18 meses o inscrito marítimo tiver sido matriculado em navios enquadráveis em diferentes tabelas salariais, os cálculos terão por base a tabela II.

CAPÍTULO VII

Da segurança social e assistência clínica e medicamentosa

Cláusula 43.ª

Contribuição para a segurança social

Os armadores e os inscritos marítimos contribuirão para a segurança social nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 44.ª

Assistência na doença

1- Todo o inscrito marítimo, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na Lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2- As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco do armador, nos termos da legislação aplicável.

3- Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade do armador transitará para a segurança social.

Cláusula 45.ª

Seguro por acidente de trabalho

Nos termos da Lei, e sem prejuízo da cláusula seguinte, o armador compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

Cláusula 46.ª

Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o inscrito marítimo, o armador suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de armamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da segurança social.

Cláusula 47.ª

Inspeções médicas

Os armadores assegurarão de sua conta inspeções médicas periódicas dos inscritos marítimos, preferencialmente antes do embarque.

Cláusula 48.ª

Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras mantêm-se, nos termos da Lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Higiene e segurança

Cláusula 49.ª

Princípios gerais

1- Os armadores obrigam-se a instalar os inscritos marítimos em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à segurança e prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- 2 - A defesa das garantias dos inscritos marítimos nos campos da higiene, segurança e saúde compete aos próprios inscritos marítimos a bordo dos navios e, particularmente, às comissões eleitas para esse efeito.

3- Aos inscritos marítimos serão dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportam as respetivas atividades profissionais e as medidas preventivas a tomar, as quais estarão a cargo dos responsáveis pela higiene e segurança a bordo dos navios.

4- A formação sobre higiene e segurança dada aos inscritos marítimos deverá ser, em princípio, dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da respetiva retribuição.

Cláusula 50.ª

Locais de trabalho e equipamento individual de proteção

1- Todos os locais de trabalho serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2- O equipamento individual de proteção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos inscritos marítimos, será posto à disposição pelos armadores.

3- O armador respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 51.ª

Alojamento dos tripulantes

1- Os locais destinados a alojamento dos inscritos marítimos deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na Lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3- O armador assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos inscritos marítimos, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 52.ª

Formação e desenvolvimento

1- Os armadores assegurarão as ações de formação que considerem necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do inscrito marítimo, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2- As ações de formação de iniciativa do armador serão remuneradas, sendo igualmente da responsabilidade do armador os custos de transporte, refeições e alojamento.

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Cláusula 53.ª

Normas aplicáveis aos contratos de trabalho

Os contratos de trabalho estão sujeitos às normas do regime jurídico do contrato individual de trabalho do pessoal da marinha de comércio, bem como às disposições do presente ACT e demais legislação aplicável.

Cláusula 54.ª

Bem-estar a bordo

O armador deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

Cláusula 55.ª

Serviço de lanchas

Quando o navio estiver fundeado, o armador obriga-se a assegurar um serviço de ligação com terra que permita a normal rendição de serviço, desde que a Lei local e as condições de segurança o permitam.

Cláusula 56.ª

Familiares a bordo

O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna de cada armador e à sua autorização, sem prejuízo das condições atualmente praticadas.

Cláusula 57.ª

Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo do armador as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo inscrito marítimo.

Cláusula 58.ª

Avanços a bordo

Os inscritos marítimos dos navios que escalem portos estrangeiros poderão solicitar ao comandante avanços mensais no valor de 25 % da sua retribuição base mensal, podendo aquele valor ser ultrapassado em conformidade com as normas internas dos armadores e as disponibilidades dos fundos de caixa a bordo. As importâncias assim avançadas serão descontadas na retribuição mensal.

Cláusula 59.ª

Quotização sindical

1- Os armadores obrigam-se a descontar mensalmente nas retribuições dos inscritos marítimos sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos, nos termos da Lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar os armadores de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4- Os armadores remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 20 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das retribuições sobre que incidem as quotizações dos inscritos marítimos abrangidos.

Cláusula 60.ª

Proteção dos bens deixados a bordo

1- Em caso de doença, acidente ou morte de um inscrito marítimo, o armador ou seu representante adotarão as medidas necessárias para proteger os bens deixados a bordo.

2- O armador ou seu representante deverá enviar, logo que possível, os bens deixados a bordo para o local indicado pelo inscrito marítimo desembarcado ou seus herdeiros.

Cláusula 61.ª

Perda de haveres

1- Os armadores, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o inscrito marítimo pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, o armador garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 3.000,00 €.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os inscritos marítimos venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao inscrito marítimo.

5- O material profissional que o inscrito marítimo tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o inscrito marítimo tenha declarado previamente a sua existência ao comandante.

Cláusula 62.ª

Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a atividade em que se emprega.

Cláusula 63.ª

Proteção da maternidade e paternidade

1- Aos inscritos marítimos aplica-se o regime legal de proteção da maternidade e paternidade.

2- Para usufruírem deste regime os inscritos marítimos terão de informar por escrito os armadores e apresentar o comprovativo adequado à situação.

Cláusula 64.ª

Cantinas

Em conformidade com a regulamentação interna de cada armador, os inscritos marítimos podem criar cantinas a bordo, cuja gestão será da sua responsabilidade, obrigando-se o armador a adiantar os montantes necessários às despesas, de que será totalmente reembolsado.

Cláusula 65.ª

Carácter globalmente mais favorável do presente ACT

As partes consideram que este ACT, no que respeita aos inscritos marítimos e armadores por ele abrangidos, é globalmente mais favorável do que as convenções coletivas de trabalho anteriores.

CAPÍTULO XI

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 66.ª

Comissão

1- Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes sindicais e igual número de representantes dos armadores, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuição a interpretação e a integração de lacunas do presente contrato.

2- No prazo de 90 dias após a assinatura deste contrato cada uma das partes outorgantes do presente ACT comunicará por escrito à outra os seus representantes.

3- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas pela comissão paritária, desde que tomadas por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACT e deverão ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 15 dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 67.ª

Fontes de direito

1- Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;

b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;

c) Os princípios gerais de direito.

2- Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 68.ª

Retribuição dos praticantes

1- A retribuição dos praticantes é constituída pelo vencimento base mensal constante do anexo I e por um suplemento no montante de 675,90 EUR o qual cobre as 8 horas prestadas aos sábados, domingos e feriados, os subsídios de férias e de Natal e a retribuição do período de descanso, nos termos do n.º 5 da cláusula 15.ª, e das cláusulas 23.ª, 24.ª e 25.ª deste ACT.

2- Com exceção das cláusulas relativas à retribuição do trabalho, em que se aplica o disposto no número anterior, é aplicável aos Praticantes todas as demais normas constantes do presente ACT.

3- O pagamento do suplemento previsto no número 1 desta cláusula fica suspenso até 28 de fevereiro de 2015.

ANEXO I

Enquadramento profissional

Níveis Salariais	**Funções**
I	Comandante
II	Chefe de máquinas
III	Imediato **Segundo oficial máquinas** Radiotécnico-chefe
IV	Oficial chefe de quarto de navegação Oficial maquinista chefe de quarto Oficial radiotécnico
V	Mestre costeiro
VI	Praticante Eletricista Maquinista prático 1ª classe Despenseiro Enfermeiro Contramestre Mecânico de Bordo Carpinteiro
VII	Maquinista prático 2ª classe Cozinheiro Bombeiro
VIII	Maquinista prático 3ª classe Marinheiro-maquinista Marinheiro de 1ª classe Ajudante de maquinista Padeiro
IX	Marinheiro de 2ª classe Empregado de câmaras Ajudante de cozinheiro

Nota: As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e 2010 à Convenção STCW de 1978.

ANEXO II

Tabelas salariais

Valores mensais em vigor a partir de 1 de março de 2013

	TABELA I	**TABELA II**
NÍVEIS	**TPG/TPQ/PTR**	**CST/PCT/GRN PSG/CRD/FRG**
I	2 739,00	2 283,00
II	2 492,00	2 076,00
III a)	1 915,00	1 865,00
b) c)	1 844,00	1 796,00
IV c)	1 195,00	1 177,00
V	1 130,00	1 105,00
VI d)	1 229,00	1 205,00
g)	949,00	928,00
VII f) g)	817,00	801,00
VIII e)	783,00 756,00	768,00 741,00
IX	721,00	707,00

a) Corresponde à retribuição do Imediato.

b) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas.

c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respetivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste ACT.

d) Corresponde à retribuição do enfermeiro e integra o subsídio de IHT nos termos da cláusula 22.ª.

e) Corresponde à retribuição do marinheiro-maquinista.

f) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível VI.

g) O contramestre e o maquinista prático, quando desempenharem funções de chefe de quarto de navegação ou chefe de quarto de máquinas, vencem pelo nível IV.

PSG - Navio de Passageiros

CRG - Navio de Carga Geral

PTR - Navio Tanque Petroleiro

TPG - Navio de Gás Liquefeito

FRG - Navio Frigorifico

TPQ - Navio de Produtos Químicos

CST - Navio Cisterna

GRN - Navio Graneleiro

PCT - Navio Porta Contentores

ANEXO III

Descritivo de funções

Comandante - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pelo comando de um navio. Naquela qualidade o seu detentor atua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a proteção do meio ambiente marítimo, para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-lei n.º 28/85, de 8 de agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do decreto do Presidente da República n.º 42/98:

i) Garantir que a organização dos quartos de navegação seja adequada à realização de um quarto de navegação com segurança e, estando o navio atracado ou fundeado com segurança num porto, tomar todas as medidas necessárias para garantir a efetivação de um serviço de quartos de convés e de máquinas adequado e eficaz para fins de segurança;

ii) Dirigir os oficiais de convés, chefes de quarto, na navegação em segurança, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe;

iii) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

- Planificação da viagem, navegação em quaisquer condições e determinação da posição;
- Manobra e governo do navio em quaisquer condições;
- Manuseamento e estiva da carga;
- Organização de exercícios de combate a incêndio e adoção de técnicas de prevenção, deteção e extinção de incêndios;

- Procedimentos em situação de emergência: encalhe, abalroamento, incêndio, explosão, abandono do navio e homem ao mar;
- Organização de exercícios de abandono do navio e utilização dos meios de salvação;
- Aplicação dos cuidados médicos de acordo com as determinações das publicações nacionais e internacionais sobre a matéria:

  . Guia médico internacional para navios;

  . Secção Médica do Código Internacional de Sinais;

  . Guia de primeiros socorros para uso em caso de acidentes com mercadorias perigosas;
- Transmissão e receção de mensagens por sinais luminosos Morse e por utilização do Código Internacional de Sinais e dos radiotelefones, transmissão de sinais de socorro por radiotelegrafia em casos de emergência;
- Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

b) A legislação nacional e internacional, essencialmente a derivada de acordos e convenções internacionais na medida em que estes afetem as obrigações e as responsabilidades específicas do comandante, em particular os que respeitam à segurança e proteção do meio ambiente marítimo:

i) Controlo, e manutenção em permanente validade, dos certificados e outros documentos que deverão obrigatoriamente estar a bordo por força de convenções internacionais;

ii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional das Linhas de Carga;

iii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar;

iv) Responsabilização nos termos das convenções internacionais para a prevenção da poluição provocada pelos navios;

v) Responsabilização pelas declarações marítimas de saúde e pelo cumprimento das exigências dos regulamentos sanitários internacionais;

vi) Responsabilização nos termos da Convenção sobre o Regulamento Internacional para Evitar Abalroamentos no Mar;

vii) Responsabilização de outros instrumentos respeitantes à segurança do navio, dos passageiros, da tripulação e carga;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

Imediato – É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés cujo posto vem imediatamente a seguir ao comandante, a quem competem, além das funções que tradicionalmente lhe são específicas, aquelas que o comandante nele delegar e, adicionalmente, o comando do navio em caso de incapacidade do comandante.

Oficial chefe de quarto de navegação - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés, caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direção geral do comandante, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe, bem como os princípios e Guia Operacional para Oficiais de Convés chefes de quarto em porto, adotados por aquela convenção;

b) Executar e mandar executar as tarefas delegadas pelo comandante e para as quais possui os conhecimentos adequados;

Radiotécnico-chefe - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pela chefia direta de um ou mais oficiais radiotécnicos e da estação de radiocomunicações. Naquela qualidade atua de modo a:

a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adotadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;

b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

Oficial radiotécnico - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de radiocomunicações caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas, sendo responsável pela estação de radiocomunicações no caso de ser o único radiotécnico a bordo:

a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adotadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;

b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

Chefe de máquinas - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao principal responsável pela secção de máquinas do navio. Naquela qualidade o seu detentor atua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a proteção do meio ambiente marítimo para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-lei n.º 28/85, de 8 de Agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do decreto do Presidente da República n.º 42/98:

i) Garantir, em consulta com o comandante, que a organização dos quartos de máquinas seja adequado à realização de um quarto em serviço;

ii) Dirigir os oficiais de máquinas, chefes de quarto em casa da máquina em condução convencional ou oficiais de serviço em casa da máquina em condução desatendida, na inspecção, funcionamento e verificação de todas as máquinas e equipamentos a seu cargo e nas tarefas de zelar para que as máquinas das quais depende a segurança do navio funcionem de modo seguro e eficaz e tenham a manutenção conveniente;

iii) Determinar previamente, e em consulta com o comandante, as necessidades da viagem prevista, tendo em consideração as exigências relativas a combustível, água, lubrificantes, produtos químicos, materiais de consumo e sobressalentes, ferramentas, apetrechos e tudo o mais que seja necessário ao normal serviço de máquinas;

iv) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

- Planificação, coordenação e controlo, segundo as normas de segurança das autoridades das sociedades classificadoras, de todas as operações relativas ao funcionamento, manutenção e reparação de todos os equipamentos e instalações mecânicas, elétricas e eletrónicas respeitantes à secção de máquinas e que compreendem:

. Máquinas de propulsão;

. Caldeiras;

. Máquinas auxiliares;

. Máquinas e sistemas mecânicos, hidráulicos e elétricos de governo;

. Máquinas de convés e equipamento de cargas;

. Sistemas automáticos e automatizados (mecânicos, eletrónicos, hidráulicos e pneumáticos) de controlo das instalações de máquinas;

. Instalações de combustíveis e lubrificantes;

. Instalações de água, vapor, esgotos e sanitários;

. Instalações de distribuição de força motriz, iluminação e aquecimento;

- Prevenção, deteção e extinção de incêndios;

- Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

- Prestação de primeiros socorros relativos aos tipos de lesões que se possam verificar nos compartimentos onde existem máquinas e utilização do equipamento de primeiros socorros;

- Utilização dos meios de salvação;

- Receção do que em iii) se refere;

b) A legislação nacional e internacional aplicável;

c) As normas internas da Empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência;

d) A necessidade de promover a formação para aquisição complementar dos conhecimentos teóricos e da experiência prática exigíveis ao desenvolvimento profissional dos tripulantes envolvidos;

e) Que a delegação, implícita nas alíneas anteriores, para a execução das tarefas nelas referidas deverá, basicamente, considerar:

- O tipo de navio;
- O tipo e estado das máquinas;
- As formas especiais de condução determinadas por certos fatores tais como condições meteorológicas, gelo, águas contaminadas, águas pouco profundas, situações de emergência, limitação de avarias ou combate à poluição;
- As qualificações e experiência do pessoal afeto;
- A segurança da vida humana no navio, da carga e do porto e proteção do meio ambiente;
- O cumprimento dos regulamentos internacionais, nacionais e locais;
- A manutenção das operações normais do navio.

Segundo Oficial de máquinas – É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas, cujo posto vem imediatamente a seguir ao chefe de máquinas, a quem compete a coordenação e planificação das ações da secção que o chefe nele delegue e, adicionalmente, a chefia da secção em caso de incapacidade do chefe de máquinas.

Oficial maquinista chefe de quarto - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direção do chefe de máquinas, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra III/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, e a recomendação sobre os princípios e guia operacional para oficiais de máquinas, chefes de quarto de máquinas em porto adotados por aquela Convenção;

b) Executar e fazer executar as tarefas delegadas pelo chefe de máquinas e para as quais possui os conhecimentos adequados;

Praticante – É a atividade desempenhada por um praticante a oficial que exerce a bordo funções que se destinam a complementar, com a prática, a sua formação escolar e que exerce sob a orientação de um oficial de categoria superior

Mestre costeiro - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação ao qual compete, nos termos legais, comandar embarcações de navegação costeira nacional com arqueação bruta inferior a 200t.. Como tal são atribuíveis e caracterizam esta função:

a) As tarefas indicadas para a função "comandante" tal como se encontram definidas na regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e do Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, e emendas de 1995, com as adaptações requeridas pelo tipo de embarcação e área em que opera caracterizadas na regra II/3 do mesmo diploma;

b) As obrigações determinadas pela legislação nacional e internacional, particularmente as que respeitem à segurança e proteção do meio ambiente marítimo;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

Eletricista - É a função caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Tarefas de manutenção e reparação:

- Das máquinas elétricas;

- Da rede de energia elétrica (produção, distribuição e utilização);

- Do sistema elétrico de emergência (gerador ou baterias) e rede de distribuição e utilização;

b) Controlo, de acordo com o modelo de organização adotado, dos materiais de consumo, sobressalentes e ferramentas respeitantes à sua área de competência.

Maquinista prático - É a função caracterizada como adiante se indica:

a) Quando exerça funções de chefia do serviço de máquinas, nos termos da legislação aplicável, atua como referido para a função "chefe de máquinas", com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação que se encontra habilitado a chefiar;

b) Quando exerça funções atribuídas aos oficiais de máquinas, nos termos da legislação aplicável, atua como referido para a função "oficial de máquinas";

c) Quando, na qualidade de elemento da mestrança do serviço de máquinas, exerça as funções de chefe de quarto nos termos da legislação aplicável, compete-lhe a execução das tarefas indicadas na alínea b), com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação para que se encontra habilitado.

Despenseiro - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por, em coordenação da mestrança e marinhagem de câmaras:

a) Requisitar, rececionar, conservar e movimentar os mantimentos e equipamento do serviço de câmaras e artigos de consumo respeitantes à sua área de competência;

b) Assegurar a manutenção da higiene e limpeza de todos os locais afetos ao serviço de câmaras;

c) Elaborar as ementas em cooperação com o cozinheiro;

d) Tomar a chefia da cozinha executando as tarefas inerentes à função "cozinheiro" no impedimento deste.

Obs. - O despenseiro é responsável pelo serviço de câmaras perante o comandante ou perante o imediato quando este substituir o comandante na sua falta, impedimento ou por delegação expressa.

Enfermeiro - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Executar as tarefas orientadas para a prevenção da doença e promoção da saúde, e as determinadas pelo despiste precoce, tratamento imediato e reabilitação para o trabalho;

b) Apoiar os restantes serviços de bordo em matéria de saúde, higiene e segurança e, nomeadamente, na análise e tratamento de águas, na limpeza e higiene do navio, no cumprimento das normas de segurança;

c) Requisitar, rececionar, conservar e movimentar os artigos e materiais respeitantes à sua área de competência;

d) Executar as tarefas administrativas inerentes à sua função.

Obs. - Nos navios sem médico, o enfermeiro é responsável pelo serviço de saúde perante o comandante ou perante o imediato quando este substituir o comandante na sua falta, impedimento ou por delegação expressa.

Contramestre - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação caracterizada por, em coordenação da marinhagem de convés:

a) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;

b) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;

c) Operar com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;

d) Conservar e movimentar os sobressalentes e artigos de consumo existentes nos paióis à sua guarda de acordo com o esquema de funcionamento dos mesmos;

e) Rececionar e conferir os materiais.

f) Executar limpezas e trabalhos de manutenção e reparação inerentes ao serviço de convés;

g) Executar as tarefas inerentes ao abastecimento e controlo do consumo de água doce para os serviços gerais e lastro;

h) E, quando integrado no serviço de quartos do convés, na qualidade de marítimo da mestrança habilitado para este serviço (nos termos da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995), desempenhar as tarefas inerentes e como determinado pelo chefe de quarto.

Mecânico de bordo - É a função atribuída nos termos da legislação aplicável e caracterizada pela execução de tarefas de reparação e manutenção para as quais são exigíveis conhecimentos de:

Serralharia mecânica para desmontar e reparar os diversos tipos de máquinas, quer propulsoras quer auxiliares;

Serralharia civil para reparar ou montar estruturas metálicas ligeiras ou outras obras afins às instalações de máquinas;

Operação com o torno mecânico;

Soldadura;

Serralheiro ou Canalizador de tubos para desmontar, reparar e montar tubagens;

Manobra com diferenciais ou gruas afins às reparações.

Carpinteiro - É a função executada por profissionais com formação do ofício de carpinteiro, caracterizada pela execução de tarefas da sua competência adequadas às realidades de bordo.

Cozinheiro - É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de cozinheiro, tradicionalmente designado por chefe de cozinha, caracterizada por:

a) Preparar e cozinhar os alimentos para as refeições e empratar;

b) Cooperar com o despenseiro na elaboração das ementas e no aviamento dos paióis de géneros e condimentos necessários;

c) Assegurar a manutenção da limpeza da cozinha, equipamento, materiais, louças e demais utensílios em uso.

Bombeiro - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Executar as manobras de movimentação de cargas e lastro, de lavagem, limpeza, desgaseificação e inertização dos tanques e sistemas de carga e de aquecimento de carga;

b) Conduzir de modo seguro e eficiente as bombas e demais equipamentos inerentes e necessários às manobras referidas na alínea a);

c) Executar as tarefas de manutenção e reparação respeitantes à sua área de competência e controlar, de acordo com o modelo adotado, os materiais de consumo, sobressalentes e ferramentas inerentes à função.

Marinheiro de 1.ª classe - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Como auxiliar do oficial de convés chefe de quarto, desempenhar as tarefas inerentes;

b) Executar as tarefas de manutenção inerentes ao convés para as quais tem os conhecimentos adequados;

c) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;

d) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;

e) Operar, quando necessário, com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;

f) Executar trabalhos de marinharia e arte de marinheiro e as demais tarefas inerentes ao serviço de convés.

Marinheiro-maquinista - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada pelo exercício de funções normalmente atribuídas aos ajudantes de motorista e, quando as condições de trabalho a bordo o permitam, as funções atribuídas aos marinheiros de 2.ª classe.

Ajudante de maquinista - É a função atribuível aos profissionais de categoria com idêntica designação, caracterizada como se indica:

a) Como auxiliar do chefe de quarto e, sob a sua direção geral, participar na condução segura e eficiente da instalação propulsora e do equipamento auxiliar e efetuar as tarefas de rotina do quarto próprias das suas funções;

b) Colaborar nas limpezas e nas ações de manutenção e reparação inerentes ao serviço de máquinas adequadas aos seus conhecimentos e experiência que lhe sejam determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

Padeiro - É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de padeiro, caracterizada por:

a) Executar as tarefas necessárias à fabricação de pão;

b) Participar na limpeza de paióis, frigoríficos, cozinha e respetivo equipamento;

c) Participar nos serviços de rotina da cozinha, e no abastecimento e preparação dos alimentos.

Marinheiro de 2.ª classe - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Executar as tarefas indicadas para a função de marinheiro de 1.ª classe nas alíneas b), c), d), e) e f) subordinadas ao nível da sua competência técnica;

b) Efetuar tarefas da rotina de quartos adequadas à sua condição de "marinheiro qualificado" tal como definido pela Convenção n.º 74 da OIT, aprovada para ratificação pelo Decreto-lei n.º 38 365, de 6 de agosto de 1951;

c) E, nos casos em que a lotação do navio o exija, atuar como auxiliar do contramestre na gestão dos paióis.

Empregado de câmaras - É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de empregado de câmaras, caracterizada por:

a) Executar as tarefas necessárias à manutenção da higiene, limpeza e arrumação dos camarotes e demais instalações da área de competência do serviço de câmaras;

b) Preparar as mesas, servir as refeições e lavar e limpar o material utilizado;

c) Aviar nos paióis todo o material de consumo e de limpeza e outro para o serviço.

Ajudante de cozinheiro - É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de ajudante de cozinheiro, caracterizada por:

a) Participar na limpeza dos paióis, frigoríficos, cozinha e respetivo equipamento;

b) Participar nos serviços de rotina da cozinha e no abastecimento e preparação dos alimentos.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho oito empresas e 265 trabalhadores.

Lisboa, 19 de abril de 2013

Pel' A Fesmar - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus Sindicatos filiados:

Sincomar - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

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

Smmcmm - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

Semm - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário

José Manuel Morais Teixeira, na qualidade de mandatário

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário

Pel' A Empresa de Navegação Madeirense, L^{da}.

Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho, na qualidade de mandatário

Pel' A Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, S.A.

Carlos Oliveira, na qualidade de mandatário

Pel' A Sacor Marítima, S.A.

Luis Carlos Borges Raposo Calvelas, na qualidade de mandatário

Pel' A Transinsular - Transportes Marítimos Insulares, S.A.

José António Fernandes Catarino, na qualidade de mandatário

Pel' A Navegar - Companhia Portuguesa de Navegação Internacional, S.A.

Lázaro Manuel do Carmo Delgado, na qualidade de mandatário

Pel' A Vieira & Silveira, Transportes Marítimos, S.A.

José António Fernandes Catarino, na qualidade de mandatário

Pel' A Portline - Transportes Marítimos Internacionais, S.A.

João Alberto dos Santos Pavão Nunes, na qualidade de mandatário

Pel' A Box Lines, Navegação, S.A.

Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho, na qualidade de mandatário

Depositado em 06 de maio de 2013, a página 136, do livro 11, com o depósito n.º 27/13, nos termos do artigo n.º 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a LUSOSIDER – Aços Planos, S.A. e a FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outro – Alteração salarial e outras/Texto consolidado.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente Acordo de Empresa (AE) obriga, por um lado, a LUSOSIDER - AÇOS PLANOS, S.A., adiante designada por Empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas Associações Sindicais outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e alterado pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, serão potencialmente abrangidos pelo presente AE a Empresa e 177 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Área geográfica

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a Empresa exerça a sua atividade.

Cláusula 3.ª

Vigência e denúncia

1- O presente AE vigora pelo prazo de quatro anos e entra em vigor nos termos previstos na Lei.

2- A grelha salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 4.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os regulamentos dele emergentes;

b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade os órgãos sociais da Empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a Empresa;

c) Executar com zelo e diligência as funções, que lhe forem confiadas, no âmbito do objeto do seu contrato de trabalho;

d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros;

e) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da Empresa;

f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

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

h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a Empresa promova ou subsidie;

j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela Empresa;

k) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a Empresa, nem divulgar informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;

l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

m) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído, quando desse abandono resultar prejuízos para a Empresa, devendo o responsável da instalação tomar as providências necessárias para a sua substituição no mais curto período de tempo;

n) Comunicar por escrito e no prazo de 15 dias ao órgão de pessoal todas as alterações aos seus dados pessoais relevantes para a prestação de trabalho (residência, estado civil, etc.);

o) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

Cláusula 5.ª

Deveres da Empresa

São deveres da Empresa:

a) Cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a Lei;

b) Tratar o trabalhador com urbanidade de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional, devendo as admoestações ser feitas em particular;

c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, saúde, segurança no trabalho e prevenção de doenças;

d) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição;

e) Enviar aos sindicatos respectivos, até ao décimo dia útil do mês seguinte a que respeitam, os mapas de quotização e o produto das quotas dos trabalhadores, que para tal deem o seu acordo por escrito;

f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências se tal for solicitado pelo interessado;

g) Promover ações de formação para os trabalhadores, quer no campo da segurança e higiene no trabalho, quer as adequadas ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas competências profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial ou privado, conforme as disposições legais;

h) Cumprir os deveres impostos por Lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

i) Prestar aos Sindicatos outorgantes, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na Lei e neste AE;

j) Facilitar a consulta do processo individual, sempre que o respetivo trabalhador o solicite;

k) Facilitar aos trabalhadores em serviço os contactos urgentes de e para o exterior, nomeadamente através de telefone;

l) Responder, por escrito, no prazo de 30 dias a qualquer reclamação formal do trabalhador ou dos delegados sindicais.

Cláusula 6.ª

Garantias dos Trabalhadores

1- É proibido à Empresa:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador, ou mudá-lo para categoria de nível inferior, salvo nos casos previstos no AE;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 7.ª

d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Empresa ou por pessoas por ela indicadas;

e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

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

h) Adotar conduta intencional para, por forma direta ou indireta, levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;

2- A prática, por parte da Empresa, de qualquer ato contrário às garantias do trabalhador previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa para a sua rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 7.ª

Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1- A Empresa pode transferir os trabalhadores para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles trabalham.

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador, pode resolver o contrato, se houver prejuízo sério, tendo direito à indemnização prevista na Lei.

3- Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5- Os membros da comissão de trabalhadores, os delegados sindicais e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

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

7- A Empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência nomeadamente de transportes do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, se possível, e satisfeitas de uma só vez pela Empresa.

8- No caso da transferência definitiva e durante 60 dias, a Empresa concederá ao trabalhador, sem perda de remuneração até 4 dias úteis, tempo para regularizar a sua situação habitacional, salvo acordo diferente que venha a ser estabelecido.

CAPÍTULO III

Organização dos trabalhadores na Empresa

Cláusula 8.ª

Direito à atividade sindical na Empresa

1 - Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da Empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

2 - Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo Sindicato na Empresa.

3 - Entende-se por comissão intersindical a organização de delegados sindicais dos Sindicatos outorgantes deste AE.

4 - Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na Empresa, ou afixar em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, sem prejuízo da normal laboração da Empresa.

5 - A Empresa porá à disposição das comissões sindicais, desde que aquelas o requeiram e a título permanente, instalações apropriadas ao exercício das suas funções, incluindo os móveis indispensáveis à sua atividade e telefone com acesso ao exterior.

6 - Aos dirigentes sindicais não pertencentes à Empresa é facultado o acesso às instalações da Empresa, para as reuniões dos trabalhadores regularmente convocadas, mediante comunicação à Empresa com a antecedência mínima de seis horas, e ficando sujeitos aos regulamentos de controlo de visitantes e de higiene e segurança.

7 - As direções dos sindicatos comunicarão à Empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindical, por meio de carta registada com aviso de receção de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 9.ª

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, por Sindicato, a quem são atribuídos os direitos na Cláusula l1..ª é determinado da forma seguinte:

a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando o "n" o número de trabalhadores da Empresa.

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

Cláusula 10.ª

Direito de reunião nas instalações da Empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical, da comissão intersindical, ou de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva unidade de produção sector ou serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial, nos termos legais.

3- Não estão sujeitos a controlo de ponto as saídas dos trabalhadores dos locais de trabalho para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical até ao limite do crédito de horas previsto no AE.

4- As reuniões previstas no n.º 2 só poderão ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à Empresa, ou quem a represente, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respectivas convocatórias.

   Quando devido à urgência não seja possível efetuar tal comunicação com a referida antecedência, deve do facto ser dado conhecimento à Empresa com a antecedência possível.

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a Empresa cederá as instalações convenientes.

7- A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como as respectivas comissões sindicais poderão reunir com a Direção ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o julgar conveniente, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

Cláusula 11.ª

Crédito de horas

1- Cada um dos delegados sindicais previstos no n.º 1 da cláusula 9...ª dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas mensais.

2- Para o exercício da sua função, os dirigentes das associações sindicais outorgantes beneficiam do crédito horas correspondentes a cinco dias de trabalho por mês.

3- Os créditos de horas atribuídos nos n.ºs 1 e 2 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo. A Empresa dará tratamento idêntico ao tempo necessário para as reuniões com a Direção ou negociação do AE.

4- No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão, não só circular livremente no interior da Empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

5- Os delegados sindicais, sempre que pretendam utilizar o seu crédito de horas, deverão avisar, por escrito, a sua chefia, com a antecedência mínima de 48 horas, salvo caso de força maior.

6- No caso dos dirigentes, o sindicato interessado deverá comunicar, por escrito, à Empresa, com 48 horas de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade manifesta, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

7- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais para o exercício das suas funções para além do crédito de horas previstas neste AE contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula l2.ª

Comissão de trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na Lei.

2- Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode, para os seus membros, resultar nos termos da Lei e deste AE, prejuízo ou limitação de direitos e garantias dos trabalhadores.

Cláusula 13.ª

Atribuições da comissão de trabalhadores

1- As atribuições da comissão de trabalhadores são definidas na Lei, devendo a Empresa fornecer as informações de gestão e outras adequadas ao exercício das referidas atribuições.

2- A comissão de trabalhadores reúne com a Direção uma vez por mês, ou em qualquer outra altura, para tratar de assuntos urgentes, sendo lavradas as respetivas atas e assinadas pelos presentes.

Cláusula 14.ª

Direito à greve

1- É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Constituição e na Lei.

2- A Empresa não pode solicitar aos trabalhadores declarações relativas à sua adesão à greve.

3- A Empresa pode exercer o controle habitual, para efeito do desconto legal na retribuição, do tempo de greve.

4- Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controle referido no número anterior.

5- As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

CAPÍTULO IV

Classificação e carreira profissional

Preâmbulo

No pressuposto de que a Lusosider adotará uma política de modernização em função da rápida difusão das técnicas e dos conhecimentos, face aos quais os meios de produção se tornam quase idênticos e em que as empresas, em concorrência permanente, trabalham para os mesmos clientes, o desempenho e sucesso da LUSOSIDER passará cada vez mais pela COMPETÊNCIA dos seus trabalhadores, pelo domínio que tiverem das suas profissões e pelo sentido permanente de responsabilidade pela atividade global da Empresa, nomeadamente a garantia da qualidade dos seus produtos e serviços.

O desenvolvimento da competência profissional dos trabalhadores, permitindo-lhes o desempenho de funções cada vez mais qualificadas é também uma condição fundamental da competitividade e do progresso da Empresa.

Neste contexto, a consideração de novos aspetos da atividade profissional, a adoção duma Lógica de Competência e a interação permanente entre uma formação qualificante e uma organização valorizante, constituirão pilares da definição duma nova política de classificação e carreiras profissionais da Empresa e de consequentes critérios remuneratórios, a analisar pelas partes outorgantes sempre que necessário.

Cláusula 15.ª

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na Lei ou no clausulado deste AE, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

   a) Idade mínima não inferior a 16 anos;

   b) Escolaridade obrigatória.

2- Os postos de trabalho a preencher na Empresa deverão ser postos à disposição dos trabalhadores desde que reúnam as competências necessárias para o seu desempenho, podendo, em caso de igualdade, dar-se preferência aos trabalhadores com maior antiguidade de Empresa nas condições mencionadas.

3- Antes da admissão dos trabalhadores, a Empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a atividade profissional a que se destina.

4- Na altura da admissão, a Empresa prestará ao trabalhador informações relativas ao conteúdo deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e dará ao trabalhador um documento onde conste, nomeadamente a data de início do contrato, categoria profissional, local de trabalho, período normal de trabalho diário e semanal, valor da remuneração mensal e o direito a férias.

Cláusula 16.ª

Contratos a termo

A contratação a termo só pode ser celebrada, desde que se justifique e nos termos da Lei.

Cláusula l7.ª

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece ao seguinte período experimental:
   a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
   b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
   c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.
2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.
3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a Empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 18.ª

Conceitos gerais

Para efeitos do disposto neste AE, entende-se por:

a) Atividade – Conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas.
b) Profissão ou categoria profissional - Define a atividade ou conjunto de funções correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características que o trabalhador desempenha na Empresa, nos termos do anexo I deste AE.
c) Posto de trabalho - Conjunto de funções executadas por um trabalhador;
d) Carreira profissional - É a evolução e percurso dentro da sua profissão ou categoria profissional bem como noutras profissões hierárquica ou tecnicamente familiares.

Cláusula 19.ª

Classificação profissional

1- Todo o trabalhador da Empresa será classificado numa das categorias profissionais constantes do Anexo I deste AE, de acordo com as funções predominantemente exercidas.

2- As categorias profissionais são distribuídas em Níveis, conforme estrutura em Anexo II, tendo por base as exigências das funções desempenhadas, nomeadamente, os conhecimentos teóricos e práticos necessários, o grau de autonomia das decisões e as responsabilidades funcionais.

3- O grau académico não deverá sobrepor-se à competência profissional comprovada, à potencialidade demonstrada, nem ao nível de responsabilidade efetivamente assumido.

4- A pedido do trabalhador ou por iniciativa da Empresa, pode esta conceder para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, a equivalência de condições ou a sua dispensa, com base na experiência efetiva demonstrada, salvo nos casos em que a Lei exige para o exercício da profissão, carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

5- O enquadramento dos trabalhadores dentro da grelha salarial de cada nível tem em conta, nomeadamente, o desempenho, a experiência e o grau de adaptação individual ao nível de competências definido.

Cláusula 20.ª

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- Quando o interesse da Empresa o exija, o trabalhador pode ser temporariamente encarregado de desempenhar funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

3- O disposto no nº 2 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares de conservação e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros diretamente a ele adstritos, nos casos de paragem total ou parcial da respetiva instalação.

Cláusula 21.ª

Carreira profissional

1- Constitui carreira profissional do trabalhador a evolução do trabalhador na estrutura profissional e grelha salarial, dentro do mesmo nível ou para o nível superior.

Promoção - Consiste na evolução para nível superior da estrutura profissional. Implica preenchimento definitivo de posto de trabalho enquadrado no nível superior.

Progressão -Consiste na evolução dentro da grelha salarial do nível da estrutura profissional.

2- As carreiras profissionais desenvolvem-se de acordo com uma **lógica de competência** que:

a) Conduz

- a ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e sua adequação às qualificações requeridas para as funções efetivamente exercidas.

- a criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências.
- a retirar as consequências devidas, no que se refere à classificação, remuneração e carreira profissional.

b) Implica

- que os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de ações de formação profissional ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional
- que a Empresa adapte a sua organização com esse objetivo

c) Impõe

que a Empresa implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:

- apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais
- garantir um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências.
- incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando ativamente nas ações de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar a sua qualificação e carreiras profissionais.

3- As promoções e progressões inserem-se no procedimento sobre carreiras profissionais definido pela Empresa.

As promoções e progressões profissionais dos trabalhadores verificam-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais relativamente superiores.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 22.ª

Regulamentação de Trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na Lei e neste AE, compete à Empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 23.ª

Horários de trabalho

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

2- Por período normal de trabalho entende-se o tempo de trabalho a que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

3- O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos, podendo ainda ser introduzido o regime de horários concentrados e de adaptabilidade.

4- Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixas.

5- Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

6- Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida.

7- Sem prejuízo do legalmente consignado, os períodos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, bem como as faltas injustificadas, não contam como serviço efetivo.

8- O regime de isenção de horário de trabalho subordina-se ao legalmente consignado.

Cláusula 24.ª

Período semanal de trabalho

1- É de 39h30m o período normal de trabalho semanal na Empresa.

2- O período normal de trabalho semanal referido no número anterior define períodos de trabalho efetivo, os quais são medidos no posto de trabalho.

Cláusula 25.ª

Adaptabilidade

1- Com a flexibilização do horário de trabalho, as prestações diárias e semanais são definidas em termos médios, ajustadas aos objetivos de exploração fabril, podendo o limite diário ser aumentado até duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior ao período normal de trabalho semanal, o horário de trabalho poderá ser reduzido, em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3- Nos casos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula, a duração média do trabalho será apurada por referência a um período de quatro meses.

4- Se, por motivos atendíveis de exploração fabril, não for possível até ao final do período de referência, o gozo compensatório para se obter a duração média semanal, a Empresa pagará esse crédito com uma taxa de 100%.

Cláusula 26.ª

Banco de horas

A Empresa poderá instituir um banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir as 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas por ano.

2- Por necessidade imperiosa da atividade da empresa, o limite referido no número anterior pode ser aumentado até ao limite legal permitido.

3- No caso do acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse período o direito a quinze minutos de descanso, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

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

5- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com cinco dias de antecedência.

7- A redução do tempo de trabalho prevista no nº anterior é utilizada também para eventuais "pontes" ou outro tipo de situações similares.

8- O banco de horas poderá ser utilizado pelo trabalhador, devendo este solicitá-lo com a antecedência mínima de 8 dias nos seguintes termos:

   a) Caso esta solicitação seja negada compete à Empresa a respetiva justificação;

   b) Caso o trabalhador solicite a utilização do banco de horas em prazo inferior a 8 dias, a mesma carece de autorização prévia de Empresa.

9- As coberturas das ausências no âmbito do banco de horas só poderão ser feitas com a prestação de trabalho em banco de horas.

10- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

11- No caso de no final do 1º trimestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

12- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor da retribuição adequada fixada neste AE para o trabalho suplementar.

13- Trimestralmente, a Empresa fornecerá ao trabalhador a conta corrente do respetivo banco de horas.

14- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

15- O trabalho prestado em banco de horas em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 100 % por cada hora trabalhada, acrescida de uma majoração de 25 % no caso das horas prestadas no período noturno.

16- O trabalho prestado no âmbito do número anterior, no caso de ultrapassar as quatro horas, confere ainda o direito a subsídio de alimentação.

Cláusula 27.ª

Horários concentrados

1- Por iniciativa da Empresa e sem oposição da maioria dos trabalhadores abrangidos podem ser organizados horários concentrados.

2- Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que:

a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que cinco dias seguidos;

b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de doze horas;

c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 39h30 aferida por referência a períodos de doze meses.

d) O tempo de descanso é pré estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

Cláusula 28.ª

Intervalo de descanso

1- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de forma a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- No regime de turnos, o intervalo de descanso poderá ter uma duração inferior a uma hora, não podendo a prestação de trabalho exceder seis horas consecutivas.

3- Nos casos em que os horários de trabalho prevejam períodos normais de trabalho diário de duração não superior a seis horas, poderá não haver lugar a intervalo de descanso.

Cláusula 29.ª

Elaboração de horários

1- Compete à Empresa a elaboração e alteração dos horários de trabalho, depois de ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores.

2- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

3- O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de onze horas.

Cláusula 30.ª

Controlo de presenças

1- É obrigatório, em princípio, para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário

2- O controlo do cumprimento do horário de trabalho deverá ser uniforme para todos os trabalhadores e, em regra, por intermédio do relógio de ponto.

3- Ao trabalhador que, por esquecimento, não marque o ponto de controlo à entrada ou saída, não será feito desconto na sua remuneração, desde que comprove, devidamente, a sua presença no trabalho às horas normais nas 48 horas úteis seguintes, salvo caso de força maior.

Cláusula 31.ª

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a Empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho.

3- O trabalho suplementar também pode ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Empresa ou para a sua viabilidade.

4- O trabalho suplementar previsto no n.º 2 do presente artigo fica sujeito, por trabalhador, ao limite anual de 200 horas, no caso de trabalho em regime de tempo completo.

5- Para além de outros casos previstos na Lei, não se compreende na noção de trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda, em média, 2 horas diárias.

Cláusula 32.ª

Trabalho por turnos

1- Sempre que o período de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos de pessoal diferente.

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

3- A Empresa obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, a escala anual de turnos.

4- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por escrito, com exceção daqueles que já o venham prestando.

5- Os horários de turnos a praticar na Empresa correspondem aos regimes abaixo discriminados, podendo ser aplicados outros, desde que em conformidade com o disposto na Lei e neste AE:

a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;

b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e domingo com o domingo e segunda-feira;

c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente noturno;

d) Horário de dois turnos, um dos quais será parcialmente noturno e em que um dos dias de folga é sempre ao domingo.

6- Os trabalhadores só poderão ser mudados temporariamente de horário após o dia de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência, em que tal não seja possível.

7- Nos casos referidos na última parte do número anterior, mudança de horário sem folga, os trabalhadores terão direito a um acréscimo de 25 % sobre a sua remuneração base, enquanto permanecerem fora do horário até à próxima folga.

8- Terão ainda direito a um número de folgas não gozadas proporcional às que teriam no ciclo horário a que estavam adstritos antes da mudança.

9- A substituição de trabalhador ausente deve obedecer aos seguintes pressupostos:

a) Utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis

b) Recurso eventual a trabalho suplementar, em que o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer.

10- Com o conhecimento e assentimento prévios da Empresa, poderão ser permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores, não podendo em qualquer caso trabalhar em dois turnos consecutivos e acarretar encargos suplementares para a Empresa.

11- O trabalhador não poderá ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo de onze horas. Se este período não puder ser totalmente garantido será dado o correspondente descanso compensatório ou as horas de intervalo não cumpridas serão remuneradas com uma taxa de 100 %.

12- O disposto no presente número não será aplicável caso a impossibilidade de verificação do intervalo mínimo decorra das trocas de turno referidas no ponto 9 da presente cláusula.

13- Quando a Empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para o horário de turnos, só o poderá fazer após ter sido gozado o descanso semanal e sem que seja afetado o número de horas desse descanso.

14- A Empresa deverá, dentro das suas possibilidades organizacionais, transferir para horário normal os trabalhadores com limitações físicas resultantes de acidentes de trabalho, doença profissional ou doença natural, que os impeçam, de forma comprovada pelos serviços médicos, de trabalhar em regime de turnos.

15- A Empresa terá em atenção a possibilidade de reconversão para funções indispensáveis de horário normal, os trabalhadores em regime de turnos que tenham competência para o seu desempenho, sendo prioritárias as situações dos trabalhadores com 50 ou mais anos e uma antiguidade em regime de turnos superior a 15 anos.

Cláusula 33.ª

Regime de turnos-conceitos gerais

Em regime de turnos entende-se por:

a) Período semanal de trabalho - O número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;

b) Ciclo de horário - O conjunto de rotações do início do período diário de trabalho, durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;

c) Período de descanso semanal - O dia ou dias que, no respetivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descanso e que se conta desde as 24 horas do último dia de uma semana de trabalho até às 00 horas do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;

d) Semana de trabalho - O período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;

e) Período intercalar de descanso - O intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;

f) Dia útil - O dia que no respetivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 37.ª.

Cláusula 34.ª

Trabalhador - estudante

Ao trabalhador estudante aplicam-se as disposições legais em vigor.

Cláusula 35.ª

Regime de prevenção

1- O serviço de prevenção destina-se a acorrer às situações imprevisíveis e de avarias, em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da Empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- A entrada de trabalhadores para o regime de prevenção é feita mediante o seu prévio acordo.

3- Durante os períodos de prevenção, o pessoal obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

4- Os trabalhadores em regime de prevenção têm direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio de 8,1% do salário médio geral da Empresa, por cada período de prevenção e a despesas de deslocação se a elas houver lugar.

5- Quando não complete o período referido, por facto imputável ao trabalhador o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

6- Quando por razões atendíveis, o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a Empresa só poderá recusar, desde que a concessão da dispensa implique prejuízos graves para a laboração.

7- O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 00 horas de segunda-feira e as 24 horas de domingo, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

8- Quando dois trabalhadores pretendam trocar entre si qualquer período de prevenção, devem comunicá-lo previamente à Empresa.

9- O trabalhador em regime de prevenção só pode iniciar o seu período normal de trabalho, onze horas depois de terminada a sua intervenção, sem que a redução do período normal de trabalho implique diminuição da retribuição.

CAPÍTULO VI

Regimes especiais de trabalho

Cláusula 36.ª

Parentalidade

O regime jurídico da protecção na parentalidade fica sujeito à legislação aplicável.

Cláusula 37.ª

Trabalho de menores

Ao trabalho de menores aplicam-se as disposições legais em vigor.

CAPITULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 38.ª

Descanso semanal

1- Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível, os dias de descanso semanal são o sábado (dia de descanso semanal complementar) e o domingo (dia de descanso semanal obrigatório).

2- Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

Cláusula 39.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios nos termos da Lei:

1 de janeiro;

Sexta-feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

10 de junho;

15 de agosto;

8 e 25 de dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios, apenas serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal do Seixal.

3- O dia 24 de dezembro é considerado tolerância de ponto para todos os trabalhadores.

Cláusula 40.ª

Aquisição do direito a férias

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

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

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

4- Da aplicação do disposto nos n.ºs. 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5- Os trabalhadores com contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

6- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

7- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como ao respetivo subsídio.

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

Cláusula 41.ª

Duração das férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 25 dias úteis em cada ano civil, sem ligação ao absentismo, considerando-se que esse período já integra os dias adicionais de férias atualmente previstos no artigo 213.º, n.º 3 do Código de Trabalho.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção dos dias feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- Em regime de turnos, os dias úteis de férias são os que por escala lhes competirem (dias trabalháveis), não se contando para este efeito os feriados e as folgas do horário de trabalho.

4- De acordo com as necessidades de programação, a Empresa pode suspender a laboração das instalações fabris, total ou parcialmente, nos temos da Lei.

Cláusula 42.ª

Interrupção das férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da Empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela Empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à Empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 42.ª.

Cláusula 43.ª

Marcação de férias

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

2- Na falta de acordo, caberá à Empresa, a elaboração do mapa de férias ouvindo a Comissão de Trabalhadores, só podendo, neste caso, marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- A Empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de abril de cada ano, o plano de férias anual.

4- Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da Empresa, deverá ser concedida a faculdade de gozar as férias simultaneamente.

Cláusula 44.ª

Exercício de outra atividade durante férias

1- É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2- A violação do disposto no número antecedente, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar, dá à Empresa o direito de reaver o subsídio de férias.

Cláusula 45.ª

Violação do gozo de férias

No caso de a Empresa não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos previstos neste acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá ser obrigatoriamente gozado até ao termo do 1º Trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 46.ª

Doença no período de férias

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

2- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador, após cessação da doença, e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

3- A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela Empresa.

4- Aplicam-se os números anteriores, com as adaptações decorrentes da Lei e do AE, nas situações de licença por maternidade, paternidade ou adoção.

Cláusula 47.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, a Empresa pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, a parte proporcional das férias e do subsídio relativos ao ano da cessação.

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

Cláusula 48.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podendo as ausências ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 49.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses completos de serviço efetivo, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.

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

Cláusula 50.ª

Faltas – noção

1- Por falta, entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um período normal de trabalho durante o mesmo ano civil, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Quando se pratique o horário flexível, no caso de falta, o trabalhador poderá optar entre o período fixo e o período normal de trabalho.

Cláusula 51.ª

Faltas por atraso

1- Os atrasos devem ser sempre justificados em retificação de ponto, perante o superior hierárquico.

2- No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada, podendo não ser remunerada.

3- Se o atraso injustificado não for superior a trinta minutos, o trabalhador pode iniciar o trabalho, sendo o tempo de falta injustificada somado, para efeito de determinação de dias de faltas injustificadas.

4- No caso de a apresentação do trabalhador para prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta minutos ou sessenta minutos, a Empresa poderá recusar a aceitação da prestação de trabalho durante metade ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 52.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da Lei;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da Lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na Lei;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da Lei e do AE;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa, nomeadamente as relativas ao tempo indispensável para consultas médicas, tratamentos ou exames complementares de diagnóstico e as motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos de força maior que não sejam imputáveis ao trabalhador;

j) As que por Lei forem como tal qualificadas, nomeadamente, as relativas a doação de sangue e bombeiros, bem como as originadas por detenção ou prisão preventiva, mas só desde que o trabalhador não venha a ser condenado através de decisão judicial.

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

Cláusula 53.ª

Comunicação sobre as faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, em retificação de ponto, à Empresa, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à Empresa, logo que possível.

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

4- A Empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

Cláusula 54.ª

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na Lei e no presente acordo de Empresa.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

   a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

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

   c) As faltas dadas ao abrigo da alínea e) do n.º 2 da cláusula 51.ª, até ao limite de 30 dias, período para além do qual se aplica o disposto na cláusula 55.ª;

   d) As autorizadas ou aprovadas pela Empresa, salvo decisão da Empresa em contrário.

3- Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 51.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 51.ª as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 55.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

Cláusula 56.ª

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- Sempre que o trabalhador se encontre temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, requisição oficial, desempenho de cargos políticos, doença ou acidente, prisão ou detenção, assistência inadiável ao seu agregado familiar e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer atos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de regulamentação legal ou contratual em matéria da Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar que tinha na Empresa.

3- O disposto no nº 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza, ou se preveja com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente AE e da legislação sobre a Segurança Social.

5- No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se à Empresa, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPITULO VIII

Disciplina

Cláusula 57.ª

Poder disciplinar

A Empresa exerce o poder disciplinar, através da Direção e/ou hierarquias.

Cláusula 58.ª

Sanções Disciplinares

As infrações disciplinares praticadas pelos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta e o grau de culpabilidade do infrator, com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 59.ª

Aplicação de Sanções

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 60.ª

Procedimento disciplinar

O exercício do procedimento disciplinar obedece ao previsto na Lei.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 61.ª

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

Cláusula 62.ª

Certificado de trabalho/Outros documentos

1- A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da Empresa de passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a Empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO X

Retribuições do trabalho

Cláusula 63.ª

Retribuição – Noção

1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da Lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da Empresa.

2- Entende-se por remuneração mínima mensal a constante da grelha salarial em anexo e ou a auferida por cada trabalhador.

3- Salvo nos casos expressamente previstos no presente AE, a base de cálculo das prestações complementares e acessórias será constituída pela remuneração base mensal correspondente à remuneração mínima mensal acrescida da antiguidade e do subsídio de turno.

4- Para os efeitos previstos no presente AE, entende-se por salário médio geral da Empresa o quociente resultante da divisão entre as somas das remunerações mínimas mensais auferidas por cada trabalhador, no mês de janeiro, e o número global dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 64.ª

Tempo e forma de pagamento

A retribuição será paga por transferência bancária, até ao último dia útil do período a que respeita, por períodos certos e iguais correspondentes ao mês, sem prejuízo do pagamento, no mês seguinte, das prestações vencidas após a data do processamento mensal.

Cláusula 65.ª

Documento de pagamento

A Empresa obriga-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no ato de pagamento da retribuição mensal, documento do qual conste, entre outros, o número e nome do trabalhador; o período a que diz respeito; os números de inscrição na Segurança Social, de contribuinte e do sindicato; categoria profissional; data da última promoção, remuneração base mensal e outras prestações pecuniárias, nomeadamente de trabalho suplementar ou em feriados; os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 66.ª

Valor horário

O valor horário será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração/Hora} = \frac{\mathbf{R} \times 12}{\text{Período normal de trabalho Semanal} \times 52}$$

R – N.º3 cláusula 62

Cláusula 67.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com a aplicação das seguintes taxas ao valor da remuneração /hora:

a) Dia útil diurno - 137,5 %

Dia útil noturno - 162,5 %

b) Dias de descanso semanal e feriados

Diurno -150 %

2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

3- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela Empresa.

4- Se, por motivos atendíveis, não for possível o gozo dos descansos compensatórios devidos a trabalho suplementar, serão os mesmos, por acordo com o trabalhador, substituídos por prestação de trabalho remunerado com a aplicação da taxa de 100 %.

Cláusula 68.ª

Trabalho prestado em dia feriado

Sempre que, no desenvolvimento normal da escala do horário de trabalho, o trabalhador com folga em dia variável da semana preste trabalho em dia feriado, terá direito a um descanso compensatório de igual duração ou à remuneração com aplicação da taxa de 150 % pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à Empresa.

Cláusula 69.ª

Subsídio em horário de turno

1- O subsídio mensal de turnos terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

a) Horário de 3 turnos com folga rotativa - 160,45€

b) Horário de 3 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 106,96€

c) Horário de 2 turnos com folga rotativa - 85,57€

d) Horário de 2 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 74,87€

2- Os valores previstos no número 1 são atualizados de acordo com o aumento geral anual da grelha salarial.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só será devido enquanto esta situação se mantiver, salvo o disposto no número seguinte.

4- No caso do trabalhador mudar de regime de turnos para horário normal, passará a receber, como complemento, o subsídio que vinha auferindo, nas seguintes condições:

a) Em caso de deslocação temporária para horário normal, por decisão da Empresa;

b) Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, de que tenha resultado incapacidade parcial temporária e enquanto esta durar;

c) No caso do trabalhador ter 15 ou mais anos de turnos.

5- O disposto no número anterior aplica-se, ainda, quando o trabalhador passar para regime de turnos a que corresponda subsídio inferior ao que auferia, sendo nesse caso o valor do complemento, o correspondente à diferença entre os dois subsídios.

Cláusula 70.ª

Remuneração nos períodos de descanso diários

Se um trabalhador, a solicitação expressa da Empresa, prestar trabalho no seu período de descanso, será remunerado com os montantes previstos na cláusula 66.ª n.º1-a).

Cláusula 71.ª

Remuneração no período de férias

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

2- O montante do subsídio de férias compreende a remuneração base mensal acrescida do valor médio do prémio mensal de assiduidade (últimos 12 meses).

3- O subsídio de férias será pago juntamente com a retribuição do mês de maio. Caso o gozo de férias ocorra antes de Junho, com um período mínimo de 10 dias, a Empresa pagará o respetivo subsídio antes do início das férias, se o trabalhador assim o preferir.

4- Se o gozo de férias for posterior ao mês de Maio e, entretanto, ocorrer aumento da remuneração base mensal, o trabalhador adquire o direito a essa diferença também no respetivo subsídio de férias.

Cláusula 72.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber no mês de novembro um subsídio de Natal, equivalente à remuneração base mensal, acrescida do valor médio do prémio mensal de assiduidade (últimos 12 meses).

2- No ano da admissão, suspensão por impedimento prolongado ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efetivamente prestado.

Cláusula 73.ª

Antiguidade

1- Todos os trabalhadores admitidos ao serviço da Empresa até 31 de dezembro de 2005 e que recebessem, nessa mesma data, prémio de antiguidade, continuarão a receber o mesmo.

2- O valor efetivamente auferido por cada trabalhador nos termos previstos no número anterior será processado em rubrica separada no respetivo recibo.

Cláusula 74.ª

Remuneração do trabalho noturno

O trabalho noturno é remunerado com um acréscimo de 25 % ao que seria pago para trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO XI

Outros subsídios e regalias

Cláusula 75.ª

Prémio de assiduidade

A instituição de um prémio de assiduidade tem por objetivo reforçar as contrapartidas que cada trabalhador já recebe pela sua prestação de trabalho e definidas no presente AE, premiando aqueles trabalhadores que demonstram maior disponibilidade para contribuir para os objetivos da Empresa, no caso concreto, através de uma taxa de comparência no trabalho mais elevada que outros.

1- Nestes termos, além das prestações devidas nos termos deste AE, os trabalhadores terão direito a receber um prémio de assiduidade mensal e outro anual, vencendo-se o primeiro no último dia de cada mês e o segundo no dia 31 de dezembro.

2- O prémio mensal será atribuído pela forma seguinte:

   a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no mês, receberá um prémio correspondente a 6 % da remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês.

   b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no mês menos os tempos abaixo indicados, recebe as seguintes percentagens da remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês:

Tempo de não comparência	**%**
Até 2 horas	3,5
"4"	2,8
"6"	1,0
"8 "	0,4

3- O prémio anual será atribuído pela forma seguinte:

a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no ano civil, receberá um prémio correspondente a 52 % da remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês de dezembro do ano a que respeita.

b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos os abaixo indicados, recebe as seguintes percentagens da remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês de dezembro do ano a que respeita:

Dias de não comparência	**%**
0	52 %
1	48 %
2	44 %
3	39 %
4	34 %
5	28 %
6	22 %
7	15 %
8	11 %
9	9 %
10	6 %
11	4%

4- Os prémios referidos no n.º 2 desta cláusula serão pagos com a retribuição do mês seguinte a que respeitam e o referido no n.º 3 será pago com a retribuição do mês de janeiro seguinte.

5- Para efeitos de aplicação desta cláusula, entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, com exceção dos casos abaixo referidos:

a) Período de férias;

b) Descanso compensatório devido por prestação de trabalho suplementar e folgas de compensação de horário;

c) Falta por acidente de trabalho;

d) Falta justificada por motivo de doação de sangue não compensada monetariamente;

e) Falta justificada por motivo de luto de familiares, até 5 dias;

f) Falta justificada por trabalhador que seja bombeiro voluntário, pelo tempo indispensável para ocorrer a sinistros;

g) Exercício da atividade sindical ou da comissão de trabalhadores dentro dos limites dos créditos de horas definidos no AE;

h) Falta justificada por cumprimento de obrigações legais por motivos não imputáveis ao trabalhador e cuja remuneração não possa ser compensada por terceiros.

6- Para efeitos de atribuição dos prémios mensal ou anual, as ausências a parte do período normal de trabalho diário contam-se nos termos da Lei.

7- Não adquirem direito ao prémio mensal referido nesta cláusula os trabalhadores que no mês faltarem injustificadamente ao serviço.

8- Aos trabalhadores em horário a tempo parcial, os prémios atribuídos serão proporcionais ao tempo de trabalho realizado.

9- No ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o prémio anual apenas será aplicado quando haja decorrido um período mínimo de seis meses, sendo atribuído na proporção.

Cláusula 76.ª

Complemento do subsídio de doença

1- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada e desde que tal conceda direito a subsídio de doença pela Segurança Social, a Empresa abonará aos trabalhadores a remuneração base mensal líquida, com as atualizações em função do aumento da grelha salarial, devendo a Segurança Social endossar à Empresa o subsídio de doença respetivo, mediante o acordo dos trabalhadores.

2- A situação de doença será participada à Empresa no l.º dia útil após a sua verificação ou, não sendo possível, no prazo máximo de três dias úteis devendo neste caso ser apresentada justificação da impossibilidade, devendo o trabalhador indicar a morada onde se encontra.

3- Quando o trabalhador não se socorrer dos serviços médicos do Serviço Nacional de Saúde, podendo fazê-lo, a Empresa não processará o abono referido em 1-.

4- A Empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, para efeitos de confirmação da situação de doença, recorrer a juntas médicas previstas na Lei, cujo parecer será observado para se manter ou não a aplicação do n.º 1-.

Cláusula 77.ª

Remuneração em caso de incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta para o trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a Empresa processará a remuneração base mensal líquida que o trabalhador auferia antes da suspensão da atividade, devendo a Seguradora endossar à Empresa o subsídio respetivo, mediante o acordo do trabalhador.

2- As remunerações relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária absoluta serão atualizadas em conformidade com a evolução da remuneração da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

3- Após a cessação da incapacidade referida no n.º 1, a Empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões, aplicando-se o seguinte:

a) Se o trabalhador afetado de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão vier a desempenhar, de forma integral, a sua profissão ou outras tarefas a que corresponda maior retribuição, a Empresa pagar-lhe-á, por inteiro, a retribuição correspondente a essas tarefas, sem prejuízo de receber a indemnização a que legalmente tenha direito;

b) No entanto se, enquanto durar a incapacidade, lhe vierem a ser cometidas tarefas a que corresponda retribuição inferior àquela que vinha vencendo, será essa retribuição inferior aquela a que terá direito, sem prejuízo de o trabalhador vir a receber quantitativo global mensal líquido, incluindo o subsídio da companhia seguradora, igual à remuneração base mensal líquida que vencia antes da situação de incapacidade;

c) Se o trabalhador, durante a situação de incapacidade temporária, desempenhar tarefas no mesmo posto ou noutro, sem que no entanto as desempenhe de forma integral, será a sua retribuição reduzida na proporção da incapacidade, sem prejuízo do disposto na última parte da alínea anterior.

4- Sem prejuízo do direito da Empresa ao reembolso do montante que tiver adiantado aos trabalhadores, correspondente às pensões, tal como se estabelece nesta Cláusula, as demais pensões e indemnizações legais são pertença do trabalhador.

Cláusula 78.ª

Recolocações e reconversões

A Empresa, sempre que lhe seja possível, assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída, nomeadamente, por doença ou acidente, a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador.

Cláusula 79.ª

Subsídio de refeição, transporte e abono falhas

1- A Empresa atribuirá um subsídio de refeição, no valor de € 9,65, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, desde que trabalhe pelo menos 4 horas.

2- Sem prejuízo do limite máximo estabelecido, (€57), a Empresa comparticipará em 75 % do custo do transporte coletivo mais económico, por cada período de trabalho normal diário efetivo (ou parte do dia).

3- Quando em serviço efetivo e como abono para falhas, o trabalhador com funções de Caixa receberá mensalmente € 100.

Cláusula 80.ª

Remuneração Variável

Com o objetivo de procurar ajustar a situação económica e financeira da Empresa às condições remuneratórias globais dos seus colaboradores, a Empresa instituirá um sistema de remunerações variáveis que permita a participação de cada um, em função dos seus próprios esforços, nos progressos da produtividade e dos resultados da Empresa.

CAPÍTULO XII

Outras disposições

Cláusula 81.ª

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Na organização dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, será adotada, pela Empresa uma das modalidades previstas na Lei.

Cláusula 82.ª

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária formada por 3 representantes da Empresa e 3 representantes dos Sindicatos outorgantes do AE, com vista a deliberar sobre dúvidas de interpretação ou integrar lacunas do AE.

2- No prazo de trinta dias após a publicação do AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

3- A Comissão reunirá em tempo útil (prazo de 8 dias úteis) a solicitação de qualquer das partes e só pode deliberar, desde que esteja presente metade dos membros efetivos representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do AE e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

Cláusula 83.ª

Disposição transitória

As partes outorgantes declaram, para todos os efeitos, que o presente AE é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a Empresa, do que os instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e que alguma vez se aplicaram, tendo a última alteração sido publicada no *BTE*, 1.ª Série, n.º 23, de 22/06/2010.

Paio Pires, 11.04.2013

Pela Lusosider Aços Planos,S.A.

Pela Fetese -Federação dos Sindicatos da Industria e Serviços, em representação dos Sindicatos:

- Sitese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

- Sindel - Sindicato Nacional da Industria e da Energia

Rómulo Mansur, Administrador

António Rui Correia de Carvalho Miranda, Mandatário

Manuel José Chaleta Carvoeira, procurador

Pelo Sitemaq – Sindicato da Mestrança e Marinhagem, da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

José Arménio Santos Lopes, mandatário

ESTRUTURA PROFISSIONAL

ANEXO I

CATEGORIAS PROFISSIONAIS
TÉCNICO SUPERIOR:

Possuindo conhecimentos teórico-práticos de nível superior reconhecidos pela Empresa, na área da sua especialidade, domina e aplica determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de ações de investigação, análise, organização e gestão, demonstrando capacidades e responsabilidades na resolução de problemas complexos e garantindo a realização dos objetivos fixados.

TÉCNICO ESPECIALISTA:

É o trabalhador com formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos e específicos duma determinada área de atividade que, na área da sua especialidade, assume funções de organização e gestão dos recursos que lhe estão afetos, baseado em orientações/planos de ações, sendo controlado pelos resultados. Caracteriza-se também pela capacidade de relacionamento com outros sectores para negociar o modo de execução dos objetivos fixados.

TÉCNICO:

É o trabalhador que desempenha atividades de nível mais exigente dentro da sua área de especialização, implicando, nomeadamente, a aplicação de conhecimentos técnicos e práticos aprofundados e/ou a responsabilidade por dirigir, coordenar e controlar os recursos humanos e materiais que lhe estão afetos, respondendo por objetivos delimitados ou programas estabelecidos. Caracteriza-se também pela capacidade de adaptação de técnicas e métodos de trabalho a problemas novos; pela análise e exploração de conjuntos de dados/informações, bem como pela capacidade de relacionamento com outros sectores para coordenação e ajustamento da execução dos objetivos fixados. Pode ser designado pela sua área de atividade predominante: Administrativo, Manutenção, Produção, Laboratório, Logística e Qualidade.

PROFISSIONAL DE PRODUCÃO:

É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades na área de produção, nomeadamente, na condução, regulação, controlo e manutenção das instalações/equipamentos de fabrico e auxiliares, bem como na movimentação, registo e controlo das matérias e produtos inerentes ao processo produtivo, com vista a garantir o cumprimento dos programas de fabrico, índices de qualidade e prazos de expedição. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

PROFISSIONAL DE MANUTENÇÃO:

É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades relativas à manutenção dos equipamentos/instalações industriais, nomeadamente, de preparação, inspeção, conservação, reparação recuperação/modificação e melhorias, com vista a garantir os índices de fiabilidade definidos para os equipamentos e processos. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem

PROFISSIONAL DE SERVIÇOS DE APOIO:

É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades de apoio, nomeadamente nas áreas da qualidade, logística e armazéns; ou de natureza administrativa integradas nas diversas funções de gestão da empresa (RH, Finanças, Aprovisionamentos, Comercial, Informática, Qualidade) Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

TRABALHADOR ESPECIALIZADO:

É o trabalhador que executa um conjunto de tarefas definidas e rotinadas, não requerendo conhecimentos técnicos específicos.

AE LUSOSIDER

ANEXO II

Grelha salarial 2013

⇧ PROMOÇÃO

CATEGORIAS	NIVEIS	VALORES INGRESSO	GRELHA SALARIAL / CARREIRAS PROFISSIONAIS		
Técnico Superior	5	€ 971,48	€1.131,61	€1.846,87	€2.562,13
Técnico Especialista	4	€ 971,47	1.008,85	€1.505,26	€2.001,67
Técnico	3	€ 798,53	€816,69	€1.030,20	€1.243,71
Profissional de Produção Profissional de Manutenção Profissional de Apoio	2	€ 681,10	€688,57	€848,71	€1.008,84
Trabalhador Especializado	1	€ 571,16	€581,82	€651,21	€720,60

PROGRESSÃO ⇨

Depositado em 06 de maio de 2013, a folha número 136, do livro 11, com o depósito n.º 27/2013, nos termos do artigo 494.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Empresa Morais Matias, S.A. e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro

Alteração salarial

Cláusula Prévia

A presente revisão altera a Convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 35, de 22/09/2009, 31, de 22/08/2010 e 43, de 22/11/2011, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

5- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Morais Matias, S.A., cuja atividade principal é a fabricação de ampolas de vidro neutro e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

6- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo Distrito de Leiria.

7- O âmbito profissional é o constante do Anexo II.

8- O presente AE abrange 1 empregador e 15 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

…

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2013 e serão revistas anualmente.

Cláusula 26.ª

Trabalho por turnos

…

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um subsídio mensal de 140,00 EUR.

.....

8- Os trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo ou de Natal têm direito a um subsídio especial no valor de 140,00 EUR por cada um destes dias.

Cláusula 31.ª

Cantinas em regime de autosserviço

…

2- Enquanto não existir cantina a funcionar, nos termos do nº. 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 4,25 EUR por dia.

…

ANEXO II

Enquadramentos e tabela salarial

Grupo 0 - € 1.125,00

Encarregado geral

Grupo 1- € 1.032,50

Motorista de pesados

Serralheiro mecânico de 1.ª

Serralheiro civil de 1.ª

Grupo 2 - € 927,00

Controlador de fabrico

Distribuidor de tubo

Escriturário A

Pedreiro ou trolha

Grupo 3 - € 783,00

Condutor de máquinas A

Escriturário B

Serralheiro mecânico de 2.ª

Serralheiro civil de 2.ª

Grupo 4 - € 773,50

Condutor de máquinas B

Serralheiro mecânico de 3.ª

Serralheiro civil de 3.ª

Grupo 5 - € 673,00

Alimentador de máquinas

Grupo 6 - € 652,00

Praticante do 2.º ano

Servente

Grupo 7 - € 639,50

Escolhedor-embalador de tubo de vidro

Praticante do 1.º ano

Marinha Grande, 11 de março de 2013

Morais Matias, S.A.

Acácio Manuel de Carvalho Morais Matias, na qualidade de administrador

Luís Miguel Matias Alves, na qualidade de administrador

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro

Vítor L.S. Otão. na qualidade de mandatário

Maria Etelvina Ribeiro, na qualidade de mandatária

Texto consolidado

Cláusula Prévia

A presente revisão altera a Convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 35, de 22/09/2009, 31, de 22/08/2010 e 43, de 22/11/2011, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Morais Matias, L^{da}., cuja atividade principal é a fabricação de ampolas de vidro neutro e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo Distrito de Leiria.

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

4- O presente AE abrange 1 empregador e 15 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo de Empresa (AE) entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2013 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste AE, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia do AE referida no n.º 1 pode ser feita, decorridos 3 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8- O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

9- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.

Cláusula 3.ª

Substituição do presente IRCT

1- O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2- Sempre que se verifiquem, pelo menos, 3 alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Condições de admissão

Cláusula 4.ª

Admissão

1- A admissão de pessoal na empresa só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2- Na admissão, a empresa dará preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3- É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respetiva categoria profissional.

4- Aos diplomados com curso oficial ou oficializado adequado à função que vão exercer ser-lhes-á atribuída pelo menos a categoria de praticante do 2.º ano.

Cláusula 5.ª

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 60 dias. Os trabalhadores admitidos para postos de trabalho que envolvam grande complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade poderão ter o período experimental alargado até 180 dias, desde que esse prazo conste de contrato escrito.

2- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efetiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data de admissão.

3- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a que tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

Cláusula 6.ª

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.ª

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a termo e sob as condições fixadas na Lei.

Cláusula 8.ª

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.ª

Inspeção médica

1- Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspeção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional.

2- A inspeção a que se refere o número anterior será efetuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores também sem qualquer encargo para estes.

3- A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 10.ª

Classificação

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo.

Cláusula 11.ª

Mapa de quotização sindical

1- A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará ao sindicato, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de um mapa, devidamente preenchido pela entidade patronal, em que constará o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar, licença sem vencimento, etc.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos da empresa e dos trabalhadores

Cláusula 12.ª

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;

c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais ou da comissão de trabalhadores;

d) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir, a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias, a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;

e) A empresa abonará ao trabalhador o salário por inteiro, devendo este reembolsá-la da importância recebida da companhia de seguros;

f) Ter e promover relações de trabalho corretas;

g) Não interferir na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

h) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efetuar;

i) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direção do sindicato em local adequado;

j) Permitir a livre circulação dos elementos da direção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa, podendo contactar, sempre que possível, os trabalhadores individualmente;

k) No caso de a visita se verificar ao fim de semana ou num dia feriado, o sindicato fará uma comunicação prévia para o efeito, a qual será efetuada durante o horário normal de expediente, até ao último dia útil anterior à data em que se pretende fazer a visita;

l) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

m) Promover cursos de especialização ou estágio visando a atualização ou especialização dos trabalhadores;

n) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 13.ª

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

d) Ter e promover relações de trabalho corretas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;

e) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

f) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;

h) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

i) Desempenhar dentro das horas regulamentares do trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

j) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas, com o acordo do trabalhador, ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

k) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

Cláusula 14.ª

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

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) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por Lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.ª

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

2- A prática, pela empresa, de qualquer ato em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 15.ª

Coação/assédio

1- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- No caso de violação do disposto no n.º 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização de valor nunca inferior ao triplo da retribuição efetivamente recebida, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3- Se a violação do n.º 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 16.ª

Pagamento dos dirigentes sindicais

1- Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea c) da cláusula 12.ª, continuarão a ser pagos, tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na Lei das associações sindicais:

   a) De 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago, na totalidade, pelo sindicato;

   b) De 26 a 100 trabalhadores, a empresa pagará metade da retribuição, suportando o Sindicato a outra metade;

   c) Com 101 ou mais trabalhadores, a empresa pagará a totalidade da retribuição.

2- Para efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3- Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 17.ª

Alteração da categoria profissional

1- Se, em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração das funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, atualizado a cada momento, salvo se à nova categoria couber retribuição superior.

Cláusula 18.ª

Transferência para outro local de trabalho

1- A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local, de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade.

3- No caso de mudança total ou pardal do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, diretamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 19.ª

Contrato a termo

1- Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este AE, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

2- Os trabalhadores admitidos com contrato a termo para postos de trabalho efetivos, após o período de experiência considerado na convenção, serão integrados no quadro de pessoal permanente.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será o seguinte:

1 de janeiro de 2000 - trinta e nove horas;

1 de janeiro de 2001 - trinta e oito horas;

1 de janeiro de 2003 - trinta e sete horas;

1 de janeiro de 2003 - trinta e seis horas;

1 de Janeiro de 2004 - trinta e cinco horas,

distribuídas de segunda-feira a sexta–feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2- O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3- Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efetuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo Sindicato.

4- Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5- Todos os trabalhadores têm direito a um descanso mínimo de doze horas consecutivas, no decurso das vinte e quatro, horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 21.ª

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 22.ª

Obrigatoriedade

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 1 ano;

c) Menores;

d) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

Cláusula 23.ª

Limites

1- O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 21.ª fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Duzentas horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 21.ª não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 24.ª

Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 50 % na 1.ª hora, 75 % na 2.ª e 100 % nas seguintes.

2- As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 23.ª serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3- O trabalho suplementar efetuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho noturno, do pagamento da refeição, com o valor constante na cláusula 32.ª, n.º 2, alínea a), quando ultrapasse as 20 horas, e do assegurar do transporte aos trabalhadores, sempre que estes não possam recorrer a transporte normal.

4- A prestação de trabalho suplementar nos, termos da alínea g) da cláusula 13.ª confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado dá direito ao trabalhador a receber as horas que trabalhou com um acréscimo de 200 %, sem prejuízo da sua remuneração normal.

6- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou a um dia de retribuição, paga nos termos do n.º 2 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou de quatro a oito horas, respetivamente, em qualquer desses dias.

7- No cálculo do valor do salário/hora, para efeitos de retribuição de trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$sh = \frac{12 \text{x} \text{retribuição mensal}}{52 \text{X} \text{número de horas semanais}}$$

8- O disposto nesta cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 25.ª

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Para além do disposto no n.º 1, o trabalhador terá sempre direito a um intervalo de doze horas quando haja prestado trabalho suplementar após o período normal, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5- O disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, sendo que o trabalho suplementar aos feriados só é considerado a partir do final do período normal de trabalho, conforme a escala de serviços.

Cláusula 26.ª

Trabalho por turnos

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm horário de rotação semanal, o que significa que só depois do descanso semanal os trabalhadores mudam de turno.

2- Os horários de turno são definidos por uma escala de serviços estabelecida no princípio de cada ano civil, devendo, na medida do possível, serem organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3- No trabalho por turnos o trabalhador terá direito a um período mínimo de meia hora, por turno, para refeição. O tempo gasto na refeição é, para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho.

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um subsídio mensal de € 140,00.

5- O subsídio de turno não é aplicado na parte correspondente às faltas que motivarem perda de remuneração.

6- Os trabalhadores que operem com equipamentos de trabalho contínuo não poderão abandonar o seu posto sem serem rendidos. Caso a rendição não se verifique à hora normal, a entidade patronal deverá promover, o mais rapidamente possível, a sua substituição. Neste caso, aplicar-se-á o disposto nas cláusulas 24.ª e 25.ª

7- Os trabalhadores em regime de turnos que laborem em dia feriado têm direito a receber esse dia nos termos previstos na cláusula 24.ª, n.º 5.

8- Os trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo ou de Natal têm direito a um subsídio especial no valor de € 140,00 por cada um destes dias.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.ª

Retribuições mínimas

1-

a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

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

2- A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no nº. 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3- As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes das tabelas anexas.

4- No ato de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com esta, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste o nome completo, categoria, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal auferidos, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 28.ª

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 29.ª

Desempenho de outras funções

1- Sempre que um trabalhador desempenhe, por uma ou mais horas, outra função, a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2- Se, por aplicação do número anterior, esse desempenho se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à média das remunerações auferidas nos três meses que lhe forem mais favoráveis.

3- Se o desempenho da função referida no nº. 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria.

4- Para aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar, férias ou deslocado para substituição pelos motivos enunciados.

5- A empresa informará o trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções do tipo de função e da previsão da sua duração e das razões do mesmo desempenho.

Cláusula 30.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente, a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio, desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7- O subsídio deve ser pago até ao dia 10 de dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

Cláusula 31.ª

Cantinas em regime de autosserviço

1- A empresa deverá criar cantina que em regime de autosserviço forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respetivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existir cantina a funcionar, nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 4,25 EUR, por dia.

3- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no nº 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4- O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efetivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 32.ª

Deslocações - pequenas deslocações

1- Nas pequenas deslocações efetuadas em serviço, como tal se entendendo as efetuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento de despesas de transporte, na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo gasto no trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 24.ª As frações de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

2- Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante fatura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) Ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado até às 7 horas, inclusive;

c) A ceia, sempre que esteja ao serviço em qual quer período entre as 0 horas e as 5 horas.

3- Para efeitos do n.º 2 desta cláusula consideram-se:

a) Período de almoço - entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

b) Período de jantar - entre as 19 horas e as 21 horas.

c) No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria, tem direito ao pagamento de 30 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 33.ª

Grandes deslocações no continente e regiões autónomas

1- Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no Continente e Regiões Autónomas:

a) A um subsídio de 1 % por dia da remuneração estabelecida para o grupo 1;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação;

c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 22.ª;

d) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no Continente;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas.

2- A um seguro de acidentes pessoais no valor de 27.365,50 EUR enquanto estiver na situação de deslocado.

Cláusula 34.ª

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.ª

Descanso semanal

1- Salvo as exceções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2- Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, quarenta e oito horas).

3- A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal, para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 36.ª

Feriados

1- São feriados:

a)

1 de janeiro;

18 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus;

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira da ascensão ou outro com significado local.

2- A terça-feira de Carnaval é considerada como dia de descanso (equiparado a feriado).

Cláusula 37.ª

Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respetiva retribuição normal, 25 dias úteis de férias.

2- No ano civil da admissão, e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efetuar até 31 de dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respetivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respetivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respetivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respetivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respetivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 38.ª

Subsídio de férias

1- Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 26.ª, antes do início das férias, em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio igual ao total dos dias de férias a gozar.

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

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias, que gozem.

3- O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior, sem prejuízo do disposto no nº 1 desta cláusula.

Cláusula 39.ª

Marcação de férias

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de março de cada ano, o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

Cláusula 40.ª

Interrupção de férias

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período das férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

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

Cláusula 41.ª

Sanções

1- A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respetivo subsídio.

2- A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 37.ª pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

Cláusula 42.ª

Definição da falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 43.ª

Ausência inferior a um dia de trabalho

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/hora = \frac{V/dia}{n}$$

em que *n* é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 44.ª

Participação da falta

1- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 45.ª

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- É justificada a falta que resulte de qualquer das situações prevista nas alíneas do n.º 1 da cláusula 46.ª

3- As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 46.ª

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até 10 dias por ano;

b) Prática de atos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na Lei e no AE;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante 5 dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante 2 dias consecutivos;

f) Falecimento de tios, no dia do funeral;

g) Nascimento de filhos, durante 3 dias;

h) Doação benévola de sangue, no dia da doação;

i) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- 0s prazos previstos nas alíneas d), e) e g) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura, haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a ação disciplinar

Cláusula 47.ª

Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração as faltas que resultem do exercício de funções em associações sindicais, fora do tempo de crédito concedido por Lei, salvo o disposto na cláusula 16.ª.

Cláusula 48.ª

Consequências da falta

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 16.ª.

2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

CAPÍTULO VIII

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 49.ª

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3- O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

Cláusula 50.ª

Regresso do trabalhador

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 51.ª

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1- No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2- Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou in labor.

Cláusula 52.ª

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Revogação por acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;

d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

Cláusula 53.ª

Revogação por acordo das partes

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato.

Cláusula 54.ª

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

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

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

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

Cláusula 55.ª

Despedimento promovido pela entidade empregadora

1- Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na Lei.

Cláusula 56.ª

Justa causa

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

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

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;

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

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

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

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

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

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 57.ª

Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

a) A necessidade do cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

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

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

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

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

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

g) Aplicação de sanção abusiva;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) Ofensas à integridade física, liberdade, honram ou dignidade do trabalhador, punível por Lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização, calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 56.ª

Cláusula 58.ª

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso.

4- Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

I SECÇÃO

Igualdade e direitos da maternidade e da paternidade

Cláusula 59.ª

Maternidade e paternidade

1- A trabalhadora tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, no período anterior ou posterior ao parto.

2- No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho.

3- A licença referida nos números anteriores pode ser gozada, total ou parcialmente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto.

4- A trabalhadora tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos 6 semanas de licença por maternidade.

5- Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

6- Em caso de aborto, a trabalhadora tem direito a uma licença, sem perda de retribuição, com duração entre 14 e 30 dias, conforme prescrição médica.

Cláusula 60.ª

Licença de paternidade

1- Por ocasião do nascimento do(a) filha(o), o pai tem direito a uma licença, obrigatória, de cinco dias úteis, sem perda de retribuição, que podem ser gozados seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento da criança.

2- Sem prejuízo do constante no número anterior, o pai tem ainda direito a gozar dois dias úteis, sem perda de retribuição, que acrescerão àquela licença.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o pai tem direito a licença por paternidade nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

4- Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe ou por morte desta, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

5- Se a morte, ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores, ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Cláusula 61.ª

Licença parental

1- Para assistência a filho ou adotado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

a) A licença parental, sem perda de retribuição, de 3 meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total das ausências, seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior, de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adotado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4- No caso de nascimento de um terceiro filho, ou mais, a licença prevista no número anterior é prorrogável até três anos.

5- O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com este resida, nos termos do presente artigo.

6- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido à entidade patronal com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período da licença ou do trabalho a tempo parcial.

7- Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe, podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

8- O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à atividade ou para promoção ou progressão na carreira.

Cláusula 62.ª

Direitos específicos

1- Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e proteção da segurança e da saúde, a trabalhadora grávida tem direito:

a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar em dias úteis ou em dias feriados ou de descanso semanal;

b) A faltar, justificadamente, para idas a consultas médicas e sessões de preparação para o parto;

c) A ser transferida, sempre que possível, durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas;

d) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, a ser dispensada do trabalho, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

2- O direito previsto na alínea a) do número anterior, aplica-se ao pai, desde que este tenha beneficiado da licença por paternidade prevista no n.º 3 da Cláusula 60.ª.

3- A mãe tem direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, para amamentação, enquanto esta durar, podendo utilizá-las no início ou no fim do período normal de trabalho.

4- Até 1 ano de idade da criança, a mãe ou o pai têm direito a duas horas diárias, sem perda de retribuição, no início ou no fim do período normal de trabalho, para aleitação do(a) filho(a).

Cláusula 63.ª

Proibição de despedimento

1- A cessação do contrato de trabalho da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante não pode ser efetuada, sem que, previamente, tenha sido emitido parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2- A entidade patronal que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, sem justa causa, ou sem ter solicitado o parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em alternativa à reintegração, pagar-lhe-á uma indemnização em dobro daquela a que teria direito, sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

3- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente presume-se feito sem justa causa, ainda que o seja a outro título.

4- É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente, caso não tenha sido solicitado o parecer previsto no nº 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

5- Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efetuado pela entidade patronal após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

6- Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactente for declarado ilícito, a entidade patronal não se pode opor à sua reintegração.

II SECÇÃO

Trabalhadores menores

Cláusula 64.ª

Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma ação constante de formação profissional, bem como a colaborar na ação que, no mesmo sentido, o Estado procurar desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com a empresa.

III SECÇÃO

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 65.ª

Trabalhadores-estudantes

1- Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 26/81, de 21 de agosto, os trabalhadores do quadro de pessoal permanente da empresa que frequentem cursos oficiais ou oficializados que contribuam para a sua valorização profissional têm direito:

a) A abandonar o local de trabalho, sem perda de retribuição, às 16 horas, nos dias em que tenham aulas;

b) A dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição, nos dias em que tenham provas de, exame final ou de frequência;

c) A um dia de dispensa, por cada disciplina, na véspera do exame, sem perda de retribuição.

2- São deveres específicos dos trabalhadores-estudantes:

a) Apresentar, no início do ano escolar, documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos.

b) Indicar, no início do ano escolar, o horário de funcionamento das aulas e suas eventuais alterações.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 66.ª

Formação profissional – Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- As empresas devem elaborar em cada ano planos de formação.

3- As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação por si promovidas.

4- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- As empresas podem conceder aos trabalhadores que o solicitem, empréstimos destinados à frequência de cursos que considerem do seu interesse, reembolsáveis pelo trabalhador.

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

7- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de ações de educação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

8- O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição para ações de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador.

Cláusula 67.ª

Planos de formação

1- A empresa elabora anualmente planos de formação.

2- O plano de formação deve prever as ações de formação a desenvolver e os números de trabalhadores a abranger.

3- O plano de formação abrange as ações de formação necessárias:

a) À atualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem;

d) À melhoria do nível de educação básica, tendo em vista atingir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade;

e) As formações pós-básicas nos termos da cláusula 70.ª;

f) A permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

4- O plano de formação deverá no mínimo abranger 10% dos trabalhadores e um número mínimo de 15 horas certificadas em 2003.

5- Todos os trabalhadores têm direito ao seguinte número de horas de formação certificada em cada ano:

2004	20 horas
2005	30 horas
2006	35 horas

6- As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de 3 horas, quando as ações de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhes sejam imputáveis.

7- Os Sindicatos outorgantes da Convenção têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação das empresas.

Cláusula 68.ª

Formação de reconversão

1- A empresa promoverá ações de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respetivas funções;

b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

Cláusula 69.ª

Formação nos contratos de trabalho para jovens

1- As empresas, sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, assegurarão, diretamente ou com o apoio do IEFP, a frequência de formação profissional ou de educação, que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, o nível II.

2- O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, é reduzido em metade do período normal de trabalho que vigorar na empresa.

Cláusula 70.ª

Formação pós-básica

1- Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelatos poderão ter acesso a ausências ao serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, pelo tempo necessário à frequência do curso.

2- O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.

3- A ausência de serviço sem perda de retribuição é autorizada mediante requerimento dos interessados e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência do mesmo.

4- O trabalhador que beneficia da ausência de serviço sem perda de retribuição assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 71.ª

Princípios gerais

1- As empresas criarão e manterão serviços internos, responsáveis pelo exato cumprimento do disposto na Cláusula 74.ª, a fim de responder a todas as necessidades.

2- O recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços, só é autorizado com o acordo da Comissão Sindical e na falta deste do Sindicato.

Cláusula 72.ª

Direitos dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho

1- Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas de saúde, higiene e segurança no trabalho, nos termos do Regulamento que vigorarem ou forem aprovados pelos trabalhadores.

2- Para o exercício das funções cada representante para a SHST tem direito a um crédito mensal de 12 horas retribuídas, que contará para todos os efeitos como tempo de efetivo serviço, sem prejuízo de serem justificadas as faltas quando ultrapassem aquele crédito, por necessidade de maior período.

3- Os representantes dos trabalhadores para a SHST têm direito:

a) A receber formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;

b) A estarem corretamente informados sobre as medidas a adotar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

c) A obter informação sobre as medidas que devem ser adotadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

d) A apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional;

e) Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 a 3 deste artigo ao trabalhador deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

- Admissão na empresa;
- Mudança de posto ou de funções;
- Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes e produtos;
- Adoção de uma nova tecnologia.

4- Os representantes dos trabalhadores para a SHST serão consultados previamente e em tempo útil sobre:

a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;

b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação e exoneração dos trabalhadores ligados à organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores;

f) No recurso ao trabalho por turno ou noturno.

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

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

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

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 73.ª

Responsabilidade

As empresas que com negligência ou dolo não cumpram as disposições relativas às matérias constantes desta convenção sobre segurança, higiene, saúde, ambiente e prevenção dos riscos profissionais, para além das obrigações que decorram da Lei, estão obrigados a indemnizar o trabalhador sinistrado num valor de 24 meses da sua retribuição ou do salário mínimo nacional quando aquele for inferior a este.

Cláusula 74.ª

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1- A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a Comissões constituídas para esse efeito criadas.

2- Ao abrigo desta convenção são criadas nas empresas Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho de composição paritária.

3- As competências e modo de funcionamento das Comissões de Higiene e Segurança no Trabalho serão definidas em regulamento próprio a acordar entre as partes.

Cláusula 75.ª

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- As empresas obrigam-se a promover através dos serviços competentes, em conjunto com as comissões referidas na cláusula anterior, a determinação dos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infetadas e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A definição destes postos de trabalho implica a adoção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, podendo ainda determinar, nos termos do regulamento previsto na cláusula 76.ª, a redução dos períodos normais de trabalho e o recurso a meios de recuperação a expensas da empresa, sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, periódicos e da cobertura estabelecida para acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 76.ª

Postos de trabalho isolados

1- Enquanto não for aprovado o regulamento previsto na cláusula 74.ª, a empresa, ouvidas as comissões referidas na mesma, diligenciará no sentido de estabelecer os esquemas de vigilância dos postos de trabalho isolados, de forma que possam ser detetados rapidamente situações de emergência tais como acidentes ou doenças súbitas.

2- No trabalho noturno serão organizados meios de apoio adequados, nomeadamente em primeiros socorros e com linhas de telefone diretas que permitam em caso de emergência o acesso imediato a apoio.

Cláusula 77.ª

Equipamento individual

1- Só deve existir recurso a equipamento individual quando o risco não puder ser eliminado na fonte.

2- Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e proteções auditivas é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

3- A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

4- Nos termos do regulamento previsto na cláusula 74.ª, a empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 78.ª

Direito à formação profissional

1- Os representantes dos trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2- A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3- As faltas dadas para a frequência do curso de SHST serão justificadas com retribuição.

CAPÍTULO XII

Segurança social

Cláusula 79.ª

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão pontualmente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde e medicina no trabalho

Cláusula 80.ª

Higiene e segurança no trabalho

1- A empresa terá de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objetos necessários.

2- A empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

3- Haverá uma comissão de higiene e segurança, constituída nos termos legais, com as atribuições constantes do nº. 4 desta cláusula.

4- A comissão de higiene e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

   a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;

   b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

   c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

   d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

   e) Apresentar recomendações à administração da empresa, destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

5- A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de higiene e segurança.

Cláusula 81.ª

Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico, a quem compete:

   a) Exames médicos que, em função do exercício da atividade profissional, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

   b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afetar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas corretivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e fornecimento à comissão de higiene e segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Colaborar com a comissão de higiene e segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o nº. 3 da cláusula 9.ª.

CAPÍTULO XIV

Das comissões paritárias

Cláusula 82.ª

Constituição

1- É constituída uma comissão paritária, formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 83.ª

Atribuições

Para além das atribuições referidas no presente AE, caberá ainda à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.

Cláusula 84.ª

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

Cláusula 85.ª

Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na Lei para as convenções coletivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XV

Sanções disciplinares

Cláusula 86.ª

Princípio geral

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 87.ª

Sanções

1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho até 6 dias;

d) Suspensão do trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;

e) Despedimento.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3- A infração disciplinar prescreve:

a) Logo que cesse o contrato de trabalho;

b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;

c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal;

d) A prescrição suspende-se com a instauração do processo disciplinar.

4- As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do nº.1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que a determinaram.

Cláusula 88.ª

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;

d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3- A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do nº. 1 alguma sanção sujeita a registo, nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Cláusula 89.ª

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

Cláusula 90.ª

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional, e bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste AE.

ANEXO I

Carreiras profissionais

Conservação mecânica - Os trabalhadores classificados como oficial de 3.ª e 2.ª, ao fim de três anos de permanência no respetivo escalão, serão promovidos a oficial de 2.ª e 1.ª, respetivamente.

Administrativos - Os trabalhadores classificados como escriturário B, ao fim de três anos de permanência no escalão, serão reclassificados em escriturário A.

Produção

Condutor de máquinas - Os trabalhadores classificados como praticante, ao fim de dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a condutor de máquinas B, e estes, ao fim de três anos de permanência no escalão, serão promovidos a condutor de máquinas A.

ANEXO II

Descritivo de funções

Alimentador de máquinas. - É o trabalhador que tem como função colocar numa ou mais máquinas certas quantidades de varas de tubo de vidro no alimentador automático das mesmas e que, depois das operações efetuadas pela referida máquina, as retira para local apropriado.

Condutor de máquinas. - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automáticas ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.); verifica a temperatura da mufla, prepara a máquina para fabricação; introduz ecrã na máquina e tinta no autoquebrável e no ecrã, examina periodicamente a impressão nos artigos fabricados; alimenta a máquina com tubos de vidro; conserta as quantidades nas caixas, confere medidas para que os produtos fabricados não ultrapassem as tolerâncias expressas na ficha técnica, examina o funcionamento dos maçaricos e vigia o funcionamento da máquina.

Controlador de fabrico. - É o trabalhador que controla a fabricação sob a orientação do encarregado geral.

Distribuidor de tubo de vidro. – É o trabalhador que tem como função a receção, entrega (incluindo aos clientes) e registo de tubo de vidro entrado no armazém.

Encarregado geral. - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexionados com a mesma, se houver.

Escolhedor-embalador de tubo de vidro. - É o trabalhador que conta, escolhe e embala artigos fabricados, podendo proceder à sua lavagem, pesagem ou outros serviços inerentes.

Escriturário. - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe seguimento apropriado. Tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe compete, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Motorista de pesados. - É o trabalhador, possuidor de carta de condução profissional, a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem exceção, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e pela orientação da carga e descarga.

Os veículos pesados e ligeiros, com distribuição, terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Pedreiro ou trolha. - É o trabalhador que, servindo-se de diversas ferramentas, prepara os blocos refratários nas formas adequadas para a sua aplicação dos potes e cachimbos no respetivo forno. Podem ser-lhe dadas tarefas de construção civil. Colabora na operação de meter potes, safroeiros e rodelas nos potes.

Praticante.- É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções, coadjuvando os respectivos profissionais.

Serralheiro civil. - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, caldeiras, andaimes e similares para edifícios e outras obras.

Serralheiro mecânico. - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis, considerados sucata.

Servente. - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela salarial

Grupo 0 – € 1.125,00

Encarregado geral

Grupo 1- € 1.032,50

Motorista de pesados

Serralheiro mecânico de 1.ª

Serralheiro civil de 1.ª

Grupo 2 - € 927,00

Controlador de fabrico

Distribuidor de tubo

Escriturário A

Pedreiro ou trolha

Grupo 3 - € 783,00

Condutor de máquinas A

Escriturário B

Serralheiro mecânico de 2.ª

Serralheiro civil de 2.ª

Grupo 4 - € 773,50

Condutor de máquinas B

Serralheiro mecânico de 3.ª

Serralheiro civil de 3.ª

Grupo 5 - € 673,00

Alimentador de máquinas

Grupo 6 - € 652,00

Praticante do 2.º ano

Servente

Grupo 7 - € 639,50

Escolhedor-embalador de tubo de vidro

Praticante do 1.º ano

Marinha Grande, 11 de março de 2013

Morais Matias, S.A.

Acácio Manuel de Carvalho Morais Matias, na qualidade de administrador

Luís Miguel Matias Alves, na qualidade de administrador

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM

Vítor L.S. Otão, na qualidade de mandatário

Maria Etelvina Ribeiro, na qualidade de mandatária

DECLARAÇÃO

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE Morais Matias, S.A., a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, declara que representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira

Depositado em 6 de maio de 2013, a folha 136, livro 11, com o n.º 28/2013, 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 NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Republicação:
Por terem saídos ilegíveis "Tabela de remunerações certas mínimas" do Anexo II e do texto consolidado, publicam-se corrigidos.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
I	Chefe de escritório Diretor de serviços	**944,00 €**
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado geral Tesoureiro	**842,00 €**
III	Chefe de secção Guarda-livros Inspetor de vendas Programador informático	**791,00 €**
IV	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador (sem comissões) Encarregado de armazém Promotor de vendas (sem comissões)	**771,00 €**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
	Prospetor de vendas (sem comissões) Secretário Técnico de laboratório (de mais de quatro anos) Vendedor (sem comissões) Vendedor especializado (sem comissões)	
V	Caixa Cobrador Fiel de Armazém Motorista de pesados Operador de computadores de 1.ª Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Técnico auxiliar de laboratório (de dois a quatro anos)	**696,00 €**
VI	Conferente Motorista de ligeiros Operador de computador de 2.ª Operador de Telex Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Técnico auxiliar de laboratório (até dois anos)	**635,00 €**
	Ajudante de motorista Demonstrador (com comissões) Empregado de expedição Promotor de vendas (com comissões)	

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
VII	Prospetor de vendas (com comissões) Telefonista de 1.ª Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Vendedor (com comissões) Vendedor especializado (com comissões)	**606,00 €**
VIII	Caixeiro-ajudante Caixeiro-viajante do 2.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 1.ª Distribuidor Embalador Empilhador Estagiário e dactilógrafo do 3.º ano Operador de empilhador de básculo Servente Servente de armazém Telefonista de 2.ª	**542,00 €**
IX	Caixeiro-viajante do 1.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 2.ª Estagiário e dactilógrafo do 2.º ano Servente de limpeza	**503,00 €**
X	Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém)	**502,00 €**
XI	Paquete (*)	**502,00 €**

(*)Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, desde que o trabalhador tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória (artigo 68.º n.º 2 e artigo 70.º do Código do Trabalho).

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
I	Chefe de escritório Diretor de serviços	**944,00 €**
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado geral Tesoureiro	**842,00 €**
III	Chefe de secção Guarda-livros Inspetor de vendas Programador informático	**791,00 €**
IV	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador (sem comissões) Encarregado de armazém Promotor de vendas (sem comissões) Prospetor de vendas (sem comissões)	**771,00 €**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
	Secretário Técnico de laboratório (de mais de quatro anos) Vendedor (sem comissões) Vendedor especializado (sem comissões)	
V	Caixa Cobrador Fiel de Armazém Motorista de pesados Operador de computadores de 1.ª Primeiro-caixeiro Primeiro-escriturário Técnico auxiliar de laboratório (de dois a quatro anos)	**696,00 €**
VI	Conferente Motorista de ligeiros Operador de computador de 2.ª Operador de Telex Segundo-caixeiro Segundo-escriturário Técnico auxiliar de laboratório (até dois anos)	**635,00 €**
	Ajudante de motorista Demonstrador (com comissões) Empregado de expedição Promotor de vendas (com comissões)	

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
VII	Prospetor de vendas (com comissões) Telefonista de 1ª Terceiro-caixeiro Terceiro-escriturário Vendedor (com comissões) Vendedor especializado (com comissões)	**606,00 €**
VIII	Caixeiro-ajudante Caixeiro-viajante do 2.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 1.ª Distribuidor Embalador Empilhador Estagiário e dactilógrafo do 3.º ano Operador de empilhador de básculo Servente Servente de armazém Telefonista de 2.ª	**542,00 €**
IX	Caixeiro-viajante do 1.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 2.ª Estagiário e dactilógrafo do 2.º ano Servente de limpeza	**503,00 €**
X	Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém)	**502,00 €**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
XI	Paquete (*)	**502,00 €**

(*)Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, desde que o trabalhador tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória (artigo 68.º n.º 2 e artigo. 70.º do Código do Trabalho).

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

Sentença do Tribunal do Trabalho de Lisboa, 1.º Juízo, 1.ª secção, proferida nos autos de controvérsia sindical sem carácter penal nº 2493/11.1TTLSB, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 479.º, n.º 6 do Código do Trabalho.

Os autos reúnem elementos para ser proferida decisão imediata, razão por que passo elaborar

I - RELATÓRIO

O Ministério Público intentou contra

1- ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves;

2- FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura. Alimentação. Bebidas. Hotelaria e Turismo de Portugal;

3- FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços;

4- FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações;

5- FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

6- FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica. Química. Farmacêutica, Elétrica, Energia e Minas;

7- SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros. Energia e Indústrias Transformadoras

a presente ação declarativa, sob a forma especial, destinada à anulação de cláusulas de convenção coletiva de trabalho, na qual peticionou que este Tribunal declare a nulidade de:

a) n.º 4 da cláusula 76.°

b) alíneas a), c), f), g) e h) do n.º 1 da cláusula 81.ª

c) n.ºs 4 e 6 da cláusula 81.ª

do Contrato Coletivo de Trabalho outorgado pela Rés e publicado no *BTE* n.º 17, de 08/05/2011.

Invocou para o efeito, e em síntese, que:

A- a cláusula 76.º, n.º 4 viola o artigo 24.º do Código do Trabalho:

- discrimina o pai que esteja o gozar a dispenso de aLeitação;
- não se vê fundamento em adotar um regime de dispensa do pagamento da compensação em caso de rescisão unilateral da sua parte, par tal facilitar as rescisões de quem tem, legalmente, um regime especial de proteção. Tal cláusula;

B- a cláusula 81.º, n.º 1, alínea a) viola o artigo 62.º do Código do Trabalho:

- apenas refere a grávida, e não também a puérpera e lactante;
- atribui à trabalhadora o ónus de verificar e documentar, através de conselho médico, "quando exigido", a incompatibilidade da tarefa com o seu estado - quando o artigo 62.º, n.º 2, do Código do Trabalho declara que é obrigação do empregador proceder à avaliação do risco, de modo a determinar repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, e tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora aos riscos, o que vai no mesmo sentido da Secção III do Capítulo V da Lei nº 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, na qual se estabelecem quais as atividades proibidas ou condicionadas a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes. Ou seja, esta cláusula contraria normas legais imperativas que estabelecem como obrigação do empregador a avaliação do risco, em geral para todos os trabalhadores e para a mulher grávida, puérpera e lactante;

C- a cláusula 81.º, n.º 1, alínea c) viola o artigo 40.º do Código do Trabalho:

- consagra um diferente tempo para o gozo da licença;
- omite a proteção ao progenitor;

D- a cláusula 81.º n.º 1, alínea f) viola o artigo 43.º do Código do Trabalho, por reduzir o número de dias de licença por paternidade;

E- a cláusula 81.º n.º 1, alínea g) viola o artigo 24.º da Código do Trabalho, porque apenas prevê dispensa para a mulher e não também para o homem;

F- a cláusula 81.º n.º 1, alínea h) viola os artigos 63.º, e 338.º do Código do Trabalho:

- o seu texto sugere que a trabalhadora apenas não poderá ser despedida sem justa causa durante a gravidez e até 1 ano depois do parto;
- contraria o regime especial de proteção da mulher grávida, puérpera ou lactante prevista no artigo 63.º do CT

G- a cláusula 81.º, n.º 4 viola o artigo 40.º do Código do Trabalho, ao fazer uma equiparação da licença par aborto à licença por parto de nado morto;

H- a cláusula 81.º, n.º 6 viola o artigo 40.º do Código do Trabalho, que prevê a cessação da licença de maternidade no caso de morte de nado vivo.

Mais disse que as normas convencionais ora postas em crise violam disposições legais imperativas em matéria de igualdade e não discriminação, pelo que devem ser declaradas nulas por aplicação dos artigos 7.º, n.ºs 1 e 2 do Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, 3.º, n.º 3, alínea b) e 478.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho, 280.º, 294.º e 295.º do Código Civil.

Citados todos os outorgantes, a FESAHT – Federação dos Sindicatos do Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal apresentou alegações nas quais, em síntese, pugnou que ao invés da pretendida declaração de nulidade seja antes expurgada a parte discriminatória da cláusula 62.º (?) e estendida a cláusula ao género discriminado, por mera interpretação que obedeça às normas legais, mantendo-se em tudo o mais que não sofra censura.

II - PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS

O Tribunal é competente em razão da nacionalidade, da matéria e da hierarquia. O processo é o próprio e está isento de nulidades que o invalidem no seu todo. Existe personalidade judiciária, as partes são processualmente capazes, legítimas e mostram-se devidamente representadas.

Não se vislumbram outras exceções dilatórias, nulidades ou questões prévias de que cumpra conhecer e que obstem ao conhecimento do mérito.

III - DO MÉRITO

Permitem os autos, sem necessidade de mais provas, a apreciação de todas as questões suscitadas.

Assim sendo, passar-se-á de imediato a conhecer do mérito da causa e terá o presente despacho, para todos os efeitos, o valor de sentença – artigos 510.º, n.ºs 1, alínea b) e 3 do Código de Processo Civil e 185.º, n.º 1, do CPT.

Atentas as posições trazidas pelas partes, o *thema decidendum* circunscreve-se a uma única questão que é a de aferir da nulidade das normas convencionais em apreço e decidir em conformidade.

IV - DOS FACTOS

Tendo em conta a prova já produzida documentalmente e por acordo, o Tribunal considera provado e com interesse para os autos a seguinte factualidade:

1) Os Réus outorgaram entre si um Contrato Coletivo de Trabalho.

2) Tal Contrato Coletivo foi publicado no *BTE*, 1.º Série, n.º 17, de 08 de maio de 2011, a páginas 1460 e seguintes, e corresponde a alteração salarial e outras e texto consolidado.

V - O DIREITO

Tratam os autos de apreciar o conteúdo de algumas cláusulas daquele texto consolidado. Vejamos cada uma delas.

A cláusula 76.ª disciplina a denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador, ali prevendo o dever de comunicar essa decisão por escrito com aviso prévio de 2 meses (*ou 1 mês, se tiver menos de 2 anos de antiguidade*), sob a cominação de ter de indemnizar a outra parte no valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Tratando-se, porém, de "*mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio"* - refere o n.º 4.

Ora, o artigo 47.º do Código do Trabalho prevê que ambos os progenitores têm direito a dispensa para aleitação, em regra até o filho perfazer um ano de idade, pelo que a norma convencional viola a norma legal imperativa prevista no artigo 24.º do Código do Trabalho, designadamente na parte em que refere o trabalhador tem o direito a ser tratado de modo igual, não podendo ser prejudicado em razão, nomeadamente, do sexo ou da situação familiar.

Donde, afigura-se-nos ter razão o Ministério Público quando aponta a invocada ilegalidade por injustificada discriminação do progenitor.

A cláusula 81.ª regula os direitos da maternidade e da paternidade e estabelece o que diz serem direitos especiais às mulheres e pais trabalhadores *"para além do disposto na Lei e no presente contrato coletivo para a generalidade dos trabalhadores"*, designadamente:

a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria.

Nesta matéria, o artigo 62.º do Código do Trabalho mostra-se bem mais abrangente e protetor, quer porque inclui as lactantes sem o limite de prazo até 6 meses após o parto quer porque coloca do lado do empregador o ónus de proceder à avaliação do risco das condições de trabalho para a grávida, puérpera e lactante e de determinar as medidas que se revelem necessárias para evitar esse risco, sendo a omissão desse dever punida como contraordenação muito grave.

A mesma cláusula refere ainda, na sua alínea c), que "*A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao pano, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto".*

Porém, a propósito da mesma matéria, o artigo 40.º do Código do Trabalho confere a ambos os progenitores uma a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar sem prejuízo dos direitos específicos da mãe.

Conclui-se, pois, como o autor, que esta norma discrimina e restringe direitos concedidos por norma legal imperativa.

Continuando na mesma cláusula, a alínea f) estabelece que *"O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são gozados obrigatoriamente no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho*".

Comparada a correspondente norma prevista no artigo 43.º do Código do Trabalho, nela se lê que *"1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este. 2 - Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe. 3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro"*

Donde, conclui-se facilmente da mera leitura de ambos os preceitos, que a referida cláusula também restringe, nesta parte, a proteção da parentalidade conferida por Lei.

Passemos à alínea g) da mesma cláusula 81.º, que dispõe que "*A trabalhadora terá direito a dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição".*

Ora, tratando a cláusula em apreço de questões de parentalidade, não se compreende por que razão o progenitor não há-de ter o mesmo direito de dispensa, assim justifique essa necessidade.

Conclui-se, assim, que também aqui existe uma discriminação injustificada, com violação do disposto no artigo 24.º do Código do Trabalho.

Por sua vez, a alínea h) da mesma cláusula estabelece que *"A trabalhadora não poderá ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal".*

Como bem refere o autor, a proibição de despedimento sem justa causa é redundante, porquanto nenhum trabalhador pode ser despedido sem justa causa.

Contudo, tentando encontrar alguma interpretação útil na cláusula em apreço, a única que vislumbramos é a de que no período que antecede a gravidez e decorrido 1 ano após o parto, a trabalhadora já pode ser despedida sem justa causa – o que contraria frontalmente os artigos 63.º e 338.º do Código do Trabalho.

Ainda na mesma cláusula, agora no seu n.º 4, lê-se que *"No caso de aborto ou de parto de nado morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias, no máximo"*

Equipara, portanto, ambas as situações, quando no artigo 38.º do Código do Trabalho apenas se limita a licença (*para entre 14 a 30 dias*) no caso de interrupção da gravidez (aborto).

Ora entende este Tribunal que a referida equiparação não é lícita por colocar num mesmo plano situações que se revelam diferentes e que, certamente por essa razão, o legislador não quis equiparar.

Na verdade tão-pouco se pode afirmar, salvo o respeito por outro entendimento, que a situação do nado-morto se encontra omissa. Não encontra. Se bem repararmos, o artigo 40.º do Código do Trabalho permite concluir que o direito à licença parental se adquire na esfera jurídica pelo ato do nascimento do filho, pelo parto, e o parto de um nado de morto não deixa de ser, tecnicamente, um parto tal como, juridicamente, não deixou de ocorrer o nascimento de um filho ... morto.

Esse parto produz, assim, todos os seus efeitos jurídicos, como sejam o do direito ao gozo da licença parental em conformidade com o referido artigo 40º.

Por essa razão, por não ter havido parto, o legislador remeteu, autónoma e taxativamente para o artigo 38°, a licença por aborto.

Neste sentido, a CITE emitiu Parecer publicado sob o n.º 99/CITE/2008, ponto 2.11, em http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres2008/P99_08.pdf e, embora à luz de legislação anterior, também o Supremo Tribunal Administrativo assim se pronunciou em 29/03/2000, no processo n.º 041019, acessível em www.dgsi.pt.

Ou seja, e em conclusão, aquela norma convencional restringe direitos imperativamente conferidos pelo artigo 40.º do Código do Trabalho.

Por último vemos que o n.º 6 da mesma cláusula consagra que *"o direito a faltar no período de maternidade com efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto"*.

Ora renovando o que dissemos a propósito do n.º 4 da cláusula que aqui damos por inteiramente reproduzido, entendemos que este número coarta ilicitamente os direitos já constituídos no momento do nascimento, mormente o direito ao gozo integral da licença parental em conformidade com o artigo 40.º da Código do Trabalho.

Tudo visto, resta acrescentar que as normas legais em matéria de proteção na parentalidade não podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação coletiva que disponham num sentido menos favorável aos trabalhadores – artigos 3.º, n.º 3, alínea b), e 478.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho.

E, tratando-se, como tratam, de norma imperativas, estavam os Réus impossibilitados de reduzir a proteção dos trabalhadores concedida por Lei.

Consequentemente, tem de concluir-se pela nulidade de todas as normas convencionais aqui apreciadas, as quais se não aplicarão para nenhum efeito, mantendo-se o CCT reduzido ao seu conteúdo remanescente – artigos 294.º e 292.º do Código Civil.

Procedem, pois, os argumentos e pretensão do Ministério Público.

No que concerne ao acórdão *Kowalska*, citado pela FESAHT, o mesmo não tem aplicação no caso concreto, por duas razões: a primeira, porque o referido acórdão visa a aproximação da legislação dos Estados-membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade da remuneração entre homens e mulheres, sendo certo que as normas em apreço nestes autos têm um objeto muito mais abrangente; a segunda, porque o acórdão manda que os membros do grupo desfavorecido sejam tratados de modo igual sempre que inexista transposição do artigo 119.º do Tratado CEE para o direito nacional, sucedendo no caso destes autos que o direito nacional prevê e regula, com respeito pela ordem comunitária, o tratamento igualitário.

VI - DECISÃO

Em face do exposto, e por aplicação das mencionadas normas jurídicas, julgo procedente a presente ação e, consequentemente, declaro a nulidade:

1- Do n.º 4 da cláusula 76.º;

2- Das alíneas a), c), f), g), h) do n.º 1 da cláusula 81.º,

3- Dos n.ºs 4 e 6 da cláusula 81.º.

do Contrato Coletivo de Trabalho outorgado pela Rés e publicado no *BTE* nº 17, de 08 de maio de 2011, a páginas 1460 e seguintes, no seu texto consolidado.

Custas pelos Réus.

Registe e notifique.

Transitado, cumpra-se o artigo 479.º, n.º 6, do CT, na redação introduzido pela Lei n.º 23/2012, de 25/06.

Lisboa, 31/12/2012

A Juiz de Direito, *Ana Branco* (em férias judiciais)

Por sentença proferida em 31 de dezembro de 2012 e transitada em julgado em 4 de fevereiro de 2013, no processo n.º 2493/11.1TTLSB, que correu termos no Tribunal de Trabalho de Lisboa, 1.º Juízo, 1.ª Secção, em que foi autor o Ministério Público e rés:

1- ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves

2- FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura. Alimentação. Bebidas. Hotelaria e Turismo de Portugal

3- FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços

4- FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações

5- FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro

6- FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica. Química Farmacêutica, Elétrica, Energia e Minas

7- SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros. Energia e Indústrias Transformadoras

Foi declarada a nulidade:

do n.º 4 da cláusula 76.º,

das alíneas a), c), f), g) e h) do n.º 1 da cláusula 81.ª e

dos n.ºs 4 e 6 da cláusula 81.ª

do Contrato Coletivo de Trabalho outorgado pelas rés e publicado no *BTE*, 1.º Série, n.º 17, de 08 de maio de 2011, as quais se não aplicarão para nenhum efeito, mantendo-se o CCT reduzido ao seu conteúdo remanescente - artigos 294.º e 292.º do Código Civil.

Assim, em cumprimento do artigo 479.º, n.º 6 do Código do Trabalho, publica-se de seguida a referida sentença no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO:

Associações Sindicais:

I – Estatutos

Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Sul

Alteração aprovada em 20 de março de 2013, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º. 33, de 08 de setembro de 2012.

1- Excluir do articulado o n.º 2 do artigo 15.º

2- A alínea a) do artigo 20.º:

> "o trabalhador que deixe de exercer a sua atividade pode manter a qualidade de associado, desde que não passe a exercer outra não representada pelo sindicato ou não perca a qualidade de subordinado."

1. Excluiu o n.º 2 do artigo 21.º.

Registado em 03 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n,º 30, a fls 155 do livro n.º 2

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22/05/2013

Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e Notariado- STRN

Alterações aprovadas em assembleia – geral no dia 2 de fevereiro de 2013, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42 de 15 de novembro de 2012

CAPÍTULO I

Da constituição, denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato dos Trabalhadores dos Registos e do Notariado "STRN" é uma associação de classe que, regida pelos presentes Estatutos, abrange todos os trabalhadores do sector dos registos e do notariado que nele livremente se filiem e que, independentemente da natureza jurídica do respetivo vínculo, exerçam a sua atividade profissional no âmbito das pessoas coletivas a que estejam atribuídas os serviços de registo e notariado, como sejam o Instituto dos Registos e do Notariado, I.P. e a Região Autónoma da Madeira, ou quaisquer entidades que lhes venham a suceder, e ainda dos que, havendo-a exercido, se encontrem na situação de aposentados.

Artigo 2.º

Abrangência geográfica

O STRN exerce a sua atividade em todo o território nacional, distribuído por duas zonas geográficas, tendo cada uma jurisdição nos distritos a seguir indicados:

Zona Norte: - Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

Zona Sul e Ilhas:- Angra do Heroísmo, Beja, Évora, Faro, Funchal, Horta, Leiria, Lisboa, Ponta Delgada, Portalegre, Santarém e Setúbal.

Artigo 3.º

Sede e conselhos regionais

1- A sede do STRN é em Lisboa, ou em concelho limítrofe, onde funcionará também, o Conselho Regional do Sul.

2- A sede pode ser transferida para qualquer outro local do território nacional, por decisão do Plenário Geral.

3- Porto, funcionará o Conselho Regional do Norte.

4- Poderão ser criadas outras representações, a nível distrital, por deliberação do Conselho Diretivo Nacional.

Artigo 4.º

Fins

1- O STRN, como associação de classe, tem por fim geral o permanente desenvolvimento da consciência de classe dos trabalhadores e a intransigente defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e morais, tendo em vista a sua plena emancipação.

2- São fins do STRN, em especial:

a) Lutar pelo direito ao trabalho e contra o desemprego, bem como pela realização solidária da classe trabalhadora;

b) Defender, recorrendo a todos os meios ao seu alcance, os direitos adquiridos pelos trabalhadores do sector;

c) Lutar pela progressiva criação de condições especiais ao exercício do poder democrático dos trabalhadores do sector nos domínios político, económico e social;

d) Defender e promover os meios de defesa dos interesses, direitos, liberdades e legítimas aspirações dos seus associados, individual e coletivamente considerados, quando decorrentes da sua condição de trabalhadores ou dela resultantes;

e) Colocar ao dispor dos associados os meios de apoio necessários à assistência sindical e jurídica de que careçam nos conflitos decorrentes das relações de trabalho e no exercício dos seus direitos e deveres sindicais;

f) Desenvolver e apoiar a formação dos associados nos campos sindical e profissional, contribuindo, dessa forma, para uma maior consciencialização dos seus direitos, deveres e interesses e para a sua mais justa e adequada realização profissional e humana;

g) Intervir, no seio da classe trabalhadora, de forma a que o STRN possa responder às suas profundas aspirações de liberdade e unidade, debaixo do intransigente respeito pela sua vontade democrática, expressa e forjada no diálogo entre todas as tendências ou correntes de opinião político-sindical;

h) Defender, sem vacilar, a transformação estrutural e progressiva dos registos e do notariado, no sentido da democratização económica da sociedade portuguesa como meio essencial à construção de uma sociedade mais justa, onde a exploração e a opressão não tenham assento;

i) Pugnar pela instalação de serviços de carácter social, económico e cultural para os trabalhadores do sector;

j) Estreitar relações com outros sindicatos de atividades afins ou conexas, ou não, nacionais e estrangeiros;

k) Formação profissional;

l) Criar um Fundo de Greve e de Solidariedade que minimize as perdas financeiras sofridas pelos associados que adiram à greve e ao mesmo tempo fortaleça a classe, dependendo o mesmo de Regulamento a ser aprovado em Conselho Diretivo Nacional.

Artigo 5.º

Competência

Para a realização dos seus fins, compete ao STRN, em especial:

a) Declarar a greve e pôr-lhe termo;

b) Promover o estudo e o debate de todas as questões do interesse dos associados, enquanto trabalhadores dos Registos e do Notariado, e, nos termos dos estatutos, encontrar para elas as mais adequadas soluções e levá-las à prática;

c) Intervir na elaboração da legislação do sector e acompanhar a sua aplicação;

d) Dar parecer sobre assuntos que digam respeito aos seus associados;

e) Intervir na defesa dos associados em processos disciplinares ou outros conflitos decorrentes das relações de trabalho ou do exercício dos seus direitos e deveres de âmbito sindical;

f) Promover, participar e apoiar iniciativas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respetivos familiares;

g) Receber a quotização dos associados e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão;

h) Exercer, nos termos dos estatutos, toda a atividade que vise a defesa e realização dos interesses e direitos dos associados, nomeadamente, editando publicações e promovendo reuniões de esclarecimento;

i) Exercer vigilância sobre a qualidade dos serviços sociais dirigidos aos trabalhadores do sector, pugnando pela manutenção da sua qualidade e por uma maior abrangência.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 6.º

Orientação

O STRN orienta a sua ação na linha dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

Artigo 7.º

Independência

O STRN exerce a sua atividade com total independência e autonomia relativamente ao Estado e seus organismos, nomeadamente o I.R.N. I.P., às confissões religiosas, aos partidos políticos e às formações partidárias.

Artigo 8.º

Organizações sindicais

O STRN pode filiar-se e participar como membro de outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, desde que os seus fins não se revelem contrários aos princípios consagrados nestes Estatutos.

Artigo 9.º

Democracia interna

1- Todos os associados têm direito, dentro do STRN, de manifestar e de defender livremente os seus pontos de vista.

2- Não é lícita, todavia, a formação de grupos que, atuando no seio do STRN com espírito de fação, tenham por objetivo falsear ou estorvar o curso democrático do processo sindical.

3- As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião, ou de tendência, nos órgãos do STRN subordinam-se aos estatutos, às decisões dos órgãos competentes e, na sua omissão, às leis diretamente aplicáveis.

Artigo 10.º

Restrições

Em ordem a assegurar a plena independência da ação sindical, não será permitido, em especial:

a) A utilização da qualidade de dirigente sindical num ato eleitoral estranho ao STRN, para o qual não esteja devidamente mandatado;

b) O exercício de funções de membro do governo, deputado e de qualquer cargo de chefia nos serviços centrais do IRN, IP:

c) As infrações às regras precedentes implicarão a revogação do mandato sindical.

Artigo 11.º

Símbolo do Sindicato

Os símbolos do STRN são a bandeira e o emblema, aprovados em Conselho Diretivo Nacional.

CAPÍTULO III

Dos sócios e quotização sindical

SECÇÃO I

Os sócios

Artigo 12.º

Sócios

São sócios do STRN todos os trabalhadores que exerçam a sua atividade profissional em serviços organicamente dependentes do Instituto dos Registos e do Notariado, IP e que nele livremente se inscrevam e sejam admitidos e os que, havendo-a exercido, se encontrem na situação de aposentados.

Artigo 13.º

Admissão

1- A admissão como sócio do STRN deverá ser solicitada em impresso próprio ao Conselho Diretivo Regional competente.

2- O pedido de admissão implica a aceitação dos Estatutos.

3- O Conselho Diretivo Regional deverá deliberar no prazo de 30 dias e, aceite a admissão, providenciará para que o desconto da quota se processe no seu vencimento, procedendo, para tanto, às necessárias comunicações.

Artigo 14.º

Recusa de admissão

1- Quando o Conselho Diretivo Regional recuse a admissão do sócio, a respetiva deliberação, convenientemente fundamentada, será comunicada ao interessado por carta registada enviada para o seu local de trabalho no prazo de quinze dias.

2- Da recusa de admissão cabe recurso para o Conselho Diretivo Nacional, a interpor no prazo de oito dias subsequentes ao da receção da carta referida no número anterior.

3- O Conselho Diretivo Nacional delibera, sobre o recurso, em última instância, na sua primeira reunião.

Artigo 15.º

Demissão de sócio

1- O pedido de demissão de sócio faz-se mediante comunicação ao Conselho Diretivo Regional competente, através de carta registada, acompanhada do cartão de sócio.

2- O Conselho Diretivo Regional deve avisar, no prazo de quinze dias, o serviço onde o trabalhador exerce a sua atividade da data a partir da qual deve deixar de proceder ao desconto do valor da quotização sindical.

Artigo 16.º

Suspensão da qualidade de sócio

1- Ficam suspensos da qualidade de sócio e dos inerentes direitos e obrigações os trabalhadores que:

a) a) Tenham sido punidos com a pena de suspensão, enquanto a mesma estiver a decorrer;

b) b) Que se atrasarem no pagamento das quotas por mais de dois meses.

2- Da suspensão por falta de pagamento de quotas será dado conhecimento ao associado, convidando-o a satisfazer o pagamento das quotizações em atraso.

3- Efetuado o pagamento a suspensão cessará, retomando o associado todos os seus direitos.

Artigo 17.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perde a qualidade de sócio o trabalhador que:

a) Deixe de exercer funções em serviços dependentes do IRN,IP, salvaguardadas as situações de aposentação, suspensão e doença;

b) Solicite a sua demissão nos termos dos Estatutos;

c) Deixe de pagar a quotização sindical durante seis meses seguidos.

d) Tenha sido objeto da sanção disciplinar de expulsão;

2- Em todos os casos previstos no número um, o trabalhador deve devolver o cartão de sócio.

Artigo 18.º

Readmissão de sócio

1- O trabalhador que tenha perdido a qualidade de sócio pode ser readmitido nos termos e nas condições exigidas para a admissão, sem prejuízo, no caso da alínea c) do n.º 1 do artigo anterior, de efetuar o pagamento de todas as quotas em dívida.

2- O trabalhador afastado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo anterior só pode ser readmitido passados cinco anos, ficando, contudo, inibido do exercício de cargos nos órgãos sociais.

Artigo l9.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios, nomeadamente:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do STRN, nas condições definidas nos Estatutos, sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 2 do artigo anterior;

b) Participar e intervir na vida do STRN, exprimindo com completa liberdade as suas opiniões sobre questões de interesse dos associados, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

c) Ser informado de toda a atividade do STRN;

d) Beneficiar do apoio sindical e jurídico do STRN em tudo quanto seja relativo à sua atividade profissional;

e) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pelo STRN, nos domínios sindical, profissional, económico, social, cultural, formativo e informativo;

f) Exprimir as suas opiniões sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e fazer livremente críticas à atuação e decisões dos órgãos do STRN, sempre no respeito das decisões democraticamente tomadas;

g) Destituir os órgãos do STRN nas condições fixadas nos estatutos;

h) Solicitar a sua demissão, nos termos dos estatutos;

i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 20.º

Direito de tendência

1- As correntes de opinião, ou de tendência, podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado, e sobre as decisões tomadas pelos órgãos do STRN, no âmbito das suas competências.

2- O exercício do direito de tendência respeitará o Regulamento do Direito de Tendência que consta do Anexo Único e que faz parte integrante destes estatutos.

Artigo 21.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios, nomeadamente

a) Cumprir as disposições dos Estatutos e demais regulamentos do STRN;

b) Pagar regularmente a quotização e, por uma só vez, a joia de inscrição, no valor de 1,00 EUR;

c) Participar e intervir nas atividades do STRN e manter-se delas informado, exercer o seu direito de voto e desempenhar com zelo e dignidade as funções para que for eleito ou designado, nos termos dos Estatutos;

d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objetivos do STRN, bem como lutar no sentido de alargar e reforçar a organização sindical nos locais de trabalho;

e) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do STRN, de acordo com os estatutos, e agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos do STRN;

f) Exercer vigilância crítica sobre os órgãos sindicais;

g) Comunicar ao conselho diretivo regional competente, no prazo de quinze dias, a mudança de residência e qualquer alteração na sua situação profissional;

SECÇÃO II

A quotização sindical

Artigo 22.º

Quotização

1- A quota mensal é de 0,50 % da retribuição mensal efetiva.

2- A percentagem a que se refere o número anterior incide sobre o líquido de todas as retribuições, exceto os emolumentos pessoais.

3- Os aposentados estão sujeitos a uma quota mensal uniforme de 2,00 EUR.

Artigo 23.º

Cobrança da quotização

1- A cobrança da quotização sindical é processada mensalmente pelo IRN, IP e remetida por este ao STRN.

2- Poderá, também, ser paga diretamente pelo associado.

Artigo 24.º

Isenção do pagamento de quota

Está isento do pagamento de quotas, sem prejuízo do pleno exercício dos seus direitos e obrigações, o associado que:

a) Se encontre, por motivos disciplinares, na situação de suspensão de trabalho com perda de retribuição, até à resolução do litígio em última instância;

b) Se encontre preso por motivo da sua atuação legítima como sócio do STRN ou devido ao desempenho de qualquer cargo de dirigente, desde que a prisão se deva a razões político-sindicais ou sociais não contrárias aos princípios fundamentais do STRN.

c) Tenha sido aposentado por invalidez permanente.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 25.º

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar sobre os sócios do STRN é exercido pelo Conselho Diretivo Regional competente, aferindo-se esta competência em função da zona a que pertença o presumível infrator.

2- Sendo o presumível infrator membro de um Conselho Diretivo Regional ou do Conselho Fiscal, a jurisdição disciplinar será exercida pelo Conselho Diretivo Nacional.

Artigo 26.º

Garantias de defesa

1- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao presumível infrator sejam dadas todas as garantias de defesa.

2- Instaurado o processo disciplinar, será enviada ao presumível infrator, por carta registada com aviso de receção ou contra recibo, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e os preceitos estatuários ou regulamentares violados ou as deliberações desrespeitadas.

3- A partir do momento da instauração do processo disciplinar, o presumível infrator fica suspenso de toda a atividade sindical.

4- O presumível infrator, querendo, pode responder, por escrito, à nota de culpa em prazo não superior a dez dias úteis, contados da data da receção do aviso ou do recibo, podendo ainda requerer todas as diligências que repute necessárias para o apuramento dos factos e apresentar testemunhas até ao máximo de três.

5- A aplicação da sanção disciplinar será obrigatoriamente comunicado ao arguido por escrito, com os fundamentos que a determinam.

6- Das decisões que imponham as sanções disciplinares previstas nas alíneas c), d) e e) do artigo 28.º cabe recurso, em última instância, para a Assembleia Geral ou para o Conselho Diretivo Nacional, consoante a pena tenha sido aplicada, respetivamente, pelo Conselho Diretivo Nacional ou por um dos Conselhos Diretivos Regionais.

Artigo 27.º

Prescrição

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de dois anos a contar do momento em que teve lugar.

2- O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias úteis subsequentes àquele em que o Conselho Diretivo Nacional ou o Conselho Diretivo Regional competente, teve conhecimento da infração e do presumível infrator.

3- A instauração do processo interrompe o prazo da prescrição.

Artigo 28º

Sanções disciplinares

Sanções aplicáveis:

a) Admoestação registada;

b) Multa de 50,00 EUR a 250,00 EUR;

c) Suspensão de trinta a cento e oitenta dias;

d) Inelegibilidade para os cargos associativos até três anos;

e) Expulsão.

Artigo 29.º

Graduação das sanções

1- As sanções disciplinares aplicar-se-ão em função dos seguintes critérios:

a) Gravidade objetiva da infração;

b) Intencionalidade da conduta do infrator;

c) Repercussão da infração na atividade do STRN e na sua imagem externa;

2- Constituem circunstâncias atenuantes, nomeadamente:

a) A ausência de antecedentes disciplinares;

b) A confissão espontânea da infração;

c) A reparação dos danos causados, se as estes houver lugar.

3- A reincidência constitui circunstância agravante na determinação da medida da sanção.

Artigo 30.º

Causas da pena de expulsão

1- São causas da pena de expulsão:

a) A violação de forma grave dos Estatutos do STRN;

b) A prática de atos ofensivos da dignidade moral e profissional;

c) A lesão grave de interesses patrimoniais e não patrimoniais do STRN;

d) O não acatamento das deliberações dos órgãos competentes ou que de qualquer forma, apelem ao desrespeito dessas deliberações;

e) A recusa do cumprimento dos deveres estatuários por parte daqueles que exerçam cargos ou funções sindicais;

2- A expulsão do associado importa a caducidade imediata de mandato em que esteja investido.

CAPÍTULO V

Organização do sindicato

SECÇÃO I

Organização sindical

Artigo 31.º

Órgãos do Sindicato

1- Os órgãos do STRN são:

a) A assembleia geral;

b) O conselho diretivo nacional;

c) O conselho fiscal;

d) Os conselhos diretivos regionais;

2- Os membros dos órgãos do STRN exercem os seus cargos gratuitamente.

3- Os membros dos órgãos do STRN que, por motivo de desempenho das suas funções, venham a perder total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho, têm direito única e exclusivamente ao reembolso das retribuições perdidas.

4- Na eleição para quaisquer corpos sociais do STRN são asseguradas a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes.

Artigo 32.º

Vinculação

1- Para obrigar o STRN é necessária a assinatura, pelo menos, dos dois presidentes dos conselhos diretivos regionais e, caso envolva operações financeiras, dos respetivos tesoureiros.

2- No impedimento ou falta dos presidentes, estes serão substituídos pelos respetivos vice-presidentes.

3- No impedimento ou falta dos tesoureiros serão estes substituídos por dirigente a designar por deliberação dos respetivos conselhos diretivos regionais.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 33.º

Definição

1- A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, e as suas decisões obrigam o STRN de forma absoluta.

2- A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas, por voto direto e as suas deliberações serão tomadas por maioria, sempre que os estatutos ou a Lei não definam expressamente regime diferente.

Artigo 34.º

Competência

Compete à assembleia geral, em especial:

a) Alterar os estatutos;

b) Decidir sobre a alienação de bens imóveis;

c) Deliberar, por proposta do conselho diretivo nacional, sobre a fusão ou dissolução do STRN;

d) Deliberar, sob proposta do conselho diretivo nacional, a destituição, no todo ou em parte, do conselho nacional, do conselho fiscal e dos conselhos regionais.

e) Sendo o processo eleitoral impugnado, ratificar as eleições ou declará-las nulas, no todo ou em parte;

f) Tomar conhecimento do programa do conselho diretivo nacional, discutir as suas linhas gerais de ação e convocar a sua reunião extraordinária;

g) Apreciar o trabalho realizado pelos órgãos diretivos cessantes;

h) Deliberar sobre outras propostas que lhe sejam submetidas pelo conselho diretivo nacional, pelo conselho fiscal, ou pelos conselhos diretivos regionais;

i) Aprovar as contas e orçamento anuais.

Artigo 35.º

Reuniões ordinárias

A assembleia geral reúne-se, ordinariamente, uma vez por ano.

Artigo 36.º

Reuniões extraordinárias

1- A assembleia geral reúne-se extraordinariamente em casos de extrema gravidade ou importância para a vida do STRN, quando o exijam os presidentes da respetiva mesa, o conselho diretivo nacional, qualquer um dos conselhos diretivos regionais, dez por cento ou duzentos associados.

2- A convocação da assembleia geral compete aos presidentes da respetiva mesa.

Artigo 37.º

Local, presidência e convocatória

1- A assembleia geral terá lugar em qualquer local do território nacional, previamente determinado.

2- As reuniões da Assembleia Geral serão dirigidas colegialmente pelos dois presidentes dos conselhos diretivos regionais, os quais poderão, entre si, designar um deles para o efeito.

3- A convocação da assembleia geral, com a indicação do dia, da hora, do local e ordem de trabalhos, será feita com a antecedência mínima de vinte dias e deverá revestir ampla publicidade, sendo publicada no respetivo sítio da *internet*.

SECÇÃO III

Conselho Diretivo Nacional

Artigo 38.º

Definição

1- o conselho diretivo nacional é o órgão supremo de coordenação, direção e administração geral do STRN, e é composto, por inerência, pelos membros dos conselhos diretivos regionais do Norte e do Sul e Ilhas, eleitos para cada triénio.

2- O conselho diretivo nacional reúne com a presença de apenas dez dos seus membros cuja presença é, no entanto, necessária para que exista quórum constitutivo, pertencendo, forçosamente, cinco membros a cada um dos conselhos diretivos regionais, que os mandatarão para o efeito.

3- Caso não se verifique *quórum* constitutivo e a reunião tiver sido regularmente convocada, será, de imediato convocada, por maioria dos votos presentes, nova reunião a realizar na sede do conselho diretivo regional cujos membros não tenham faltado.

4- Caso na segunda data agendada também não existir *quórum* nos termos previstos no n.º 2 por falta dos membros pertencentes ao conselho diretivo regional faltoso na primeira data, as decisões serão tomadas por maioria dos membros presentes.

5- Os membros suplentes dos Conselhos Regionais são, simultaneamente, membros suplentes do conselho diretivo nacional, substituindo os efetivos nas suas faltas e impedimentos.

6- Sem prejuízo da representação por delegação, o dirigente efetivo que estiver impedido de comparecer deverá comunicar o facto, com tempo, ao conselho regional, a fim de este o fazer substituir por um membro suplente.

Artigo 39.º

Responsabilização e presidência

1- Todos os membros do conselho diretivo nacional têm responsabilidades diretivas e executivas, estabelecendo-se na primeira reunião do conselho a efetuar após as eleições, a distribuições dos vários pelouros e tarefas.

2- A presidência do conselho diretivo nacional caberá ao presidente do conselho diretivo regional em cuja área se realiza a reunião.

Artigo 40.º

Sessões, convocação, deliberações e desempate

O conselho diretivo nacional reunirá, ordinária e alternadamente, nas sedes dos conselhos diretivos regionais, uma vez por trimestre e, em sessão extraordinária quando convocado por um dos conselhos diretivos regionais ou pela assembleia geral e, bem assim, para elaborar o programa geral orientador da sua atuação sindical.

1- A primeira reunião ordinária deverá ser realizada presencialmente. As restantes poderão ser efetuadas com recurso a meios telemáticos.

2- As reuniões ordinárias efetuar-se-ão, sem necessidade de convocatória, nos termos acordados na reunião anterior.

3- A convocatória das sessões extraordinárias será efetuada, por qualquer meio, a cada um dos membros do conselho, devendo ser indicados o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos.

4- As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos elementos presentes ou representados.

5- Em caso de empate na votação, o presidente do conselho diretivo regional que presidir, tem voto qualificado.

Artigo 41.º

Representação

1- É admitida a representação dos membros do conselho diretivo nacional, por delegação entre si a nível de cada conselho regional até um terço dos membros deste.

2- Para tanto, o membro do conselho impedido, deverá dirigir carta ao conselho diretivo nacional, justificando o motivo da ausência e indicando o nome do membro pelo qual se faz representar.

3- A carta referida no número anterior deverá ser acompanhada de um breve parecer sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos.

Artigo 42.º

Competência

É da competência do conselho diretivo nacional, em especial:

a) Requerer a convocação da assembleia-geral;

b) Propor à assembleia geral a revisão total ou parcial dos estatutos;

c) Propor à assembleia geral a alienação de bens imóveis;

d) Propor à assembleia geral a fusão ou dissolução do STRN;

e) Propor à assembleia geral a destituição, no todo ou em parte, do conselho diretivo nacional, do conselho fiscal e dos conselhos diretivos regionais;

f) Propor à assembleia geral o ingresso, a manutenção ou o abandono do STRN como membro de organizações sindicais nacionais e internacionais;

g) Deliberar sobre qualquer declaração de greve de âmbito nacional;

h) Exercer o poder disciplinar nos termos do n.º 2 do artigo 25.º;

i) Deliberar, sem recurso, sobre a recusa de admissão de sócio por parte dos conselhos diretivos regionais;

j) Aprovar os símbolos do STRN, designadamente a sua bandeira e emblema;

k) Resolver, em última instância, os eventuais diferendos entre os órgãos do STRN;

l) Convocar, extraordinariamente, os conselhos diretivos nacional e regionais;

m) Coordenar e executar as deliberações emanadas da assembleia geral;

n) Elaborar o orçamento, o relatório e as contas anuais e submetê-los ao parecer do conselho fiscal;

o) Estabelecer a ligação entre o conselho diretivo nacional e os conselhos diretivos regionais.

p) Efetuar e aprovar o regulamento do fundo de greve e de solidariedade.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 43.º

Composição, eleição e funcionamento

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, um vice-presidente, um secretário e três vogais, eleitos com indicação dos respetivos cargos, nele havendo representação obrigatória de três elementos de cada zona.

2- O conselho fiscal terá seis elementos suplentes nos mesmos termos do número anterior.

3- O conselho fiscal só poderá funcionar com a maioria dos seus membros, tendo, em caso de empate, o presidente voto de qualidade.

4- O conselho fiscal pode recorrer a título meramente consultivo na sua componente técnica, a um revisor oficial de contas.

5- A eleição dos três membros de cada zona do conselho fiscal faz-se em simultâneo com a eleição dos conselhos diretivos regionais,

6- Os cargos de presidente e de vice-presidente são indicados, cada um, alternadamente, por cada zona geográfica.

7- O conselho fiscal funcionará nas sedes dos conselhos diretivos regionais e, das suas reuniões, deverá ser lavrada ata.

8- A queda de um conselho diretivo regional não implica a queda do conselho fiscal, exceto se não mantiver, pelo menos, 50 % dos seus membros em funções.

Artigo 44.º

Competência

1- O conselho fiscal tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do STRN, reunindo com o conselho diretivo nacional e com os conselhos diretivos regionais sempre que necessário ao cabal cumprimento das suas funções.

2- Compete ao conselho fiscal, em especial:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade e os serviços de tesouraria dos conselhos diretivos regionais e do conselho diretivo nacional;

b) Apresentar ao conselho diretivo nacional um parecer sumário sobre os balancetes trimestrais elaborados pelas tesourarias regionais e nacional:

c) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamentos ordinários e suplementares, aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis, apresentados pelos conselhos diretivos regionais e pelo conselho diretivo nacional;

d) Submeter à assembleia geral relatório circunstanciado sobre a situação financeira do STRN;

e) Convocar reuniões extraordinárias do conselho diretivo nacional, quando o entender necessário.

3- O conselho fiscal pode assistir às reuniões dos conselhos diretivos regionais e do conselho diretivo nacional, não tendo, todavia, direito a voto.

Artigo 45.º

Reuniões

1- O conselho fiscal reunirá obrigatoriamente de três em três meses, para os fins consignados nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo anterior, e, anualmente, no mês de fevereiro, para exame e apreciação das contas e relatório do ano findo e, bem assim, dos orçamentos do conselho diretivo nacional e dos conselhos diretivos regionais, referentes ao ano em curso, dando os respetivos pareceres que ficarão exarados em ata.

2- O conselho fiscal reunirá extraordinariamente sempre que o entenda necessário.

3- Aos pareceres do conselho fiscal será dada a conveniente publicidade.

SECÇÃO V

Conselhos diretivos regionais

Artigo 46.º

Conselho diretivo regional

1- Como órgãos coordenador e diretivo da atividade sindical da área da sua jurisdição, haverá, em cada uma das zonas definidas no artigo 2.º dos estatutos, um conselho diretivo regional, composto por nove membros, eleitos pelo plenário regional da respetiva zona, constituído em assembleia eleitoral.

2- O conselho diretivo regional elegerá, de entre os seus membros efetivos, um presidente, um vice-presidente, um secretário e um tesoureiro e distribuirá as tarefas de coordenação e orientação segundo critérios que, entre os seus membros, vierem a ser acordados ou constarem de determinações aprovadas em regulamentos ou em deliberações do conselho diretivo nacional.

3- Os membros do conselho diretivo regional respondem solidariamente pelos atos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos, perante a assembleia geral e o conselho diretivo nacional, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados.

4- O conselho diretivo regional reúne validamente com a presença da maioria dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas por maioria. Em caso de empate o presidente tem voto de qualidade.

5- O conselho diretivo regional deverá lavrar ata das suas reuniões.

Artigo 47.º

Competência e vinculação dos conselhos regionais

1- Cada conselho diretivo regional tem competência específica para as questões no âmbito da sua área, no respeito pelas diretrizes emanadas pela assembleia geral e pelo conselho diretivo nacional.

2- As deliberações tomadas por um conselho diretivo regional não vinculam o outro, que pode oporlhe razões de discordância se os seus efeitos forem suscetíveis de, de algum modo, afetar os interesses dos trabalhadores da outra zona.

3- As divergências assim suscitadas serão obrigatoriamente resolvidas em reunião extraordinária do conselho diretivo nacional, cuja decisão prevalecerá.

Artigo 48.º

Competência específica

1- Compete ao conselho diretivo regional, em especial:

a) Gerir, coordenar e fomentar toda a atividade do STRN dentro da respetiva zona, de acordo com os princípios definidos nos estatutos;

b) Exercer o poder disciplinar sobre os associados do STRN abrangidos pela respetiva zona;

c) Gerir os recursos humanos e exercer o poder disciplinar sobre os trabalhadores do STRN;

d) Admitir e recusar os pedidos de inscrição de trabalhadores com enquadramento no artigo 1.º dos Estatutos, bem como determinar a perda da qualidade de associado;

e) Elaborar o orçamento privativo para a área da sua jurisdição e administrar os fundos arrecadados, respondendo os seus membros, solidária e pessoalmente, pela sua aplicação, salvo declaração de voto de vencido expressa na respetiva ata;

f) Executar e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações da assembleia geral e do conselho diretivo nacional;

g) Colaborar estreitamente com o outro conselho diretivo regional e participar nas reuniões do conselho diretivo nacional;

h) Submeter à assembleia geral, ao conselho diretivo nacional e ao conselho fiscal os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se;

i) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho diretivo nacional, nos termos dos estatutos, bem como submeter à sua apreciação e deliberação, os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que o conselho diretivo regional lhes queira voluntariamente submeter;

j) Criar, se entender necessário, comissões ou grupos de trabalho, para o coadjuvar nas suas funções;

k) Deliberar sobre qualquer declaração de greve de âmbito regional;

l) Elaborar e manter atualizado o inventário dos seus haveres.

2- Compete ao presidente do conselho diretivo regional, em especial:

a) Presidir e coordenar as reuniões;

b) Representar o conselho diretivo regional;

c) Despachar os assuntos correntes;

d) Apresentar nas reuniões os assuntos que careçam de deliberação;

e) Garantir o cumprimento das competências dos membros do conselho diretivo regional e das deliberações tomadas nas suas reuniões.

3- Compete, em especial, ao vice-presidente:

a) Coadjuvar o presidente;

b) Suprir os impedimentos do presidente.

4- Compete, em especial, ao secretário:

a) Preparar e recolher todos os elementos necessários sobre os assuntos que careçam de deliberação;

b) Redigir as atas das reuniões;

5- Compete, em especial, ao tesoureiro:

a) Apresentar em reunião o projeto de orçamento ordinário do conselho diretivo regional, os orçamentos retificativos quando necessários, e as contas do exercício;

b) Verificar as receitas e visar as despesas;

c) Conferir os valores existentes quer em caixa, quer em bancos.

6- Compete aos vogais assegurar, com os outros elementos, o cumprimento das atribuições do conselho diretivo regional e efetuar as substituições que se mostrem necessárias.

Artigo 49.º

Reuniões, vinculação e substituição dos membros efetivos

1- O conselho diretivo regional reunirá em sessão ordinária uma vez por mês e, extraordinariamente, quando convocado pelo presidente, por três dos seus membros em exercício ou pelo conselho diretivo nacional.

2- Salvo disposição que imponha maior exigência, as decisões do conselho diretivo regional são tomadas por maioria dos membros presentes, tendo o presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

3- O dirigente efetivo que esteja impedido de comparecer deverá comunicar o facto, com tempo, ao presidente do conselho diretivo regional, a fim de que este o faça substituir por um membro suplente.

SECÇÃO VI

Delegados sindicais

Artigo 50.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são eleitos pelos sócios do STRN de cada local de trabalho e atuam como elementos de ligação entre aqueles e o respetivo conselho diretivo regional.

Artigo 51.º

Condições de elegibilidade dos delegados sindicais

Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador, sócio do STRN, que reúna as seguintes condições:

a) Exerça a sua atividade no local de trabalho, cujos associados lhe competirá representar;

b) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais e não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nos Estatutos;

c) Não faça parte do conselho fiscal, nem dos conselhos diretivos regionais como elemento efetivo.

Artigo 52.º

Eleição dos delegados sindicais

1- A eleição dos delegados sindicais é feita por voto direto e secreto, no local de trabalho, e compete aos respetivos trabalhadores, no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2- Até quinze dias após a eleição, a ata referente à contagem dos votos e do trabalhador eleito, deverá ser enviada ao Conselho Diretivo Regional competente;

3- Se houver contestação do processo de eleição do delegado sindical, o recurso deverá ser enviado, nos cinco dias imediatos à eleição, para o conselho diretivo regional competente, devendo este na reunião ordinária imediata, verificar da sua legalidade;

4- Analisados a contestação e o processo eleitoral, o conselho diretivo regional competente, confirmará ou mandará repetir a eleição;

5- Confirmada a eleição, o conselho diretivo regional competente oficiará o facto à repartição onde o delegado sindical exerce a sua atividade e informará o eleito.

6- O mandato do delegado sindical terá a duração de três anos.

7- Aquando da eleição do delegado sindical será eleito também um delegado substituto.

Artigo 53.º

Atribuições dos delegados sindicais

1- São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os trabalhadores que representam e o conselho diretivo regional competente, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas, bem como conflitos de trabalho e irregularidades praticadas pelos serviços;

b) Agir no sentido de fomentar e consolidar a unidade dos seus colegas de trabalho à volta dos objetivos do STRN;

c) Informar os trabalhadores sobre a atividade sindical e distribuir toda a informação impressa do STRN, nomeadamente, a propaganda das listas candidatas às eleições, assegurando a sua receção atempada por parte dos associados;

d) Incentivar a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical e os não sócios a sindicalizarem-se;

e) Promover a eleição de novo delegado sindical no prazo de quinze dias por motivo de vacatura do cargo ou término do mandato.

2- Os delegados sindicais efetivos serão substituídos nos seus impedimentos, pelos delegados sindicais substitutos.

Artigo 54.º

Destituição do delegado sindical

1- O delegado sindical pode ser destituído a todo o tempo, pelos associados que representa, caso deixe de merecer a confiança da maioria destes, expressa por voto direto e secreto;

2- A destituição deverá ser imediatamente suprida por nova eleição, de acordo com os presentes estatutos;

3- São fundamentos da destituição automática do delegado sindical:

a) Não reunir as condições de elegibilidade;

b) Ter pedido a demissão do cargo;

c) Pedir a demissão de sócio do STRN;

d) Sofrer qualquer sanção disciplinar;

e) Ter sido eleito para membro efetivo do conselho fiscal ou de um dos conselhos diretivos regionais.

CAPÍTULO VI

Gestão Financeira

Artigo 55.º

Receitas

1- Constituem receitas do STRN:

a) A joia e as quotas dos sócios;

b) As receitas extraordinárias;

c) As contribuições extraordinárias;

d) As receitas decorrentes de ações de formação;

e) As receitas decorrentes da venda de publicações;

f) Os juros de depósitos;

g) Os subsídios de organizações ou instituições nacionais e internacionais;

h) Receitas publicitárias decorrentes de eventos;

i) Os donativos.

2- A joia e as quotas constituem receita do conselho diretivo regional em cuja jurisdição são cobradas.

Artigo 56.º

Destino das receitas

1- As receitas terão, obrigatoriamente, a seguinte aplicação:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade normal do STRN, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo anterior;

b) Constituição de um fundo de reserva representado por 10 % do saldo anual apurado pelo conselho diretivo nacional ou, na falta deste, pelos saldos apurados nos respetivos conselhos diretivos regionais.

2- Por deliberação do conselho diretivo nacional podem, em casos excecionais, devidamente justificados, ser transferidas receitas de quotas de um conselho diretivo regional para outro.

Artigo 57.º

Depósito de receitas e fundo de maneio

1- Os fundos provenientes das joias e das quotizações mensais, bem como de outras receitas eventuais deverão ser depositados em um ou mais estabelecimentos de crédito mediante deliberação dos competentes conselhos diretivos regionais.

2- Deverá haver em caixa, para fazer face a pequenas despesas correntes, uma quantia não superior a 100,00 EUR.

Artigo 58.º

Destino do saldo

O saldo das contas de gerência terá o destino que, em reunião do conselho diretivo nacional, for decidido.

Artigo 59.º

Ano financeiro e ano civil

O ano financeiro coincide com o ano civil.

CAPÍTULO VII

Das eleições

SECÇÃO I

Assembleia eleitoral

Artigo 60.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios que tenham as suas quotas pagas até, pelo menos, dois meses antes da data marcada para as eleições e que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A data da assembleia eleitoral será marcada pelo conselho diretivo nacional, e na impossibilidade deste, pelos conselhos diretivos regionais.

Artigo 61.º

Convocatória

1- A convocatória será feita por cada conselho diretivo regional, com a antecedência mínima de quarenta dias, sobre a data designada.

2- Dentro dos dez dias seguintes à convocatória, o conselho diretivo regional procederá às comunicações aos sócios da respetiva área que reúnam os requisitos do número 1 do artigo anterior, por correio, *fax, e-mail* ou outro meio que considere adequado.

3- O conselho diretivo regional publicará o aviso convocatório, com quinze dias de antecedência, no respetivo sítio da internet, ou providenciará para que por qualquer outro meio expedito, seja dado conhecimento da data das eleições aos associados.

4- Da convocatória, bem como dos avisos e comunicações, constarão o dia, a hora e o local designados para a eleição.

Artigo 62.º

Horário de funcionamento

1- A assembleia eleitoral funcionará em convocação única, sendo fixado para a votação, o prazo de três horas.

2- A presidência competirá ao associado proposto pelo conselho diretivo regional e aceite pelos membros da assembleia eleitoral presentes, servindo os secretários da mesa de escrutinadores.

3- Na mesa da assembleia eleitoral terá assento um representante de cada lista candidata, com funções de simples fiscalização.

Artigo 63.º

Capacidade eleitoral

1- Só podem ser eleitos para qualquer cargo com funções sindicais os sócios que se tenham inscrito no STRN há mais de seis meses antes da data da realização das eleições respetivas, tenham pago as suas quotas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam abrangidos pelas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 16.º dos estatutos;

b) Estejam abrangidos pelo número 2 do artigo 18.º dos estatutos;

c) Estejam abrangidos pelo disposto nas alíneas a), b) e c) do artigo 24.º dos estatutos.

SECÇÃO II

Processo eleitoral 21

Artigo 64.º

Formalidades

1- Até ao trigésimo dia anterior ao das eleições, os conselhos diretivos regionais elaborarão os cadernos eleitorais donde constem os nomes de todos os associados da respetiva zona, que não se encontrem sob a alçada do número 2 do artigo anterior.

2- Após a elaboração dos cadernos eleitorais, cada conselho diretivo regional enviará cópia do respetivo caderno ao outro conselho diretivo regional.

3- Durante o período eleitoral será facultada a consulta dos cadernos eleitorais a todos os associados que o requeiram.

4- Às listas candidatas, depois de admitidas, deve ser fornecida uma cópia do caderno eleitoral da respetiva zona.

Artigo 65.º

Forma de constituição das listas

1- As listas candidatas para os conselhos diretivos serão constituídas por forma a abrangerem, simultaneamente, o conselho diretivo regional correspondente e três elementos do conselho fiscal, estes com a indicação dos respetivos cargos.

2- A apresentação das candidaturas será feita ao conselho diretivo regional da respetiva zona, até às 17 horas do vigésimo dia anterior ao das eleições, exceto se este corresponder a um sábado, domingo ou feriado, caso em que o prazo será prorrogado até às doze horas do primeiro dia útil imediato.

3- As listas serão subscritas por todos os candidatos, como prova da sua aceitação e por um mínimo de cinquenta apoiantes, associados da respetiva zona no pleno gozo dos seus direitos sindicais, devendo, quanto aos candidatos, serem acompanhadas de cópia do bilhete de identidade ou do cartão do cidadão e, quanto aos apoiantes, de um destes documentos ou ainda do cartão sindical.

4- Não poderá ser apresentada a candidatura de um associado, em simultâneo, para o conselho fiscal e para o conselho diretivo regional.

5- Com a candidatura, deverá ser apresentado um programa de ação, ainda que sucinto, dos candidatos ao Conselho Diretivo Regional, sem o que a candidatura não será aceite.

6- O prazo referido no número 2 deste artigo é contínuo.

Artigo 66.º

Procedimentos após a apresentação das candidaturas

1- Encerrado o prazo referido no número 2 do artigo anterior, cada conselho diretivo regional enviará de imediato ao outro conselho cópia das listas que lhe tenham sido apresentadas e que tenham sido aceites.

2- Até ao décimo quinto dia anterior à data das eleições, cada conselho diretivo regional declarará admitidas dentro da respetiva zona, as listas que cumpram os requisitos exigidos nos estatutos, as quais serão identificadas pelas letras do alfabeto, segundo a sua ordem de apresentação.

3- Admitidas as listas, cada conselho diretivo regional publicitará a sua admissão através de meios expeditos. Igual publicidade será dada ao respetivo programa de ação.

4- Cada conselho diretivo regional procederá, de imediato, à elaboração dos boletins de voto que, serão remetidos a todos os associados com capacidade eleitoral, acompanhados de:

   a) Documento do qual conste a identificação, por ordem alfabética, dos candidatos das listas apresentadas à direção e ao conselho fiscal;

   b) Respetivos programas de ação de cada lista admitida.

Artigo 67.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral terá início dez dias úteis antes da data do ato eleitoral e terminará às zero horas do dia anterior ao das eleições.

SECÇÃO III

Ato Eleitoral

Artigo 68.º

Boletins de voto

1- Haverá um único boletim de voto, o qual será de papel liso, branco, não transparente, de forma retangular no formato A5, sem marcas ou sinais exteriores, e conterá, impressos ou dactilografados:
   a) A identificação, por ordem alfabética, de todas as listas admitidas, as quais terão à sua frente uma quadrícula.
   b) A escolha da lista pretendida efetiva-se pela aposição de uma cruz na respetiva quadrícula.
2- O boletim de voto poderá ser rubricado por um elemento de cada uma das listas candidatas, ou nele aposto o carimbo do STRN.

Artigo 69.º

Votação

1- A forma preferencial de votação é a presencial, através de boletim de voto.
2- Quando se encontrem reunidas as condições necessárias, em alternativa ao voto presencial, a votação será efetuada eletronicamente através de plataforma na internet a disponibilizar aos associados.
3- Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 70.º

Nulidades

São nulos os boletins de voto que:

a) Não respeitarem o disposto no artigo 67.º dos estatutos;
b) Que se apresentarem em branco, riscados, rasurados, com a aposição de uma cruz em mais de uma quadrícula, ilegíveis e indevidamente ou não dobrados.

Artigo 71º

Apuramento dos votos

1- Encerrada a votação e efetuado o escrutínio, considerar-se-á eleita para o conselho diretivo regional correspondente, a lista que tenha obtido o maior número de votos.

2- Verificando-se entre duas ou mais listas igualdade no número de votos, e sendo elas as mais votadas, proceder-se-á, dentro dos trinta dias seguintes, a uma segunda volta entre as listas empatadas.

3- A eleição para o conselho fiscal resultará, por maioria relativa, da soma dos votos obtidos em cada uma das zonas, sendo a lista vencedora declarada conjuntamente pelos presidentes de ambas as assembleias eleitorais, que, para o efeito, reunirão dentro de oito dias, após a ocorrência destas.

4- A renúncia ou perda de mandato de qualquer dos membros do conselho fiscal que não permita, após as substituições legais, a obtenção do respetivo *quórum*, importa a convocação de eleições intercalares para este órgãos nos termos a definir pelo conselho diretivo nacional.

5- Dos resultados das assembleias eleitorais será lavrada ata da qual será enviada uma cópia ao conselho diretivo nacional.

Artigo 72.º

Impugnação do ato eleitoral

1- Pode ser apresentado recurso com fundamento em irregularidades do ato eleitoral, o qual deverá ser apresentado ao presidente da respetiva assembleia nos três dias úteis posteriores ao encerramento da assembleia eleitoral.

2- Recebido o recurso, o mesmo tem efeitos suspensivos relativamente aos resultados apurados na respetiva assembleia de voto, sendo concedidos cinco dias úteis, após a sua entrega, para prova do respetivo fundamento por parte do recorrente.

3- Será considerado inexistente o recurso que não tenha sido fundamentado dentro do prazo.

4- A assembleia geral, a quem será comunicada a impugnação para os efeitos previstos na alínea e) do artigo 34.º dos estatutos, analisará o recurso em última instância e dará conhecimento escrito aos recorrentes acerca do teor da deliberação tomada, afixando-a, simultaneamente, nas instalações do respetivo conselho diretivo regional.

5- Tendo o recurso provimento, a eleição será anulada, repetindo-se no prazo de quarenta dias, contados da data da deliberação da assembleia nacional, concorrendo as mesmas listas, com as eventuais alterações introduzidas em virtude da impugnação ou outras que, justificadamente, impossibilitem a anterior ou as anteriores candidaturas.

Artigo 73.º

Verificação dos requisitos

A regularidade do processo eleitoral e a elegibilidade dos candidatos serão verificadas por uma comissão designada pelo conselho diretivo regional em funções.

Artigo 74.º

Ato de posse

A posse dos membros eleitos para o conselho fiscal e para os conselhos diretivos regionais será conferida pelos presidentes das mesas das assembleias eleitorais, devendo ser conferida em data que possibilite que estes iniciem funções no primeiro dia do ano do triénio para que foram eleitos.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 75.º

Fusão e dissolução

1- A fusão e a dissolução do STRN só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votadas favoravelmente por uma maioria de, pelo menos, dois terços do número total de votos expressos.

2- A assembleia geral que deliberar a fusão, ou dissolução, deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que estas se processarão, não podendo, em caso algum, os bens do STRN serem distribuídos pelos sócios.

Artigo76.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, convocada para o efeito e a deliberação só será válida desde que votada favoravelmente por, pelo menos, dois terços do número total de votos expressos.

Artigo 77.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, da Lei e dos princípios gerais de direito.

Artigo 78.º

Eficácia

As alterações estatuárias entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO IX

Disposições transitórias

Artigo 79.º

Representação e cobrança de quotas

Até à entrada em funções dos órgãos diretivos previstos nestes estatutos, os atuais órgãos continuarão a dirigir e representar o STRN, cobrando as quotizações de acordo com as normas até agora estabelecidas.

Artigo 80.º

Votação por correspondência

1- Enquanto não estiver implementada a votação eletrónica, prevista no n.º 2 do artigo 68.º dos estatutos, mantém-se a aceitação dos votos por correspondência.

2- Na votação por correspondência serão, obrigatoriamente, observadas as seguintes regras:

a) A correspondência deve ser endereçada ao presidente da mesa da assembleia eleitoral e enviada para um apartado aberto exclusivamente para o efeito;

b) O levantamento dos votos é feito pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral, na presença dos representantes das listas concorrentes;

c) A correspondência deve ser enviada sob registo ou, não o sendo, conter carimbo postal que, indubitavelmente, mostre ter sido colocada no correio até ao dia do ato eleitoral;

d) Num mesmo envelope podem ser remetidos vários ou todos os votos dos eleitores de uma repartição;

e) No caso da alínea d), deve ser colocado num envelope o voto e a identificação de cada eleitor, sendo estes envelopes individuais colocados num outro, que será expedido;

f) Os votos devem ser dobrados em quatro, com a parte escrita para dentro e fazerem-se acompanhar de documento identificativo do eleitor.

3- Os votos que não obedeçam aos preceitos consignados no número 2 serão considerados nulos.

ANEXO ÚNICO

Regulamento do direito de tendência

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito do STRN é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do conselho diretivo nacional.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do STRN.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante do STRN, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns dos fins estatutários deste.

Artigo 4.º

Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento e em caso de omissão na legislação em vigor.

Artigo 5.º

Constituição

A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao conselho diretivo nacional e assinada por todos os associados que a integram, com indicação do nome e número de associados, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.

Artigo 6.º

Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que agreguem 20 associados

Artigo 7.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 8.º

Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos do STRN;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;

d) Evitar quaisquer ações que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registado em 2 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fls 155 do livro n.º 2

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22/05/2013

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro que passa a denominar-se, Sindicato dos Trabalhadores Têxteis lanifícios, Vestuário, Calçado, Estofos, Cordoaria, Lavandarias e Afins do Centro - Alteração

Alteração aprovada em 12 de abril de 2013, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 10, de 15 de abril de 2012

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado, Estofos, Cordoaria, Lavandarias e Afins do Centro é a associação representativa dos trabalhadores das indústrias e do comércio de têxteis, lanifícios, vestuário, calçado, peles, estofos, cordoaria, redes, tinturarias, lavandarias e afins.

Artigo 2.º

1- O Sindicato tem a sua sede em Coimbra e exerce a sua atividade nos distritos de Aveiro, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu.

2- O Sindicato poderá criar delegações, por simples deliberação da direção, sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 3.º

O Sindicato orienta a sua ação pelos seguintes princípios fundamentais:

a) Democracia sindical, constituindo o seu exercício um direito e um dever para todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus corpos gerentes e à livre discussão de todas as questões sindicais;

b) Agrupamento no seu seio de todos os trabalhadores interessados na luta pela emancipação da classe trabalhadora e garantia de filiação sem distinção de opiniões políticas, conceções filosóficas ou religiosas.

Artigo 4.º

1- O Sindicato, como afirmação concreta dos princípios enunciados, é filiado na federação de sindicatos do sector, bem como na Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional.

2- O Sindicato pode, ainda, filiar-se em organizações de âmbito nacional ou internacional que tenham por objeto a defesa dos direitos e interesses sindicais, económicos, sociais, culturais e de lazer dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Fins e competência

Artigo 5.º

O Sindicato tem por finalidade, por si ou em estreita cooperação com as restantes associações sindicais, defender e promover os interesses da classe que representa, tendo sempre em vista a sua emancipação a todos os níveis e a construção de uma sociedade mais justa, fraterna e solidária.

Artigo 6.º

Compete, designadamente, ao Sindicato:

a) Defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa;

b) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos associados;

c) Celebrar convenções coletivas de trabalho ou delegar na federação do sector;

d) Dar parecer, sempre que julgue necessário e conveniente, sobre assuntos da sua especialidade, quando para o efeito for solicitado por outras organizações sindicais ou organismos oficiais ou privados;

e) Fiscalizar e reclamar a aplicação da Constituição da República Portuguesa de 1976, das leis do trabalho e das convenções coletivas;

f) Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos associados em caso de conflito de trabalho;

g) Editar jornais ou outras publicações de interesse para os associados, sempre que as circunstâncias o justifiquem;

h) Criar serviços de colocação de emprego, bem como promover e organizar, de forma isolada ou em parceria com entidades públicas ou privadas credenciadas, ações de formação profissional, destinadas a desenvolver a qualificação e reconversão profissional e o emprego, preferencialmente, dos trabalhadores abrangidos pelo âmbito do Sindicato;

i) Colaborar e promover as lutas dos trabalhadores de outros sectores e solidarizar-se com elas sempre que se enquadrem no espírito definido no artigo 5.º.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 7.º

Têm direito a filiar-se os trabalhadores que, exercendo a sua profissão dentro do âmbito geográfico do Sindicato, voluntariamente preencham os requisitos necessários à sua admissão.

Artigo 8.º

1- É requisito necessário à admissão do Sindicato a inscrição mediante o preenchimento da respetiva ficha de inscrição.

2- Não podem ser sócios do Sindicato aqueles que direta ou por interposta pessoa, exerçam, com fins lucrativos, qualquer atividade comercial ou industrial ligada ao sector, desde que possuam trabalhadores por sua conta.

Artigo 9.º

1- A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direção, cabendo recurso da sua decisão para a assembleia-geral.

2- O recurso, interposto pelo interessado ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais deverá, em princípio, ser apreciado na primeira assembleia-geral não eleitoral realizada após a sua receção.

Artigo 10.º

São direitos dos associados:

a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes de quaisquer órgãos do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas assembleias-gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as propostas de moções que achar convenientes;

c) Receber assistência sindical, jurídica e judiciária, bem como beneficiar de outros serviços criados pelo Sindicato, nos termos definidos pela direção;

d) Informar-se e ser informado acerca da atividade do Sindicato;

e) Reclamar perante os corpos gerentes dos atos ou omissões que considere violarem os presentes estatutos.

f) Exercer o direito de tendência, nos termos do artigo seguinte.

§ Único. A aquisição dos direitos consignados nestes estatutos depende do pagamento de, pelo menos, três meses de quotização, salvo se o não pagamento for imputável à entidade patronal.

Artigo 10.º- A

Direito de tendência

1- O Sindicato pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- As diversas correntes de opinião enquanto tal podem participar e expressar-se nos diversos órgãos do sindicato, bem como nos seus meios próprios de informação e divulgação e, ainda, utilizar as suas instalações para as suas reuniões e eventos, sem prejuízo de deverem respeitar as normas e regulamentos de funcionamento, bem como os princípios fundamentais por que o mesmo se rege.

5- As diversas correntes de opinião organizadas devem comunicar a sua constituição e composição ao Presidente da Assembleia Geral de modo a que lhes possa ser garantido o exercício dos direitos previstos no número anterior.

Artigo 11.º

1- São deveres dos sócios:

a) Cumprir e zelar pelo cumprimento dos presentes estatutos;

b) Participar ativamente nas atividades sindicais, designadamente nas assembleias-gerais, mantendo-se delas informado e desempenhando todas as funções para que seja eleito ou nomeado, salvo por motivo justificado;

c) Aceitar e levar à prática as deliberações da assembleia-geral tomadas de acordo com os estatutos;

d) Ser solidário com as lutas dos trabalhadores desenvolvidas nas fábricas e que estejam de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;

e) Pagar regularmente as quotizações.

2- Estão isentos do pagamento de quota, embora não percam a qualidade de associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, os trabalhadores:

a) Em cumprimento de serviço militar;

b) Em situação de doença, se esta tiver duração superior a um mês;

c) Em caso de desemprego involuntário;

d) Em situação de reforma;

e) Em situação do gozo dos direitos de parentalidade.

Artigo 12.º

A quotização mensal será correspondente a 1 % das retribuições mensais ilíquidas auferidas pelos associados, onde se incluem os subsídios de férias e de Natal.

Artigo 13.º

Perde a qualidade de sócio o trabalhador que:

f) Deixe de exercer a sua atividade no sector têxtil dentro da área do Sindicato, desde que passe a exercer outra não representada por este;

g) Comunique por escrito ao presidente da direção a sua intenção de se demitir, sem prejuízo de o Sindicato poder exigir o pagamento da quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação;

h) Hajam sido punidos com a pena de expulsão nos termos previstos nos presentes estatutos;

i) Venham a ser abrangidos pelo disposto no n.º 2 do artigo 8.º.

Artigo 14.º

1- A readmissão regular-se-á pelas normas da admissão.

2- O pedido de readmissão, em caso de expulsão anterior, deverá ser apreciado em assembleia-geral e votado favoravelmente por dois terços dos sócios presentes.

3- A readmissão só produzirá efeito após o pagamento de todas as quotas vencidas, salvo se outra sanção for achada conveniente.

CAPÍTULO V

Disciplina

Artigo 15.º

Os sócios estão sujeitos às seguintes sanções:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão temporária de direitos;

c) Expulsão.

Artigo 16.º

Incorrem na pena de repreensão os associados que, de forma injustificada, não cumpram os deveres constantes dos presentes estatutos.

Artigo 17.º

1- Incorrem na pena de suspensão temporária de direitos os sócios que:

a) Reincidam na infração prevista no artigo anterior;

b) Não acatem as deliberações da assembleia-geral;

c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato, seus dirigentes ou associados;

2- Incorrem na pena de expulsão os associados que violem, de forma grave e reiterada, os deveres e princípios fundamentais por que se rege o sindicato.

Artigo 18.º

1- Salvo as exceções previstas nestes estatutos, nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deve ser reduzido a escrito e dele deve constar uma nota de culpa que contenha a descrição concreta e especificada dos factos da acusação, a audiência do presumível infrator e ainda a realização das diligências que se mostrem necessárias ao esclarecimento da verdade.

3- O acusado apresentará a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou data de receção do aviso.

4- A decisão será proferida no prazo de 30 dias após a apresentação da defesa ou, na sua falta após ter decorrido o prazo mencionado no número anterior.

Artigo 19.º

1- O poder disciplinar será exercido pela direção, a qual o poderá delegar em sócio no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Da decisão da direção cabe recurso para a assembleia-geral, que, salvo motivos ponderosos, será apreciado na primeira reunião extraordinária que tenha lugar após a sua interposição.

3- O prazo para interposição do recurso é de três dias após o conhecimento da decisão.

4- A instauração do procedimento disciplinar deverá ter lugar nos 50 dias subsequentes ao conhecimento da infração e a execução da sanção que dele resultar terá de ser feita nos 30 dias seguintes à decisão final.

CAPÍTULO VI

Dos corpos gerentes

Artigo 20.º

Os corpos gerentes do Sindicato são:

a) A mesa da assembleia-geral;

b) A direção;

c) O conselho fiscalizador.

Artigo 21.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia-geral de entre os sócios do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 22.º

A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo haver reeleição uma ou mais vezes.

Artigo 22.º A

Preenchimento de vagas

1- No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efetivos de um órgão, o seu preenchimento será feito de entre os suplentes, se os houver, pela ordem da sua apresentação na lista.

2- O mandato dos membros suplentes, quando chamados à efetividade, coincide com os dos membros substituídos.

3- Os membros suplentes têm o direito de participar nas reuniões do respetivo órgão embora sem direito a voto.

Artigo 23.º

O exercício dos cargos associativos é gratuito.

§ Único. O Sindicato assegurará a reposição de qualquer prejuízo económico, nomeadamente despesas de alimentação, transporte e alojamento, aos corpos gerentes ou a qualquer associado, devidamente mandatado por aqueles, provocado pela sua atividade sindical.

Artigo 24.º

1- Os corpos gerentes podem ser destituídos após discussão pela assembleia-geral que haja sido convocada expressamente para o efeito, desde que votada por, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes.

2- A assembleia-geral que destituir mais de 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão diretiva provisória em substituição dos corpos gerentes que hajam sido destituídos.

3- A destituição de qualquer dirigente, fora dos casos previstos no número anterior, não implica a demissão dos outros nem o preenchimento da vaga deixada, a não ser a pedido destes.

4- Na hipótese prevista no n.º 2, deverão realizar-se eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos, no prazo máximo de 90 dias.

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

SECÇÃO I

Assembleia-geral

Artigo 25.º

1- A assembleia-geral, órgão soberano do Sindicato, é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- No intuito de assegurar o máximo de democraticidade às deliberações da assembleia-geral, esta poderá funcionar descentralizadamente em reuniões separadas.

3- Lavrar-se á sempre ata com termo de abertura e de encerramento, devendo aquele conter a assinatura de todos os associados presentes.

4- No caso de se realizarem reuniões descentralizadas da assembleia-geral, cada sócio só poderá votar na da região onde se situa o seu posto de trabalho.

Artigo 26.º

Compete, em especial, à assembleia-geral:

a) Eleger os corpos gerentes;

b) Analisar e votar o relatório e as contas da direção;

c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento anual proposto pela direção;

d) Discutir e aprovar o programa anual de ação do Sindicato;

e) Deliberar sobre a alteração de estatutos;

f) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis ou equiparados;

g) Fixar o montante das quotas;

h) Resolver em última instância os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos, a fim de habilitar a assembleia-geral a decidir convenientemente;

i) Deliberar sobre os recursos interpostos, nos termos estatutários, das decisões da direção;

j) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes, bem como denegar ou aceitar os pedidos de demissão de algum dos seus membros;

k) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e a forma de liquidação do seu património;

l) Deliberar sobre a integração e fusão do Sindicato.

Artigo 27.º

1- A assembleia reúne, ordinariamente:

a) De quatro em quatro anos, para os efeitos da alínea a) do artigo 26.º;

b) Até 31 de março de cada ano, para os efeitos das alíneas b), c) e d) do artigo 26.º.

2- A assembleia reúne, extraordinariamente:

a) Sempre que a mesa o entenda necessário ou a pedido da direção;

b) A requerimento de 10 % dos associados do Sindicato, não se exigindo em caso algum um número de assinaturas superior a 200.

3- Os pedidos de convocação deverão ser dirigidos à mesa da assembleia-geral, deles constando obrigatoriamente a proposta de ordem de trabalhos e sua justificação. A assembleia será convocada para os 20 dias seguintes ao da apresentação do requerimento, salvo motivo de força maior, devidamente justificado.

4- No caso de a mesa da assembleia-geral não cumprir o que se preceitua no número anterior, o primeiro requerente assinará a convocação, reunindo a assembleia-geral por direito próprio.

Artigo 28.º

1- A convocação da assembleia-geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento deste, pelo vice-presidente ou, na sua falta, pelo secretário, através de anúncios convocatórios publicados num dos jornais mais lidos na área onde o Sindicato exerce a sua atividade, com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de extrema gravidade.

2- Da convocação devem constar o dia, a hora, o local e a respetiva ordem de trabalhos.

3- A direção ou qualquer dos órgãos do Sindicato poderá alargar a publicidade da reunião sem obediência a qualquer requisito formal.

4- As assembleias-gerais reunidas para os efeitos constantes das alíneas a), e), i) l) e m) do artigo 26.º terão de ser convocadas com, pelo menos, 30 dias de antecedência.

Artigo 29.º

1- As reuniões da assembleia-geral têm início à hora marcada, com a presença da maioria dos sócios, ou trinta minutos depois, com a presença de qualquer número, salvo se a Lei ou os estatutos dispuserem diferentemente.

2- A ordem de trabalhos de cada sessão da assembleia poderá, a requerimento de um ou mais sócios, ser precedida de um período de trinta minutos para informações.

Artigo 30.º

1- As assembleias-gerais extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea b) e do n.º 2 do artigo 27.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número mínimo de requerentes, para o que será feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem como constam os nomes no requerimento.

2- Se a reunião prevista no número anterior não se efetuar por não estarem presentes dois terços dos sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia-geral antes de decorridos dois meses sobre a data da reunião não efetuada.

Artigo 31.º

1- As deliberações da assembleia são de aplicação obrigatória e imediata.

2- Nas reuniões só podem ser discutidos e votados os assuntos que constem na ordem de trabalhos.

3- Salvo disposição expressa em contrário, as decisões são tomadas por maioria simples de votos.

4- Em caso de empate, proceder-se á a nova votação e caso este se mantenha, ficará a decisão suspensa, incluindo-se a matéria na ordem de trabalhos da reunião seguinte da assembleia-geral, na qual, caso o empate ainda subsista, o presidente da assembleia-geral terás voto de qualidade.

5- Em caso algum a votação poderá deixar de ser pessoal e nominal, sendo a eleição e destituição dos corpos gerentes, bem como a votação sobre o recurso interposto nos termos do artigo 9.º, n.º 2, e ainda a pena de expulsão prevista no artigo 17.º sempre levadas a efeito por sufrágio direto e escrutínio secreto.

Artigo 32.º

1- Será lavrada ata de cada reunião, que deverá conter a indicação do número de sócios presentes, o relato sucinto dos trabalhos, a descrição precisa das deliberações e ainda o resultado das votações.

2- A ata produzirá todos os efeitos independentemente de ser lida e aprovada pela assembleia, salvo se, no final da reunião a que diz respeito, qualquer dos associados presentes requerer a sua leitura e aprovação.

3- As atas deverão ser assinadas pelo presidente da mesa da assembleia-geral ou por quem o substitua.

4- O livro de atas poderá ser consultado a qualquer momento pelos sócios.

SUBSECÇÃO I

Mesa da assembleia geral

Artigo 33.º

1- A mesa da assembleia-geral é responsável pela condução dos trabalhos e pela sua secretaria.

2- A mesa da assembleia-geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

3- No impedimento do presidente, a assembleia geral será dirigida pelo vice-presidente ou, no impedimento deste, pelo secretário, ou, na ausência de qualquer membro da mesa, será dirigida pelo associado, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que a assembleia entenda competente.

4- No caso de a assembleia-geral se realizar em reuniões descentralizadas, o presidente poderá delegar a presidência e o secretariado de qualquer delas em sócios da respetiva área.

5- As deliberações da mesa da assembleia geral serão sempre tomadas pela maioria simples dos seus membros.

Artigo 34.º

Compete, em especial, ao presidente:

a) Convocar a assembleia-geral;

b) Dar posse aos novos corpos gerentes;

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

d) Manter a disciplina, impondo a observância dos estatutos, advertindo os sócios quando se repitam ou desviem da ordem de trabalhos, retirando-lhes a palavra ou mesmo ordenando a sua expulsão do local onde a reunião decorre;

e) Assinar o expediente, bem como os termos de abertura e encerramento, e rubricar os livros de atas;

f) Assistir às reuniões de direção, sem direito a voto.

Artigo 35.º

Compete em especial, ao vice-presidente desempenhar as funções conferidas ao presidente no impedimento deste.

Artigo 36.º

Compete, em especial, aos secretários:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos e convocatórias;

b) Elaborar o expediente e redigir as atas, bem como passar certidões das mesmas, quando requeridas;

c) Informar os sócios acerca das decisões da assembleia;

d) Coadjuvar o presidente em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos;

e) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto;

SECÇÃO II

Direção

Artigo 37.º

A direção eleita quadrienalmente, é composta por 9 membros, sendo um o presidente, outro o vice-presidente, um tesoureiro, dois secretários e os restantes quatro vogais.

Artigo 38.º

1- A direção funciona em equipa, sem prerrogativas especiais para qualquer dos seus membros.

2- Na primeira reunião da direção após a tomada de posse será obrigatoriamente elaborado um regulamento interno de funcionamento, do qual constarão, de entre outros assuntos, o dia e a hora das reuniões ordinárias, a distribuição de pelouros e ainda a eleição do presidente, do vice-presidente, do tesoureiro e dos secretários.

§ Único. O Sindicato ficará obrigado pelas assinaturas, em qualquer documento que envolva a alteração do seu património, de, pelo menos, dois diretores, sendo um, obrigatoriamente, o tesoureiro, a quem compete, em especial, a administração financeira.

Artigo 39.º

1- A direção reunirá nos termos do regulamento interno de funcionamento.

2- Para que possa deliberar validamente têm de estar presentes na reunião a maioria dos seus membros, sendo as deliberações tomadas pela maioria simples dos presentes.

Artigo 40.º

1- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício, ou por causa do exercício, do mandato que lhes foi confiado.

2- Estão isentos desta responsabilidade os membros que em reunião tenham votado contra a deliberação em causa, desde que façam inserir expressamente na ata o teor do seu voto.

Artigo 41.º

Compete, em especial, à direção:

a) Dirigir e coordenar a atividade do Sindicato dando cumprimento às normas estatutárias e atendendo às deliberações da assembleia-geral.

b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;

c) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição de sócio;

d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia-geral o relatório e contas de gerência, o plano de ação sindical e o orçamento para o ano seguinte;

e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;

f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato que será conferido e assinado no ato da posse de cada nova direção;

g) Submeter à apreciação da assembleia-geral os assuntos sobre os quais entenda que ela deve pronunciar-se;

h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia-geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que o julgue conveniente;

i) Organizar os serviços administrativos do Sindicato e dirigir o respetivo pessoal, elaborando com a participação dos funcionários, os regulamentos internos necessários ao bom funcionamento dos serviços;

j) Fiscalizar a democraticidade da eleição dos delegados sindicais;

l) Admitir, demitir e exercer poder disciplinar sobre os trabalhadores do Sindicato.

SECÇÃO III

Do conselho fiscalizador

Artigo 42.º

O conselho fiscalizador é composto por um presidente, um secretário e um vogal.

Artigo 43.º

Os membros do conselho fiscalizador serão eleitos com a indicação do cargo que vão desempenhar.

Artigo 44.º

Ao conselho fiscalizador compete a fiscalização da atividade dos corpos gerentes, nomeadamente:

a) Advertir os corpos gerentes dos eventuais desvios ao programa ou furto às responsabilidades assumidas;

b) Vigiar o bom cumprimento dos estatutos e regulamentos internos, se os houver;

c) Apreciar e discutir o relatório anual da direção, dando sobre ele o seu parecer, que deverá ser posto à consideração da assembleia-geral que para o efeito se realize;

d) Verificar regularmente as contas do Sindicato, certificando-se nomeadamente se os fundos do Sindicato estão a ser aplicados de acordo com os estatutos;

e) Convocar a direção, sempre que o entenda conveniente para o desempenho da sua missão;

f) Assistir às reuniões de direção, sempre que o entenda necessário.

Artigo 45.º

1- O conselho fiscalizador reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente por convocatória de:

a) Qualquer dos seus membros;

b) Presidente da direção ou seu substituto;

c) Presidente da assembleia-geral ou seu substituto;

2- As deliberações do conselho fiscalizador serão sempre tomadas pela maioria simples dos seus membros.

Artigo 46.º

Compete ao presidente do conselho fiscalizador:

a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscalizador;

b) Velar pelo cumprimento dos presentes estatutos, designadamente pelo capítulo que se refere ao conselho fiscalizador.

Artigo 47.º

Compete ao secretário do conselho fiscalizador:

a) Receber, redigir e despachar a correspondência do conselho fiscalizador;

b) Elaborar as atas do conselho fiscalizador e assiná-las;

c) Substituir o presidente no seu impedimento.

Artigo 48.º

Compete ao vogal do conselho fiscalizador coadjuvar o presidente e o secretário no desempenho das missões que lhe são atribuídas pelos presentes estatutos.

CAPÍTULO VII

Dos delegados sindicais e da respetiva assembleia

SECÇÃO I

Artigo 49.º

Os delegados sindicais são os representantes do Sindicato nas empresas, atuando como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical.

Artigo 50.º

As funções de delegado sindical serão exclusivamente desempenhadas por sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 51.º

1- A eleição dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores da empresa, sendo designados para o cargo os associados mais votados em escrutínio direto e secreto.

2- A dispersão de associados em certa área geográfica poderá determinar a eleição de um único delegado que a todos represente.

§ Único. Sempre que os trabalhadores não procedam à eleição referida no n.º 1 deste artigo, poderão os delegados sindicais ser nomeados pela direção.

Artigo 52.º

Compete, designadamente, ao delegado sindical:

a) Representar o Sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;

b) Colaborar com as comissões de trabalhadores;

c) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o Sindicato;

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

e) Comunicar à direção do Sindicato todas as irregularidades praticadas pela entidade patronal que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;

f) Colaborar estreitamente com a direção, assegurando a execução da atividade sindical;

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

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

i) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente atribuídas pela direção.

Artigo 53.º

1- A eleição bem como a exoneração de delegados sindicais devem ser comunicadas à direção, juntando ata da respetiva assembleia, que deve ser assinada por um mínimo de 10 % dos trabalhadores presentes.

2- Cabe à direção fazer comunicação da eleição ou nomeação bem como da exoneração às entidades patronais diretamente interessadas, disso dependendo o início e a cessação das funções que são atribuídas pelos presentes estatutos aos delegados sindicais.

Artigo 54.º

1- A exoneração do delegado sindical é da competência dos trabalhadores que o elegeram, devendo, em qualquer caso, ser comunicada à direção do Sindicato.
2- A direção pode exonerar os delegados sindicais por ela nomeados.
3- A duração de cada mandato é, em princípio, de um ano, sendo admissível a prorrogação por iguais períodos de tempo.
4- Os delegados sindicais não cessam necessariamente as suas funções com o termo do exercício dos corpos gerentes.

Artigo 55.º

Sempre que as características e dimensão das empresas o justifiquem, deverão ser constituídas comissões de delegados sindicais, atentas as vantagens do trabalho coletivo.

Artigo 56.º

1- À comissão sindical da empresa, caso exista, será atribuída a competência fixada nos presentes estatutos para cada delegado sindical.
2- A comissão sindical da empresa deve reunir em períodos regulares e no mínimo quinzenalmente, sendo as suas resoluções tomadas por maioria dos delegados presentes.

SECÇÃO II

Assembleia de delegados sindicais

Artigo 57.º

A assembleia de delegados sindicais é constituída por todos os delegados sindicais em exercício, competindo-lhe discutir e analisar as linhas gerais de orientação do Sindicato, bem como funcionar como órgãos consultivo da direção em todas as questões que por esta lhe sejam presentes.

Artigo 58.º

1- A assembleia de delegados sindicais reúne por convocatória da direção ou de, pelo menos, 10 % dos delegados sindicais em efetividade de funções.
2- A mesa será constituída por um elemento da direção e um eleito em cada sessão de trabalho.
3- Sempre que o entenda necessário, a direção poderá convocar os delegados sindicais de uma área inferior à do Sindicato.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 59.º

Constituem fundos do Sindicato:

a) As quotas dos sócios;
b) As receitas extraordinárias;
c) As contribuições extraordinárias;
d) Os juros de depósitos a prazo e quaisquer rendimentos provenientes de aplicações financeiras.

Artigo 60.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do Sindicato;
b) Pagamento das contribuições a organismos de grau superior.

Artigo 61.º

O saldo das contas de gerência será aplicado em qualquer dos seguintes fins:

a) Criação de um fundo de solidariedade para com os trabalhadores despedidos ou em greve;
b) Qualquer outro fim, desde que de acordo com os objetivos do Sindicato.

CAPÍTULO IX

Fusão, integração e dissolução

Artigo 62.º

A fusão, integração ou dissolução do Sindicato só poderá verificar-se por deliberação da assembleia-geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 63.º

A assembleia-geral que deliberar a fusão, integração ou dissolução deverá definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO X

Regulamento eleitoral

Artigo 64.º

Os membros dos corpos gerentes são eleitos por uma assembleia-geral eleitoral, convocada nos termos dos presentes estatutos, com sufrágio direto e escrutínio secreto.

Artigo 65.º

São inelegíveis para qualquer dos corpos gerentes:

a) Os associados que à data da realização da assembleia-geral eleitoral não estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

b) Os associados que não tenham pago as suas quotas nos três meses anteriores à data da realização da assembleia-geral eleitoral, exceto se o não pagamento for imputável à entidade patronal, ou resultar de qualquer das situações previstas no artigo 11.º, n.º 2 dos estatutos.

Artigo 66.º

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

a) Marcar a data das eleições e convocar a assembleia-geral eleitoral;

b) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações que sobre eles forem feitas;

c) Receber e verificar a regularidade das candidaturas;

d) Promover a confeção das listas de voto e colocá-las à disposição de todos os eleitores;

e) Promover a constituição das mesas de cada assembleia eleitoral.

§ Único. Em caso de impedimento dos membros da mesa da assembleia-geral, serão eleitos, em assembleia-geral convocada expressamente para o efeito, três associados, que tomarão para si as competências atribuídas àquela.

Artigo 67.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes, o qual expirará em 31 de Dezembro do último ano do quadriénio para que tenham sido eleitos.

Artigo 68.º

A convocatória para a assembleia-geral eleitoral é feita por meio de anúncios afixados na sede do Sindicato, suas secções ou delegações e publicados num dos jornais mais lidos da sua área.

Artigo 69.º

1- Apenas poderão votar os associados inscritos nos cadernos eleitorais.
2- Dos cadernos eleitorais constarão obrigatoriamente o nome, o número de sócio e a firma em que cada associado presta serviço.
3- Organizados os cadernos eleitorais, deverá proceder-se à sua afixação na sede do Sindicato até ao 5.º dia posterior à data da publicação da convocatória da assembleia-geral eleitoral.
4- Da omissão ou inscrição irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia-geral nos três dias seguintes ao da sua afixação.

Artigo 70.º

1- A apresentação de candidaturas far-se-á mediante entrega à mesa da assembleia-geral das listas contendo a identificação dos candidatos, que se farão acompanhar de um termo de aceitação, individual ou coletivo, das candidaturas, bem como dos respetivos programas de ação.
2- Dos elementos identificativos constarão obrigatoriamente o nome, o número de sócio, a idade, a residência e a firma onde presta serviço.
3- Só poderão ser aceites as listas de candidatura que se apresentem para todos os órgãos dos corpos gerentes.
4- As listas podem ter suplentes em número não superior a metade dos membros de todos os órgãos.
5- As listas de candidatura, à exceção da apresentada pela direção do Sindicato, terão de ser subscritas por, pelo menos, 100 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, devidamente identificados.
6- O prazo para apresentação de candidaturas termina no 25.º dia anterior ao da data da realização da assembleia eleitoral.

Artigo 71.º

1- A mesa da assembleia-geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao do encerramento do prazo para a sua entrega.
2- As eventuais irregularidades encontradas serão comunicadas ao primeiro subscritor da lista, que deverá mandá-las sanar no prazo de três dias.

3- Findo o prazo indicado no número anterior, a mesa da assembleia-geral pronunciar-se-á pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

Artigo 72.º

No dia imediato ao da pronúncia referida no n.º 3 do artigo anterior, será constituída uma comissão de fiscalização do processo eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia-geral e por um representante de cada lista concorrente, à qual, nomeadamente, competirá:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades, a entregar à mesa da assembleia-geral;

c) Distribuir entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do Sindicato.

Artigo 73.º

1- A campanha eleitoral decorrerá entre o dia imediato ao da constituição da comissão de fiscalização e o 2.º dia anterior ao da realização da assembleia-geral.

2- Será assegurada a cada uma das listas concorrentes igualdades de tratamento em todo o processo eleitoral.

Artigo 74.º

1- As listas de voto deverão conter os nomes impressos dos candidatos a membros dos corpos gerentes, bem como a designação das listas.

2- As listas editadas pelo Sindicato terão forma retangular e serão em papel branco, liso e sem marca exterior, devendo ser colocadas à disposição de todos os associados, de modo que estes possam exercer o seu direito de voto.

Artigo 75.º

1- A assembleia-geral eleitoral terá o seu início às 8 horas e encerrar-se-á às 20 horas.

2- Poderá recorrer-se, a fim de assegurar a todos os eleitores o efetivo exercício do direito de voto, à realização simultânea de assembleias eleitorais regionais.

3- A identificação dos eleitores far-se-á através do cartão de associado e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou outro elemento idóneo de identificação com fotografia.

Artigo 76.º

Considerar-se-ão nulas as listas de voto que não obedeçam aos requisitos do artigo 74.º, bem como aquelas que contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer inscrição.

Artigo 77.º

1- Logo que a votação esteja terminada, passar-se-á à contagem de votos e elaboração da ata, com indicação dos resultados, bem como dos incidentes dignos de registo ao longo do período de funcionamento.
2- Após a receção, na sede do Sindicato, das atas de todas as mesas, proceder-se-á ao apuramento final, que será afixado, proclamando-se então a lista vencedora.

Artigo 78.º

1- Poderá ser interposto recurso com fundamento na irregularidade do ato eleitoral, a apresentar à mesa da assembleia-geral eleitoral nas quarenta e oito horas após o termo do ato eleitoral.
2- A decisão da mesa será comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do Sindicato.
3- Da decisão da mesa cabe recurso para a assembleia-geral, a interpor no prazo de três dias.

CAPÍTULO XI

Alteração dos estatutos

Artigo 79.º

4- Os presentes estatutos apenas poderão ser alterados por deliberação da assembleia-geral convocada expressamente para o efeito.

Registado em, 7 de abril de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31 a fls 155 do livro n.º 2

FEPECI - Federação Portuguesa dos Profissionais da Educação, Ensino, Cultura e Investigação - Nulidade Parcial -

Por sentença proferida em 7 de janeiro de 2013, transitada em julgado em 13 de fevereiro de 2013, no âmbito do processo n.º 1638/11.6TTLSB, que correu termos no 1.º Juízo, 1.ª Secção no Tribunal do Trabalho de Lisboa, moveu contra a FEPECI – Federação Portuguesa Profissionais da Educação Ensino Cultura e Investigação, foi declarada a nulidade das normas constantes do artigo 54.º e do n.º 2 do artigo 62.º, por violarem o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 442.º do Código do Trabalho, e do n.º 3 do artigo 27.º, por violar o disposto no n.º 3 do artigo 451.º do mesmo Código, nas alterações aos estatutos publicados no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 27, de 22 de julho de 2010, e n.º 17, de 8 de maio de 2011, mantendo-se em vigor as disposições alteradas e existentes à data do pedido de registo, conforme previsto no n.º 2 do artigo 449.º do Código do Trabalho, in fine.

UGT – União Geral de Trabalhadores

Alteração aprovada em 20 e 21 de abril de 2013, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nº. 4, de 29 de janeiro de 2010.

CAPÍTULO I

Da identidade sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1- A União Geral de Trabalhadores é uma confederação constituída pelas associações sindicais democráticas que, aceitando os presentes estatutos e a declaração de princípios, nela se filiem voluntariamente.

2- A União Geral de Trabalhadores abrange todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

Sigla e símbolos

A União Geral de Trabalhadores adota a sigla «UGT» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contrapostas à palma da outra.

Artigo 3.º.

Bandeira e hino

1- A bandeira da UGT é formada por um retângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo e, por cima deste, também em relevo, a sigla em branco. Por baixo do símbolo figurará a expressão «Portugal» e, a todo o comprimento do retângulo, a branco, a designação «União Geral de Trabalhadores».

2- O hino da UGT é aprovado pelo congresso, mediante proposta do secretariado nacional.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 4.º

Autonomia

A UGT é uma organização autónoma e independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas e dos partidos ou de outras associações de natureza política.

Artigo 5.º

Sindicalismo democrático

A UGT rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação ativa dos associados em todos os aspetos da atividade sindical.

Artigo 6.º

Ação coordenadora

A UGT assume-se como confederação sindical coordenadora de todas as associações sindicais nela filiadas que defendem, lutam e se reclamam do sindicalismo democrático, assegurando e respeitando a completa autonomia das mesmas, em conformidade com os presentes estatutos.

Artigo 7.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respetivas associações sindicais.

2- As tendências existentes na UGT exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT.

3- O reconhecimento e a regulamentação das tendências da UGT são aprovados em congresso.

4- A regulamentação referida no número anterior, constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

Artigo 8.º

Solidariedade sindical

1- A UGT lutará ao lado de todas as organizações democráticas representativas dos trabalhadores, nacionais ou estrangeiras, pela sua emancipação e pela superação de todas as formas de injustiça existentes na sociedade, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2- As associações sindicais filiadas na UGT reconhecem e praticam o princípio da solidariedade sindical, tanto no aspeto moral como material, apoiando-se e garantindo mutuamente os meios necessários ao bom termo das ações em que se empenhem na defesa dos seus associados.

3- A evocação do princípio da solidariedade sindical pressupõe a informação prévia às associações sindicais sobre a gravidade da situação criada, as ações a desencadear e o tipo de meios de apoio pretendidos.

4- A UGT assegurará com as organizações sindicais nacionais e estrangeiras interessadas a solidariedade efetiva para com os trabalhadores migrantes, portugueses ou estrangeiros.

5- Para a realização dos seus fins sociais e estatutários poderá a UGT estabelecer relações, filiar-se ou associar-se com quaisquer organizações sindicais democráticas.

6- A UGT é membro das seguintes organizações internacionais:

   a) CSI - Confederação Sindical Internacional;

   b) CES - Confederação Europeia de Sindicatos;

   c) TUAC - Comité Sindical Consultivo junto da OCDE;

   d) FIAET - Federação Internacional das Associações de Educação dos Trabalhadores.

7- A UGT é membro da Confederação Sindical dos Países de Língua Portuguesa.

Artigo 9º.

Fins

A UGT prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Fortalecer, pela ação, o movimento sindical português, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e fomentando a criação de sindicatos com estrutura essencialmente vertical, por ramo de atividade e área nacional, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

b) Defender as liberdades individuais e coletivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores, na perspetiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

c) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados, coordenando as suas reivindicações;

d) Organizar os meios técnicos, financeiros e humanos para apoiar os seus filiados, nomeadamente fomentando a constituição de fundos de greve e solidariedade;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida ativa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação coletiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer fator de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente, de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efetiva proteção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas;

t) Participar na elaboração da legislação social e do trabalho, tomando assento nos organismos de gestão ou de intervenção participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos por Lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adoção de todas as medidas que lhes digam respeito, nomeadamente as convenções e recomendações da Organização Internacional de Trabalho – OIT.

CAPÍTULO III

Dos filiados

Artigo 10.º.

Filiados

1- As associações sindicais que constituem a UGT são os sindicatos, as uniões e as federações.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado nacional, devendo a mesma ser ratificada pelo conselho geral.

Artigo 11.º

Pedido de filiação

O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretário-geral da UGT, acompanhado de um exemplar de estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respetivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT.

Artigo 12º.

Consequências do pedido de filiação

1- O pedido de filiação implica para a associação sindical a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos estatutos e da declaração de princípios da UGT.

2- Aceite a filiação, a associação sindical inscrita assume a qualidade de filiado, com todos os direitos e deveres inerentes.

Artigo 13.º

Recusa do pedido de filiação

1- O secretariado nacional pronunciar-se-á no prazo máximo de 180 dias, sobre o pedido de filiação.

2- Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado nacional informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

3- Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de quinze dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

4- Constituirá motivo de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical.

5- Constituirá ainda motivo de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT.

Artigo 14.º

Direitos dos filiados

São direitos dos filiados:

a) Participar em todas as atividades da UGT, segundo os princípios e normas destes Estatutos e dos Regulamentos da UGT;

b) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT na defesa dos seus interesses;

c) Ser informado regularmente de toda a atividade da UGT;

d) Recorrer para o conselho geral das decisões dos órgãos estatutários que contrariem os presentes Estatutos ou lesem alguns dos seus direitos;

e) Ser consultado sobre assuntos relacionados com o seu sector de atividade ou âmbito profissional;

f) Beneficiar dos fundos de greve e solidariedade, nos termos estabelecidos pelo conselho geral;

g) Requerer o apoio da UGT para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

Artigo 15º.

Deveres dos filiados

1- São, em geral, deveres dos filiados:

a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT quando tomadas nos termos destes Estatutos;

c) Participar nas atividades sindicais promovidas pela UGT;

d) Divulgar e fortalecer pela sua ação os princípios do sindicalismo democrático;

e) Pagar mensalmente a quota à UGT;

f) Informar, em tempo oportuno, a UGT sobre os conflitos laborais em que participem, e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2- São deveres específicos:

a) Remeter à UGT até 10 de maio, o relatório e contas do ano anterior;

b) Conformar os seus estatutos aos princípios e regras de organização democrática contidos nos presentes estatutos e participar nos processos de constituição e eleição dos órgãos da UGT, bem como na eleição dos seus representantes para os mesmos órgãos;

c) Enviar à UGT a identificação completa dos membros eleitos para cada um dos seus órgãos estatutários próprios e dos delegados eleitos ao congresso da Central;

d) Comunicar pontualmente à UGT qualquer alteração orgânica ou estatutária;

e) Informar previamente a UGT sobre o pedido de filiação em qualquer organização sindical, nacional ou estrangeira.

3- As alterações estatutárias ou orgânicas que envolvam alterações do âmbito e área deverão ser previamente submetidas à apreciação da UGT, com vista a prevenir potenciais conflitos de representação com outras associações sindicais filiadas.

4- A falta de cumprimento do disposto no n.º 3 e na alínea b) do n.º. 2 poderá, por decisão do secretariado nacional, constituir motivo para a suspensão do filiado.

5- O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT, pode determinar a suspensão do associado, a partir do terceiro mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do n.º.1 do artigo 16.º.

6- Cabe ao secretariado nacional, sob proposta do secretariado executivo, decidir da suspensão referida no número anterior.

7- A suspensão de associado implica a suspensão dos direitos referidos no artigo 14.º, mantendo-se a obrigação de cumprimento dos deveres, incluindo o de pagamento da quotização, salvo o disposto na alínea c) n.º1.

8- As uniões e federações estão dispensadas do pagamento da quotização relativamente aos sindicatos que as constituam que sejam filiados diretamente na UGT.

Artigo 16.º

Perda da qualidade de filiado

1- Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais que:

a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos os respetivos requisitos estatutários;

b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisadas por escrito, não efetuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da receção do aviso;

c) Tenham sido punidas com pena de expulsão.

2- A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do n.º 1, compete ao secretariado nacional, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3- A decisão de expulsão constante na alínea c) do n.º 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado nacional e após parecer do conselho de disciplina.

4- As decisões referidas nos números 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas mediante carta registada com aviso de receção enviada no prazo de 15 dias após a respetiva deliberação.

Artigo 17.º

Readmissão e levantamento da suspensão

1- Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, ouvido o conselho de disciplina.

2- A suspensão referida no n.º 5 do artigo 15.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotizações em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado nacional.

CAPÍTULO IV

Da organização da UGT

Artigo 18º.

Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT:

a) O congresso;

b) O conselho geral;

c) O presidente;

d) O secretário-geral;

e) O secretariado nacional;

f) O secretariado executivo;

g) O conselho fiscalizador de contas;

h) O conselho de disciplina.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 19.º

Composição do congresso

1- O congresso é o órgão máximo da UGT.

2- O congresso é constituído:

a) Pelos delegados eleitos em cada uma das associações sindicais filiadas;

b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas;

c) Pelo presidente da UGT;

d) Pelo secretário-geral da UGT;

e) Pelos vice-presidentes da UGT;

f) Pelos membros do secretariado nacional da UGT;

g) Pelos membros do secretariado executivo da UGT;

h) Pelos secretariados da comissão de mulheres, da comissão de juventude, da ala de quadros e do Movimento Democrático dos Reformados e Pensionistas (MODERP), até ao máximo de sete membros cada.

3- O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 600 e no máximo de 900.

4- A eleição dos delegados ao congresso, nos termos da alínea *a)* do n.º 2, será feita em assembleia geral, congresso ou conselho geral, no respeito pelo método de *Hondt*.

5- O número de delegados de cada associação sindical filiada será fixado pelo conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional, tendo em conta o número de associados e o grau de cumprimento do pagamento de quotização para a Central, com um mínimo de dois delegados designados.

6- O número de delegados designados, em conformidade com a alínea b) do n.º 2 será de 2 delegados por cada 10.000 associados ou fração.

7- Nenhum filiado poderá ter um número de delegados a eleger superior ao que resultar da divisão da quotização média anual paga à UGT nos últimos quatro anos pelo salário mínimo nacional.

8- No caso das federações e uniões apenas contarão, para efeitos do disposto nos números 5 e 6, os associados que não pertençam aos sindicatos filiados, com um mínimo de 2 delegados designados.

9- Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respetivos requisitos de competência, de forma e de processo.

10- A UGT poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

Artigo 20.º

Competência do congresso

1- São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

a) Aprovação do relatório do secretariado nacional e da resolução programática (definição das grandes linhas de orientação político-sindical e programa de ação);

b) Eleição do presidente, da restante mesa do congresso e conselho geral, do secretário-geral, do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina;

c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com exceção, quanto a estes, do conselho geral;

d) Alteração da declaração de princípios;

e) Revisão dos estatutos;

f) Aprovação do regimento do congresso;

g) Fixação das quotizações sindicais;

h) Reconhecimento das tendências sindicais;

i) Decisão sobre casos de força maior que afetem gravemente a vida sindical;

j) Dissolução da UGT e liquidação dos seus bens patrimoniais.

2- O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), e), g) e i) do n.º 1, delegar no conselho geral a ultimação das deliberações que sobre elas tenha adotado.

Artigo 21.º

Organização do congresso

1- A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, presidida pelo presidente da UGT, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2- As propostas de alteração dos Estatutos da UGT e as propostas de resolução programática, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respetivamente, e distribuídos às associações sindicais filiadas com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respetivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 76.º.

3- As propostas e os documentos base referidos no n.º 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, por um mínimo de trinta delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de cinco sindicatos ou, ainda, por sindicatos que representem, pelo menos, dez por cento dos delegados ao congresso.

Artigo 22.º

Reunião do congresso

1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da UGT, por sua iniciativa, ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado nacional, a data e a localidade do seu funcionamento e a respetiva ordem de trabalhos, e ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20% das associações sindicais filiadas, desde que representem mais de 20% dos trabalhadores com capacidade eleitoral de entre as associações sindicais filiadas, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos.

2- O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da UGT, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20% das associações sindicais filiadas, desde que representem mais de 20% dos trabalhadores com capacidade eleitoral de entre as associações sindicais filiadas.

3- A convocatória será assinada pelo presidente da UGT com respeito pelo disposto no nº. 5, no prazo máximo de quinze dias após a deliberação do conselho geral ou da receção do requerimento a que se refere o número anterior.

4- A convocatória do congresso, que conterá a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, dois jornais diários de circulação nacional.

5- O congresso será convocado com a antecedência mínima de 90 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 23.º

Funcionamento do congresso

1- O mandato dos delegados eleitos nos termos da alínea *a)* do nº.2 do artigo 19.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que serão substituídos pelos membros seguintes das listas respetivas ou, caso não existam, a associação sindical filiada poderá designar substitutos, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da UGT.

2- O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

Artigo 24.º

Mesa do congresso

1- A mesa do congresso é constituída por um presidente, três vice-presidentes e três secretários.

1- A mesa é eleita no congresso através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado nacional ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

2- O presidente da UGT, sendo órgãos autónomo, não cairá em caso de demissão da maioria dos membros da mesa.

3- Os vice-presidentes coadjuvarão e substituirão o presidente nas suas ausências e impedimentos.

Artigo 25.º

Regimento do congresso

1- O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado nacional, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respetivos membros e comissões.

2- O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

Artigo 26.º

Tomada de posse

1- O presidente da mesa do congresso dará posse à restante mesa, ao secretário-geral e aos membros do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina, logo após o escrutínio do ato eleitoral.

2- O presidente da UGT poderá decidir, para melhor condução dos trabalhos, dar apenas posse ao secretário-geral e aos presidentes dos órgãos, que darão posse aos restantes membros do respetivo Órgãos, na sua primeira reunião.

3- O presidente da UGT, no prazo de 180 dias após a sua eleição, convocará a primeira reunião do conselho geral, e nela dará posse aos respetivos membros.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 27.º

Composição do conselho geral

1- O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT.

2- O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros eleitos.

3- São membros inerentes:

a) O presidente da UGT e a restante mesa do congresso e do conselho geral;

b) O secretário-geral e os restantes membros do secretariado executivo;

c) Os vice-presidentes da UGT;

d) Três membros dos secretariados da comissão de mulheres, da comissão de juventude, da ala de quadros e do MODERP, um dos quais o respetivo presidente.

4- Cada associação sindical filiada tem direito a eleger um membro para o conselho geral, por cada 5000 associados ou fração e com o mínimo de um.

5- O número de membros inerentes não poderá ultrapassar um terço do total dos membros do conselho geral.

6- A eleição nas associações sindicais filiadas é feita nos conselhos gerais, congressos ou assembleias gerais eleitorais de cada uma, de entre listas completas e nominativas concorrentes, por voto secreto, com aplicação do método de *Hondt*.

7- Nas associações sindicais filiadas com um número de associados até 5000 a eleição poderá ser realizada no respetivo secretariado nacional ou órgãos equivalente.

8- O número de membros estabelecido no nº. 4, para cada associação sindical filiada, será determinada em função dos números fixados para as eleições do último congresso ordinário da UGT, nos termos do artigo 19.º.

9- No caso de filiações posteriores à decisão referida no número anterior, contará o número de associados considerados no ato de adesão.

10- A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida, mesmo para efeitos de quórum do conselho geral, após ter sido recebida e aceite pelo presidente a comunicação do resultado das eleições em cada associação sindical filiada.

Artigo 28.º

Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral:

a) Eleger sete vice-presidentes de entre os membros do secretariado nacional, sob proposta do secretário-geral;

b) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;

c) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;

d) Deliberar sobre a associação com outras organizações sindicais e a filiação da UGT em organizações internacionais;

e) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos, ouvido o conselho de disciplina;

f) Determinar, sob proposta do conselho de disciplina, a menção em ata, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT, bem como, nos termos do artigo 17,º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;

g) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta;

h) Instituir, sob proposta do secretariado nacional, um fundo de greve e fundos de solidariedade e regulamentar as condições da sua utilização;

i) Nomear um secretariado nacional provisório da UGT no caso de falta de quórum do secretariado nacional, até à realização de novas eleições em congresso;

j) Avocar membros para o secretariado nacional, até um máximo de 5, sob proposta do secretário-geral, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 49.º;

k) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pelo congresso;

l) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência do congresso ou de outro órgão estatutário;

m) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;

n) Ratificar os pedidos de filiação na UGT aceites pelo secretariado nacional.

Artigo 29.º

Reunião do conselho geral

1- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa por decisão do secretariado nacional ou a requerimento fundamentado de 20% dos seus membros.

2- O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado nacional, ou a requerimento fundamentado de 20% dos seus membros, devendo a convocação ser feita no prazo de dois dias úteis após a receção do pedido ou do requerimento.

3- A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4- O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de vinte ou oito dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

Artigo 30.º

Funcionamento do conselho geral

1- A mesa do conselho geral é a definida no n.º 1 do artigo 24.º.

2- O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

SECÇÃO III

Do presidente da UGT

Artigo 31.º

Presidente da UGT

1- O presidente é eleito em lista uninominal pelo congresso.

2- As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo por 20 % dos delegados ou pelo secretariado nacional cessante.

3- Aplica-se à eleição do presidente o disposto no artigo 38.º, com as devidas adaptações.

Artigo 32.º

Competências do presidente da UGT

1- Compete, em especial, ao presidente da UGT:

a) Integrar as delegações da Central às reuniões com os detentores dos órgãos de soberania;

b) Integrar as delegações da UGT aos congressos das Confederações Internacionais em que a Central se encontra filiada;

c) Representar a UGT em todos os atos de maior dignidade e importância para que seja solicitado pelo secretário-geral;

d) Presidir ao congresso e ao conselho geral, tendo voto de qualidade;

e) Participar, com direito de voto, nas reuniões do secretariado nacional e do secretariado executivo e presidir a estas reuniões na ausência do secretário-geral;

f) Indicar o vice-presidente que o substituirá, nas suas ausências e impedimentos.

2- Na falta do disposto na alínea f) do número 1, a indicação será feita pelo secretariado nacional.

SECÇÃO IV

Do secretário-geral

Artigo 33.º

Secretário-geral da UGT

1- O secretário-geral é eleito em lista uninominal pelo congresso.

2- As candidaturas serão obrigatoriamente propostas, no mínimo por 20 % dos delegados ou pelo secretariado nacional cessante.

3- Aplica-se à eleição do secretário-geral o disposto no artigo 38.º com as devidas adaptações.

Artigo 34º.

Competência do secretário-geral da UGT

1- Compete, em especial, ao secretário-geral:

a) Integrar e presidir ao secretariado nacional e ao secretariado executivo e propor ou garantir a atribuição de pelouros aos respetivos membros;

b) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;

c) Representar a UGT em todos os atos e organizações internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;

d) Despachar os assuntos correntes, informando o secretariado executivo na reunião seguinte e submetendo-os a ratificação, quando solicitado;

e) Indicar o secretário-geral adjunto que o substituirá, nas suas ausências e impedimentos, salvo quanto ao disposto na alínea e) do número 1 do artigo 32.º.

2- Na falta do disposto na alínea e) do número 1, a indicação será feita pelo secretariado nacional.

SECÇÃO V

Dos vice-presidentes e secretários gerais adjuntos

Artigo 35.º

Vice-presidentes e secretários gerais adjuntos

1- Os vice-presidentes substituem o presidente da UGT nas suas ausências e impedimentos e poderão ser chamados a representar a UGT e assumir tarefas, sendo membros por inerência do conselho geral.

2- Os secretários gerais adjuntos substituem o secretário-geral da UGT, nas suas ausências e impedimentos e assumirão os respetivos pelouros.

SECÇÃO VI

Do secretariado nacional e do secretariado executivo

Artigo 36º.

Composição do secretariado nacional

1- O secretariado nacional é o órgão executivo máximo da UGT e é composto pelo secretário-geral da UGT, pelo presidente da UGT e por 68 membros, incluindo neste número os 7 vice-presidentes.

2- São membros por inerência os membros do secretariado executivo, os presidentes da comissão de mulheres, da comissão de juventude, da ala de quadros e do MODERP.

3- São membros inerentes do secretariado nacional os vice-presidentes, nos termos do n.º 1 do artigo 35.º.

4- São ainda membros por inerência os presidentes da Associação Agostinho Roseta e da União Geral de Consumidores, caso estejam em representação de filiados na UGT.

5- São ainda membros por inerência os presidentes da Associação Agostinho Roseta e da União Geral de Consumidores, caso estejam em representação de filiados na UGT.

6- Os presidentes de direção ou secretários gerais das associações sindicais filiadas, que não sejam membros do secretariado nacional, têm direito a participar, sem direito de voto, nas reuniões deste Órgãos, podendo, em caso de impedimento, delegar noutro membro da Direção.

7- O secretariado nacional reunirá ordinariamente, a convocação do secretário-geral, uma vez por mês, e extraordinariamente sempre que o secretário-geral o entenda, ou a requerimento fundamentado de pelo menos 20 % dos seus membros.

8- O número de membros inerentes não poderá ultrapassar um terço do total dos membros do secretariado nacional.

Artigo 37.º

Competência do secretariado nacional

1- Compete ao secretariado nacional:

a) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso e com as deliberações do conselho geral;

b) Eleger, nos termos do artigo 39.º, o secretariado executivo;

c) Eleger, nos termos dos artigos 61.º, 62.º e 63.º, os membros aí previstos;

d) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;

e) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical, nos termos dos estatutos;

f) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de dezembro, o orçamento para o ano seguinte;

g) Apresentar à eleição pelo congresso listas para os diferentes órgãos, nos termos estatutários e à aprovação pelo congresso as propostas de resolução programática, de alteração dos estatutos e outros documentos base nos termos do artigo 35.º dos estatutos;

h) Definir as orientações para a negociação coletiva;

i) Ratificar as deliberações do secretariado executivo desde que requeridas por um mínimo de um quinto dos membros do secretariado nacional;

j) Propor ao conselho de disciplina a instauração dos processos da competência deste;

k) Propor ao conselho geral a instituição e a regulamentação das condições de utilização de um fundo de greve e de fundos de solidariedade;

l) Zelar pelo bom nome da UGT;

m) Deliberar, em geral, sobre os aspetos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2- Compete em especial ao secretariado nacional arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

3- Das decisões do secretariado nacional, nos termos do número 2, cabe recurso para o conselho geral.

Artigo 38.º

Modo de eleição do secretariado nacional

1- O secretariado nacional é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas nominativas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.

2- Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.

Artigo 39.º

Secretariado executivo

1- Na sua primeira reunião, o secretariado nacional, sob proposta do secretário-geral, elegerá um secretariado executivo composto por um mínimo de seis e um máximo de catorze membros, sendo dois a quatro secretários gerais adjuntos e os restantes secretários executivos.

2- Os membros do secretariado executivo desempenharão as suas funções a tempo inteiro.

3- Ao secretariado executivo compete gerir os recursos humanos, financeiros e patrimoniais da UGT e assegurar a gestão corrente, competindo-lhe nomeadamente:

a) Acompanhar a situação politico-sindical;

b) Executar as deliberações do secretariado nacional;

c) Propor e executar o programa de atividades e o orçamento;

d) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspetos da sua atividade sindical;

e) Representar a UGT em juízo e fora dele;

f) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT;

g) Definir e executar orientações para a atividade corrente da Central.

4- O secretariado executivo reúne, pelo menos semanalmente, a convocação do secretário-geral.

5- Os presidentes da comissão de mulheres e de juventude participarão, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado executivo.

Artigo 40.º

Disposições comuns

1- As deliberações do secretariado nacional e do secretariado executivo só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o secretário-geral voto de qualidade.

2- Das reuniões serão elaboradas as respetivas atas.

3- Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

4- A UGT obriga-se mediante as assinaturas do secretário-geral e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro expressamente designado pelo secretariado executivo.

5- O secretário-geral, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos secretários gerais adjuntos, por si designado.

SECÇÃO VII

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 41º.

Composição do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas da UGT é composto por sete membros, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2- Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá, de entre os seus membros, dois vice-presidentes.

3- Os vice-presidentes coadjuvarão e substituirão o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 42.º

Competências do conselho fiscalizador de contas

1- Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT;

b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT, submetendo-o à deliberação do conselho geral;

c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projeto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado executivo, a submeter posteriormente ao secretariado nacional.

d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua atividade;

e) Garantir a existência e manutenção de uma correta e clara escrita contabilística da UGT.

2- Os membros do conselho fiscalizador de contas têm direito a participar, sem direito de voto, no congresso.

Artigo 43.º

Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de *Hondt*.

Artigo 44.º

Reunião do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 42.º e, extraordinariamente, a solicitação do conselho geral, do secretariado nacional ou da maioria dos seus membros.

2- As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO VIII

Do conselho de disciplina

Artigo 45.º

Composição do conselho de disciplina

1- O conselho de disciplina é composto por sete membros sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2- Na sua primeira reunião o conselho de disciplina elegerá, de entre os seus membros, dois vice-presidentes.

3- Os vice-presidentes coadjuvarão e substituirão o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 46.º

Competências do conselho de disciplina

1- Compete ao conselho de disciplina realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos da UGT, propondo ao conselho geral e ao secretariado nacional o respetivo procedimento.

2- Os membros do conselho de disciplina têm direito a participar, sem direito de voto, no congresso.

Artigo 47.º

Modo de eleição do conselho de disciplina

O conselho de disciplina é eleito pelo congresso de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio de representação proporcional, pelo método de *Hondt*.

Artigo 48.º

Reunião do conselho de disciplina

1- O conselho de disciplina reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente para desempenho das competências previstas no artigo 46.º e, extraordinariamente, a solicitação do secretariado executivo, do conselho geral, do secretariado nacional ou da maioria dos seus membros.

2- As deliberações do conselho de disciplina só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO IX

Das disposições comuns

Artigo 49º.

Capacidade eletiva

1- Só podem ser eleitos para os órgãos da UGT, com exceção do congresso, os trabalhadores que pertençam aos corpos gerentes ou aos conselhos gerais das associações sindicais filiadas.

2- Para o secretariado executivo poderão ainda ser eleitos outros quadros com experiência sindical de pelo menos cinco anos, exigindo-se neste caso a eleição por maioria de 2/3 dos votos expressos.

3- Não podem ser eleitos membros de filiados que no congresso não tenham direito a delegados eleitos ou designados.

Artigo 50.º

Apresentação de listas

A apresentação de listas plurinominais no congresso para os órgãos da UGT depende de proposta do secretariado nacional ou de um mínimo de 10 % dos delegados ao congresso.

Artigo 51.º

Igualdade de Género

1- Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objetivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nos sindicatos.

2- Para efeitos do disposto no número anterior:

a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;

b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado nacional devem pertencer a cada um dos sexos;

c) Pelo menos 30 % dos membros do secretariado executivo pertencem obrigatoriamente a cada um dos sexos, aplicando-se a mesma regra ao conjunto secretário-geral e secretários-gerais adjuntos.

Artigo 52.º

Suplentes

1- Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários conterá um número de candidatos suplentes não inferior a um terço do número de candidatos efetivos e não superior à totalidade destes.

2- Excetuam-se do disposto no número anterior os órgãos uninominais e o secretariado executivo, nos quais não há suplentes.

Artigo 53.º

Duração do mandato

A duração do mandato será de 4 anos.

Artigo 54.º

Limitação de mandatos

1- O presidente, o secretário geral e os secretários gerais adjuntos não podem ser eleitos mais de duas vezes consecutivas e os secretários executivos mais de três vezes consecutivas, incluindo neste caso o(s) mandato(s) como secretário geral adjunto.

2- O congresso, no caso do secretário-geral, e o secretariado nacional, no caso dos restantes, poderão autorizar, por maioria de dois terços, mais um mandato.

Artigo 55.º

Suspensão e renúncia do mandato

1- Os membros dos órgãos da UGT podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2- A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT, deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respetivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3- No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT o requerimento fundamentado será apresentado ao secretário-geral que decidirá.

4- Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respetivo ou ao secretário-geral, competindo ao órgãos ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento do mesmo Sindicato.

5- Em caso de suspensão ou renúncia do secretário-geral ou do presidente da UGT, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

Artigo 56.º

Incompatibilidades

1- Os membros do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT.

2- Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT.

3- Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de atividade do titular de qualquer órgão da UGT.

Artigo 57.º

Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT

1- São direitos dos membros dos órgãos da UGT:

   a) Participar e ser informados de todas as atividades da sua área de competência;

   b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e autorizado.

2- São deveres dos membros dos órgãos da UGT:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT;

b) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

Artigo 58.º

Perda de mandato

1- O mandato no órgãos da UGT para o qual tenham sido eleitos, os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 55.º destes estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou faltem, reiteradamente, às sessões do respetivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas *b), c)* ou *d)* do nº1 do artigo 73.º.

2- Para efeitos do disposto na alínea *b)* do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT.

3- Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT.

4- Perdem ainda automaticamente o mandato ao perfazerem 70 anos os membros do secretariado executivo.

Artigo 59.º

Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por qualquer órgãos estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

CAPÍTULO V

Das federações e uniões

Artigo 60º.

Federações

1- A Federação é uma associação sindical constituída por sindicatos representativos de um ou mais sectores de atividade ou profissão.

2- Poderão filiar-se na UGT Federações maioritariamente constituídas por Sindicatos diretamente filiados na UGT ou que representem sectores não representados pelos Sindicatos filiados.

Artigo 61.º

Uniões

1- A UGT poderá criar Uniões de Sindicatos no Continente e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, constituídas por todas as associações sindicais filiadas na UGT, que tenham a sua sede ou exerçam atividade sindical na área da União.

2- A UGT poderá ainda criar Uniões em representação de trabalhadores cuja especificidade não seja abrangida maioritariamente pelos sindicatos filiados.

3- Nas Uniões da UGT poderão filiar-se:

a) Associações sindicais independentes;

b) Trabalhadores em nome individual quando a sua área regional ou profissional não estiverem abrangidas por nenhuma associação sindical filiada na UGT.

4- As Uniões referidas no n.º 1 designar-se-ão por UGT seguida da indicação do respetivo âmbito geográfico.

5- As associações sindicais filiadas na UGT são membros obrigatórios e de pleno direito das Uniões referidas no nº 1 desde que tenham associados na respetiva área.

6- A UGT remeterá anualmente a cada uma das uniões uma verba até ao máximo de 10% da quotização recebida de cada associação sindical filiada referente aos trabalhadores sindicalizados na respetiva área, não sendo devida por estas associações mais quotização para a União.

CAPITULO VI

Das comissões e movimento dos reformados

Artigo 62.º

Comissão de mulheres

1- A comissão de mulheres é integrada pelas/os representantes das organizações de mulheres existentes nas associações sindicais filiadas.

2- A comissão de mulheres tem como principal objetivo, promover a igualdade de oportunidades e a eliminação de todo o tipo de discriminação em função do sexo, funcionando junto do secretariado executivo e apoiando os órgãos da UGT na definição das políticas necessárias à prossecução dos fins enunciados.

3- A comissão de mulheres tem um secretariado constituído:

a) Por 5 representantes das associações sindicais filiadas, eleitas em plenário da comissão de mulheres;

b) Por 2 membros, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de presidente da comissão.

4- O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da comissão será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da comissão de mulheres.

5- O secretariado da comissão de mulheres apresentará ao secretariado executivo um orçamento e um plano de atividades, para efeitos da alínea f) do artigo 37º.

6- A comissão de mulheres representa a UGT nas organizações de mulheres e organismos para a igualdade, nacionais e internacionais, competindo ao secretariado executivo a respetiva nomeação.

Artigo 63.º

Comissão de juventude

1- A comissão de juventude é integrada pelos representantes dos departamentos de juventude existentes nas associações sindicais filiadas e funciona junto ao secretariado executivo, apoiando-o na definição da política de Juventude da UGT.

2- A comissão de juventude tem um secretariado constituído:

   a) Por 5 representantes das associações sindicais filiadas, eleitas em plenário da comissão de juventude;

   b) Por 2 membros, paritariamente em termos de sexo, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de presidente da comissão.

3- O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da comissão será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da comissão de juventude.

4- O secretariado da comissão de juventude apresentará ao secretariado executivo um orçamento e um plano de atividades, para efeitos da alínea f) do artigo 37º.

5- A comissão de juventude representa a UGT nos organismos externos, nacionais e internacionais, diretamente relacionados com a juventude, competindo ao secretariado executivo a respetiva nomeação.

Artigo 64.º

Ala de quadros

1- Constituir-se-á, junto ao secretariado nacional, a ala de quadros.

2- O plenário da ala de quadros é constituído por quadros designados pelas associações sindicais filiadas, de acordo com os seguintes parâmetros:

   a) Dois elementos por cada associação sindical específica de quadros;

   b) Dois elementos por cada associação sindical que tenha um número de associados superior a 30.000, desde que, de entre estes, mais de 10 % sejam quadros;

c) Um elemento por cada uma das restantes associações sindicais que, de entre outros trabalhadores, também representem quadros, sendo aquelas associações sindicais definidas pelo conselho geral da UGT, sob proposta do secretariado nacional.

3- A Ala de Quadros tem um Secretariado constituído:

a) :Por 3 representantes das associações sindicais filiadas eleitas em plenário da ala de quadros;

b) Por 2 membros, paritariamente em termos de sexo, designados nominalmente pelo secretariado nacional, incluindo a nomeação de quem desempenhará as funções de presidente.

4- O regulamento que definirá as competências e o funcionamento da ala de quadros será aprovado pelo secretariado nacional, mediante proposta do secretariado da ala de quadros.

5- A ala de quadros procederá ao estudo e análise de matérias de interesse geral e ou específico dos quadros, que apresentará para discussão no conselho geral, no secretariado nacional e no secretariado executivo.

6- A ala de quadros promoverá ainda apoio às associações sindicais filiadas de modo a reforçar a implantação da Central junto aos quadros.

7- O conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, ouvida a ala de quadros, poderá redefinir os números fixados no n.º 2 deste artigo.

Artigo 65.º

Movimento dos reformados

1- O Movimento Democrático dos Reformados e Pensionistas – MODERP, funciona junto ao secretariado nacional, apoiando-o na definição da política de apoio aos pensionistas e reformados e executando as suas orientações na defesa e prestação de serviços aos mesmos.

2- O MODERP organiza-se de acordo com um regulamento próprio, a aprovar pelo secretariado nacional, sob proposta do Movimento.

3- Para efeitos do disposto no artigo 61.º, o MODERP é considerado uma associação sindical.

CAPITULO VII

Das comissões UGT de empresa e das secções

Artigo 66.º

Comissões UGT de Empresa

1- As comissões UGT de Empresa são órgãos locais da UGT, destinando-se a organizar e coordenar a atividade das associações sindicais filiadas na empresa ou organismo equiparado, de modo a garantir uma mais completa assistência sindical aos associados das mesmas.

2- As comissões UGT de Empresa são constituídas pelos delegados sindicais de cada uma das associações sindicais.

3- O conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, aprovará o regulamento das comissões UGT de Empresa.

Artigo 67.º

Secções

1- A UGT poderá criar secções no estrangeiro quando o justifique a representação dos trabalhadores portugueses que aí prestam serviço.

2- A criação de Secções compete ao conselho geral, sob proposta do secretariado nacional.

CAPÍTULO VIII

Do regime patrimonial

Artigo 68.º

Princípios gerais

1- A UGT possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado nacional criar os livros adequados, justificativos das receitas e despesas, e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2- Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado nacional os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3- Sem prejuízo dos atos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT.

Artigo 69.º

Receitas

1- Constituem receitas da UGT as provenientes das quotizações, das iniciativas organizadas pela UGT para o efeito e de doações ou legados.

2- Serão, no entanto, recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

Artigo 70.º

Fundo de solidariedade

1- Será criado um fundo de solidariedade, para apoio às associações sindicais filiadas e ao movimento sindical em geral, nos termos e para os efeitos referidos nos artigos 8.º e 14.º dos estatutos.

2- Constituirão receitas do fundo de solidariedade as contribuições voluntárias das associações sindicais filiadas e as contribuições e receitas de iniciativas organizadas para esse fim.

Artigo 71.º

Aplicação das receitas

1- As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da atividade da UGT.

2- São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afetem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT a fins estranhos aos das suas atribuições.

CAPÍTULO IX

Do regime disciplinar

Artigo 72.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT e julgar, em 2.ª instância, as infrações por parte das associações sindicais filiadas aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT.

Artigo 73.º

Penas disciplinares

1- Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

   a) Menção em ata;

   b) Suspensão até 180 dias;

   c) Demissão;

   d) Expulsão.

2- Incorrem na pena de menção em ata os filiados ou membros dos órgãos da UGT que, injustificadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 15.º e 56.º.

3- Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT que reincidam na infração prevista no número anterior.

4- Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT que:

a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT;

b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT;

c) Pratiquem atos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT e, nomeadamente, na sua Declaração de Princípios.

Artigo 74.º

Garantias de defesa

1- Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT sem que seja instaurado o correspondente processo pelo conselho de disciplina.

2- Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de receção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3- O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de vinte dias após a receção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de dez dias.

4- A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

Artigo 75.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os factos serem conhecidos, salvo por factos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO X

Das disposições finais e transitórias

Artigo 76.º

Alteração dos estatutos e da declaração de princípios

1- Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos, e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas com a antecedência mínima de 20 dias.

2- As deliberações relativas à declaração de princípios, natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos, modo de eleição dos órgãos e extinção e dissolução da UGT, são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

Artigo 77.º

Dissolução da UGT

1- A integração ou fusão da UGT com outra organização sindical, bem como a sua dissolução, só poderá efetuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2- No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e qual o destino dos bens da UGT, não podendo estes, em caso algum, ser distribuídos pelos filiados.

Artigo 78.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

Artigo 79.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

ANEXO

Regulamento de tendências

Aprovado no I congresso ordinário da UGT em 27 e 28 /1/1979

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências politico-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos da declaração de princípios e dos estatutos da UGT.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Constituição

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- A comunicação referida no número anterior, deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número das organizações e trabalhadores e aos delegados eleitos com o seu apoio.

Artigo 5.º

Reconhecimento

1- Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio, pelo menos 5 % dos Delegados ao congresso da UGT.

2- Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 6.º

Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 7.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 8.º

Direitos e deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado nacional sobre as decisões mais importantes da UGT, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado nacional, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos.

3- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as ações determinadas pelos órgãos estatutários da UGT;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação politico-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registado em 08 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fls 155 do livro n.º 2

II – Direção

Sindicato dos Bancários do Norte

Eleição em 9 de abril de 2013, para o mandato de quatro anos

Presidente

* Mário Joaquim Silva Mourão, 55 anos, do Banco Espírito Santo, S.A., no Porto, titular do cartão de cidadão n.º 08155763, válido até 15/4/2018

Vice-Presidente

* Domingos Ferreira Teixeira Guimarães, 62 anos, do Banco Comercial Português, S.A., em Santo Tirso, titular do cartão de cidadão n.º 08158199, válido até 27/10/2014

Secretário

* Carlos Filipe Nobre, 56 anos, do Banco Espírito Santo, S.A., no Porto, titular do cartão de cidadão n.º 03444584, válido até 10/5/2016

Tesoureiro

* Alberto Simão Campos Mota, 57 anos, do Banco Comercial Português, S.A, no Porto, titular do cartão de cidadão n.º 03961061, válido até 24/11/2014

Vogais

* Paulo Duarte Silva Coutinho, 57 anos, do Banco Santander Totta, S.A, no Porto, titular do cartão de cidadão n.º 04730391, válido até 15/2/2016

* Clara Maria Assunção Quental Silva, 55 anos, da Caixa de Crédito Agrícola Mútuo, em Alfândega da Fé, titular do cartão de cidadão n.º 05072935, válido até 28/8/2014

* Gabriel Mendes Costa, 44 anos, do Banco Santander Totta, S.A, em Valongo, titular do Bilhete de Identidade nº8115197 válido até 17/10/2016, do Porto

* Francisco Henrique Morais Rego, 52 anos, do Banco de Portugal, E.P., no Porto, titular do cartão de cidadão n.º 5835815, válido até 23/4/2015

* Ana Maria Pinheiro Ribeiro, 46 anos, do Banco Santander Totta, S.A, em Gondomar, titular do bilhete de identidade n.º 7369549, válido até 31/12/2016, de Lisboa

* José António Deus Gonçalves, 55 anos, do Banco Santander Totta, S.A, no Porto, titular do cartão de cidadão n.º 03587789, válido até 19/1/2016

* Aristides Batista Brites, 38 anos, da Caixa Económica Montepio Geral, no Porto, titular do cartão de cidadão n.º 10282240, válido até 4/1/2015

* Alberto Amadeu Alves Vasconcelos, 63 anos, do Banco Santander Totta, S.A, no Porto, titular do cartão de cidadão n.º 01755648, válido até 27/11/2014

* António Luís Silva Martins Coimbra, 59 anos, do Banco Espírito Santo, S.A, no Porto, titular do cartão de cidadão n.º 03014390, válido até 26/5/2015

Suplentes

* César Alberto Rodrigues Campos, 50 anos, do Banco Santander Totta, S.A, em Barcelos, titular do cartão de cidadão n.º 06649864, válido até 30/7/2015

* João Paulo Carvalho Silva, 27 anos, da Caixa Económica Montepio Geral, em Rio Meão, titular do cartão de cidadão n.º 12894417, válido até 7/3/2014

* Susana Mónica Silva Nogueira, 43 anos, do Banco Comercial Português, S.A, em São Mamede de Infesta, titular do bilhete de identidade n.º 8884308, válido até 5/11/2017, de Lisboa

Sindicato dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego e Conferentes Marítimos do Centro e Sul de Portugal

Eleição em dez de abril de 2013, para mandato de três anos

Presidente

António Francisco Santana Mariano – Bilhete de identidade n.º 5151995

Vice-presidente

João Henrique Rodrigues Raimundo – Cartão do cidadão n.º 09030143 9ZZ1

Tesoureiro

António Pedro Parente Vaz – Cartão do cidadão n.º 03297445 0ZZ6

1.º secretário

Sérgio Filipe Correia Sousa - Cartão do cidadão n.º 11063494 2ZZ8

2.º secretário

João Pedro Caracol Domingos – Cartão do cidadão n.º 11948323 8ZZ4

Suplente

Jorge Marques Fernandes – Cartão do cidadão n.º 062100458 8ZZ9

Suplente

José Carlos Mesia Monteiro – Cartão do cidadão n.º 12317827 4ZZ1

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte

Eleição em 24 de abril de 2013, para mandato de três anos

Efetivos

Alberta Francelina Silva Teixeira, portadora do cartão do cidadão n.º 10539013, nascida a 22-12-1970;

Anabela Dias Oliveira, portadora do bilhete de identidade n.º 11907225, nascida a 24-06-1980;

Ana Paula Fernandes Martins, portadora do cartão do cidadão n.º 11135970, válido até 27-01-2016, nascida a 18-04-1975;

Antónia Eugénia da Silva Batista Pinto, portadora do bilhete de identidade n.º 6650881, nascida a 15-04-1961;

António Joaquim Vieira Ferreira, portador do bilhete de identidade nº 7991727, nascido a 17-11-1962;

Carla Mariza da Costa Ferreira da Silva, portadora do título de residência nº 72J46K353, nascida a 12-07-1968;

Cátia Andreia Campos Teles**,** portadora do cartão do cidadão n.º 12948597, nascida a 28-02-1986;

Cláudia Sofia Gomes Pires Santos, portadora do cartão do cidadão n.º 12191567, nascida a 28-11-1981;

Cristina Maria Peixoto Duarte e Silva**,** portadora do cartão do cidadão n.º 8551551, nascida a 21-09-1967;

Daniela Marta Marques Pereira, portadora do cartão do cidadão n.º 10572808, nascida a 02-09-1974;

Diana Maria Meira Rebelo Oliveira Vieira**,** portadora do cartão do cidadão nº 8659451, nascida a 06-10-1961;

Eduardo Alberto Felgueiras Gayo de Araújo Gomes, portador do cartão do cidadão n.º 9843849, nascido a 03-06-1971;

Fernanda Teresa Rodrigues Cepeda**,** portadora do cartão do cidadão n.º 10730335, nascida a 02-03-1975;

Florinda Maria Ferreira Mendes**,** portadora do bilhete de identidade. n.º 3705235, nascida a 16-06-1959;

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo**,** portador do cartão do cidadão n.º 5779700, nascido a 08-12-1958;

Idalina Maria da Costa Pereira, portadora do cartão do cidadão. n.º 9153428, nascida a 15-01-1965;

Ismael Silvino Rebelo Mata**,** portador do bilhete de identidade n.º 7040128, nascido a 26-04-1963;

Joana Isabel Pinto de Jesus, portadora do cartão do cidadão n.º 12348458, nascida a 23-01-1983;

João Pedro de Andrade Pinho da Silva, portador do cartão do cidadão. n.º 10505486, nascido a 22-07-1975;

Jorge Manuel Amaral Rocha, portador do cartão do cidadão n.º 6590591, nascido a 01-05-2012;

Jorge Manuel Pires da Costa**,** portador do cartão do cidadão. n.º 3851738, nascido a 14-02-1959;

José António Miranda de Freitas**,** portador do cartão do cidadão n.º 7031040, nascido a 29-06-1964;

José Joaquim Borges Amorim**,** portador do cartão do cidadão. n.º 6553893, nascido a 23-02-1952;

Lígia Maria Mourão Taveira, portadora do cartão do cidadão n.º 10813559, nascida a 01-04-1976;

Ludovina Cardoso de Bessa, portadora do cartão do cidadão. n.º 9531037, nascida a 01-01-1962;

Margarida Maria Ferreira Pacheco, portadora do cartão do cidadão n.º 11677239, nascida a 28-11-1975;

Maria Albertina Correia Ferreira, portadora do cartão do cidadão n.º 9104911, nascida a 15-06-1968;

Maria Alice Ferreira da Silva Pinto, portadora do cartão do cidadão. n.º 9449797, nascida a 21-01-1961;

Maria Alice da Fonseca Teixeira Monteiro, portadora do bilhete de identidade n.º 3905433, nascida a 09-10-1957;

Maria de Fátima Leite Ferreira, portadora do cartão do cidadão n.º 8536997, nascida a 06-12-1965;

Maria Filomena Leal Ribeiro, portadora do cartão do cidadão n.º 5977858, nascida a 25-02-1955;

Maria José Rocha Santos, portadora do cartão do cidadão n.º 3681225, nascida a 18-06-1956;

Maria Luísa Loureiro da Silva Pinto, portadora do bilhete de identidade n. º 8808014, nascida a 20-05-1959;

Mário Lopes Moreira, portador do bilhete de identidade n.º 5537435, nascido a 09-07-1956;

Nuno André dos Santos Coelho, portador do bilhete de identidade n.º 12285529, nascido a 20-04-1983;

Palmira Teixeira Lopes de Oliveira, portadora do bilhete de identidade n.º 9113282, nascida a 22-09-1965;

Paula Cristina Leitão Pimenta, portadora do bilhete de identidade n.º 10077305, nascida a 28-01-1971;

Paulo Jorge Esteves Sousa, portador do bilhete de identidade n.º 9535920, nascido a 22-03-1970;

Ricardo José da Silva Gomes, bilhete de identidade n.º 13089863, nascido 21-07-1986.

Suplentes

Aníbal Ferreira Lima, portador do bilhete de identidade n.º 9861292, nascido a 14-12-1970;

Maria Beatriz Meireles Teixeira, portadora do bilhete de identidade n.º 9624185, nascida a 25-03-1957;

Maria Lucinda de Jesus Vieira Teixeira, portadora do cartão do cidadão n.º 7653182, nascida a 18-05-1962;

Nelson António Fonseca Mota Rodrigues, portador do bilhete de identidade n.º 12471685, nascido a 30-06-1981;

Nuno Filipe Freitas Moreira, portador do bilhete de identidade n.º 11511043, nascido a 02-08-1979.

UGT – União Geral de Trabalhadores

Eleita em 20 e 21 de abril de 2013, para o mandato de quatro anos

Secretário-geral

Nome - Carlos Manuel Simões da Silva

B.I. N.º 600 60 81 **Data -** 22/09/2009 **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - BES

Presidente da UGT

Nome - Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso

B.I. Nº - 272 07 12 **Data -** 25/02/2004 **Arquivo -** Porto

Profissão - Professora

Entidade Empregadora - Ministério da Educação

Secretariado Nacional

Nome - Rui Fernando da Cunha Mendes Riso

B.I. Nº - 4550803 **Data -** **Arquivo -** Lisboa

Profissão Bancário

Entidade Empregadora - Caixa de Credito Agrícola Mutuo de Alenquer

Nome - António Alexandre Picareta Delgado

B.I. Nº - 316 684 **Data - 14/04/2004** **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Maquinista Prático Marinha Mercante

Entidade Empregadora - SITEMAQ

Nome - Alfredo Manuel Vieira Correia

C.C Nº 314 84 02 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Economista / Bancário

Entidade Empregadora - Caixa Geral de Depósitos

Nome - Amadeu de Jusus Pinto

B.I. Nº 4854714 **Data -** **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Técnico Administrativo

Entidade Empregadora - SBSI

Nome - José Amílcar de Carvalho Coelho

B.I. Nº 2588159 **Data -** 29/10/2007 **Arquivo -** Leiria
-

Profissão - Professor

Entidade Empregadora - Agrupamento Escolas D. Inês De Castro/Ministério da Educação

Nome - José Angelo Alves Pereira

B.I. Nº 4890020 **Data -** 06/10/2005 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Encarregado de Condução de Centrais Termelétricas

Entidade Empregadora - EDP

Nome - Anibal José da Costa Ribeiro

B.I. Nº 418 85 20 **Data -** 11/02/2003 **Arquivo -** Guarda
-

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - BPI

Nome - António Fernando Vieira Pinheiro

B.I. Nº 3041831 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Administrativo

Entidade Empregadora - Segurança Social de Aveiro

NOME Carlos Alberto Marques
-

B.I. Nº 200 47 68 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Profissional de Seguros

Entidade Empregadora - INETESE

Nome - Ana Catarina Soares de Albergaria Moreira d Lopes

B.I. Nº 9575784 **Data -** 28/06/2006 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Bancária

Entidade Empregadora - CGD

Nome - César Alberto Rodrigues Campos

B.I. Nº 6649864 **Data -** **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - Santander Totta

Nome - Clara Maria da Assunção Quental Silva

B.I. Nº 5072935 **data -** **arquivo -**
-

Profissão - Bancária

Entidade Empregadora - Caixa de Crédito Agrícola Mútuo

Nome - Dina Teresa da Conceição Botelho Ferreira Carvalho

B.I. Nº 6064635 **Data -** **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Técnica De Radiologia

Entidade Empregadora - Centro Hospitalar Lisboa Central

Nome - Firmino Martins Marques

B.I. Nº 1483576 **Data -** 22/09/2004 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - BPI

Nome - Francelina Goretti Magalhães Simões dos Santos

B.I. Nº - 3019585 **Data -** 09/07/2004 **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Bancária

Entidade Empregadora - Millenium BCP

Nome - Francisco António Fortunato

C.C. Nº 2166472 **Data -** **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Técnico Superior Área de Logística

Entidade Empregadora - EMEF

NOME - Francisco Afonso Negrões

B.I. Nº - 720027 **Data -** **Arquivo -**

Profissão - Reformado

Entidade Empregadora -

Nome - Francisco José Duarte Pimentel

C.C. Nº 5186520 **Data -** 10/01/2006 **Arquivo -**

Profissão - Inspetor Administrativo

Entidade Empregadora - Vice-Presidência Governo Regional

Nome - Gabriel José Afonso Constantino

B.I. Nº - 4247113 **Data -** 30/04/2004 **Arquivo -** Castelo Branco

Profissão - Professor

Entidade Empregadora - Ministério da Educação e Ciência

Nome - Evaristo Almeida Guerra de Oliveira

B.I. Nº - 315258 **Data -** 01/09/2005 **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Diretor Geral

Entidade Empregadora - Escola Prof. Agostinho Roseta

NOME - Helena Maria Faria Carvalheiro

B.I. Nº - 6569611 **Data -** **Arquivo -** Coimbra

Profissão - Bancária

Entidade Empregadora - Santander Totta

NOME - Helena Maria Campos Ervedosa Lacerda Pavão

C.C. Nº - 08492880 **Data -** **Arquivo -**

Profissão - Técnica Superior

Entidade Empregadora - Instituto de Segurança Social IP

NOME - Fernando Horácio de Jesus Oliveira

B.I. Nº - 4785560 **Data -** 08/01/2004 **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - Montepio Geral

Nome - Joana Filipa de Sousa Leal Lourenço

C.C. Nº - 11613573 **Data -** **Arquivo -**

Profissão - Engenheira Civil

Entidade Empregadora - Trabalhadora por Conta Própria

NOME - João Manuel Rios Pereira

B.I. Nº - 3325387 **Data -** 26/10/2006 **Arquivo -** Porto

Profissão - Professor

Entidade Empregadora - Agrupamento de Escolas Valbom - Gondomar

Nome - Joaquim Martins

B.I. Nº 511 427 **Data -** 12/01/2005 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Geómetra

Entidade Empregadora - Profissão Liberal

Nome - Joaquim José Mendes Dias

C.C. Nº - 50399001 **Data -** **Arquivo -**

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - Millennium Bcp

Nome - Joaquim Manuel Pereira dos Santos

B.I. Nº 5393507 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Professor

Entidade Empregadora - Ministério da Educação e Ciência

Nome - Jorge Carlos Conceição Cordeiro

B.I. Nº 5339592 **Data -** 19/03/1999 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Profissional De Seguros

Entidade Empregadora - AXA-Seguros

Nome - Jorge Manuel do Vale Alves Pereira

B.I. Nº 1302136 **Data -** 29/09/2005 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Economista

Entidade Empregadora - Ministério da Economia e Emprego

Nome - José Joaquim Abraão

B.I. Nº - 3574831 **Data -** 26/06/2006 **Arquivo -** Vila Real

Profissão - Administração Local

Entidade Empregadora - Câmara Municipal de Vila Real

Nome - José António de Jesus Arsénio

B.I. Nº - 6000141 **Data -** **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Técnico Negócios E Gestão

Entidade Empregadora - CTT – Correios de Portugal

Nome - José Correia Azevedo

B.I. Nº - 1675584 **Data -** Janeiro/2013 **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Enfermeiro

Entidade Empregadora - Exercício Livre

Nome - José Manuel Ricardo Nunes Coelho

C.C. Nº - 6627787 **Data -** **Arquivo -** Coimbra

Profissão - Professor

Entidade Empregadora - Ministério da Educação

Nome - José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre

C.C. Nº - 7670891 **Data -** **Arquivo -**

Profissão - Técnico Adm. Aeroportuário

Entidade Empregadora - ANA S.A.

Nome - Josefa Rosa Ganço Lopes

B.I. Nº - 50686371 **Data -** 11/03/2005 **Arquivo -** Évora

Profissão - Professora

Entidade Empregadora - Ministério da Educação

Nome - Lina Maria Cardoso Lopes

B.I. Nº - 5548169 **Data -** 09/02/2006 **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Professora

Entidade Empregadora - Ministério da Educação

Nome - Luís Manuel Belmonte Azinheira

B.I. Nº - 4888671 **Data -** 02/09/1998 **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Técnico Administrativo

Entidade Empregadora - CARRIS

Nome - Luís António Pires Batista

C.C. Nº - 5041874 **Data -** **Arquivo -**

Profissão - Técnico Superior

Entidade Empregadora - Portugal Telecom

Nome - Luis Filipe Graça Gonçalves

C.C. Nº - 128784 **Data -** **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Engenheiro

Entidade Empregadora - IPTM

Nome - Luís Alberto da Silva Santos

B.I. Nº - 5330395 **Data -** 10/03/2003 **Arquivo -** Amadora

Profissão - Técnico Comercial

Entidade Empregadora - General Cable CEL-CAT

Nome - Manuel Joaquim Frasquilho Camacho

B.I. Nº - 375517 **Data -** **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - BPI

Nome - Manuel Teodósio Martins Henriques

C.C. Nº - 4476305 **Data -** 07/04/2014 **Arquivo -**

Profissão - Professor

Entidade Empregadora - Ministério da Educação

Nome - Maria Manuela de Sousa Felício Carvalhosa de Sousa

B.I. Nº 3555138 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Educadora de Infância

Entidade Empregadora - Agrupamento de Escolas de Águas Santas

Nome - Maria Amélia Nunes Alves

B.I. Nº 4260910 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Técnica

Entidade Empregadora - CTT-Correios de Portugal, S.A

Nome - Maria Helena Correia da Silva Rodrigues

B.I. Nº 4653474 **Data -** 05/09/2005 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Técnica Superior

Entidade Empregadora - IGFEJ - Ministério da Justiça

Nome - Mário Joaquim da Silva Mourão

B.I. Nº 8155763 **Data -** 17/05/2002 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - BES

Nome - Francelina Matilde Abreu Mira

B.I. Nº 2330035 **Data -** 02/02/2004 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Engenheira Técnica Agrária

Entidade Empregadora - SETAA

Nome - Jorge Manuel Soares Nobre dos Santos

B.I. Nº 7895524 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Técnico

Entidade Empregadora - Instituto da Juventude e Desporto

Nome - Nuno Maria de Figueiredo Cabral da Câmara Pereira

B.I. Nº 2021742 **Data -** 31/3/2006 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Engenheiro Do Ambiente

Entidade Empregadora - HPEM - Higiene Publica Empresa Municipal

Nome - Osvaldo Fernandes de Pinho

B.I. Nº 835498 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Reformado

Entidade Empregadora - SINDEQ

Nome - Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha

C.C. Nº - 10751071 **Data -** **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Gestora de Sinistros

Entidade Empregadora - Fidelidade S.A.

Nome - Ana Paula Mata Bernardo

B.I. Nº - 806 97 68 **Data -** 04/01/2008 **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Economista

Entidade Empregadora - UGT

Nome - Ana Paula da Silva Viseu

B.I. Nº - 7524314 **Data -** 06/05/2004 **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Bancária

Entidade Empregadora - BPI

Nome - Paulo de Amaral Alexandre

B.I. Nº - 4233803 **Data -** 22/06/2012 **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - BES

Nome - Paulo Duarte da Silva Coutinho

C.C. Nº - 4730391 **Data -** **Arquivo -**

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - Santander Totta

Nome - José Paulo Coelho do Órfão

C.C. Nº - 10580850 **Data -** **Arquivo -**

Profissão - Assistente Técnico

Entidade Empregadora - ULSAM - Unidade Local de Saúde do Alto Minho

Nome - Ricardina Brum Condeça Machado Guerreiro

B.I. Nº - 1290905 **Data -** 25/11/2016 **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Técnica Superior

Entidade Empregadora - Ministério da Educação e Ciência

Nome - Ricardo Jorge Teixeira de Freitas

C.C. Nº - 5216271 **Data -** **Arquivo -**

Profissão - Funcionário Público

Entidade Empregadora - Centro Hospitalar do Funchal

Nome - Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras

B.I. Nº - 9837584 **Data -** **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Motorista de Serviço Público

Entidade Empregadora - C.C.F.L.

Nome - Rui Miguel Vicente Lucas Godinho

B.I. Nº 10525670 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - Santander Totta

Nome - Rui Luís Malva do Vale de Carvalho

B.I. Nº 22067 **Data -** 22/08/2005 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Supervisor Cabine

Entidade Empregadora - TAP - Portugal

Nome - António Rui Correia Carvalho Miranda

B.I. Nº 3850407 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Escrit. de Finanças

Entidade Empregadora - EDP

Nome - Rui Manuel Ribeiro Santos Alves

B.I. Nº 2252358 **Data -** 23/05/1995 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - BCP

Nome - Rute Marcelino dos Reis

B.I. Nº 7367752 **Data -** **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Auditora

Entidade Empregadora - INATEL

Nome - Sérgio Alexandrino Monteiro do Monte

B.I. Nº 3462524 **Data -** **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Técnico de Tráfego e Condução

Entidade Empregadora - Carris de Lisboa S.A.

Nome - Vanda Maria Pinto Pedrosa Madeira

B.I. Nº 4652954 **Data -** 28/05/2007 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Técnica Principal

Entidade Empregadora - Esc. Sec. Prof. Herculano de Carvalho

Nome - Vânia Sófia O. Costa Ferreira

B.I. Nº 11454158 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Bancária

Entidade Empregadora - BPI

Secretariado Nacional (Suplentes)

Nome - Victor Hugo de Jesus Sequeira

B.I. Nº 11393 **Data -** 21/03/2001 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Técnico Administrativo

Entidade Empregadora - SITESE

Nome - João Nunes de Carvalho

B.I. Nº 5320237 **Data -** 8/10/2008 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - Banco de Portugal

Nome - Vanda Teresa Rogado Medeiros Pereira da Cruz

B.I. Nº 11304053 **Data -** 04/12/2006 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Engenheira Técnica Civil

Entidade Empregadora - Câmara Municipal de Loures

Nome - João Paulo da Paz Coelho Pinto

B.I. Nº 3454712 **Data -** 21/03/2009 **Arquivo -**
-

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - Banco de Portugal

Nome - Maria Teresa dos Santos Mateus Pereira

B.I. Nº 4650184 **Data -** 30/10/2006 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Bancária

Entidade Empregadora - Caixa Geral de Depósitos

Nome - Ivo Emanuel Ferreira Carvalho

B.I. Nº 12533574 **Data -** **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Téc. Diagnóstico e Terapeuta

Entidade Empregadora - Central Hospitalar Lisboa Central

Nome - Oscar Bruno Coelho Antunes

B.I. Nº 6535291 **Data -** 25/02/2005 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Técnico de Manutenção de Aeronaves

Entidade Empregadora - TAP

Nome - Eugénia Albina Maia Reis Casais

B.I. Nº 7365171 **Data -** 23/03/2006 **Arquivo -** Porto
-

Profissão - Educadora de Infância

Entidade Empregadora Agrupamento de Escolas Abel Varzim

Nome - António Josè Ribeiro Braz

B.I. Nº 6026255 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - BST

Nome - Mario Henriques dos Santos

B.I. Nº 2361544 **Data -** 03/06/2005 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Funcionário Público

Entidade Empregadora - Ministério das Finanças - ADSE

Nome - Maria de Fátima Abreu de Carvalho

B.I. Nº 7896257 **Data -** 09/08/2006 **Arquivo -** Coimbra
-

Profissão - Educadora de Infância

Entidade Empregadora - Ministério de Educação

Nome - Paulo Manuel Bernardes Moreira

B.I. Nº **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Administrativo

Entidade Empregadora - Serviços Sociais da C. M. de Lisboa

Nome - Adérito da Rocha Almeida

B.I. Nº 886 24 06 **Data -** **Arquivo -** Lisboa

-

Profissão - Operador Principal de Portagem

Entidade Empregadora - Brisa - AEA

Nome - Alfredo António Rodrigues Soeiro Barros

B.I. Nº 3700439 **Data -** 27/11/96 **Arquivo -** Vila Real
-

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - Caixa Geral de Depósitos

Nome - Ana Cristina Gomes de Mendonça

B.I. Nº 6054536 **Data -** 10/10/2002 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Assistente de Bordo

Entidade Empregadora - TAP Portugal

Nome - Anabela Guerreiro Mestre

B.I. Nº 6074872 **Data -** 17/04/2007 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Engenheira Segurança

Entidade Empregadora - Desempregada

Nome - António de Jesus Seixas

B.I. Nº 5338733 **Data -** 21/07/2003 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Professor

Entidade Empregadora - Ministério de Educação e Ciência

Nome - António Manuel Chagas Malagueiro

B.I. Nº 7810304 **Data -** 29/03/2004 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Oficial de Operações Aeroportuárias

Entidade Empregadora - Ana S.A. Aeroportos de Portugal

Nome - António Joaquim Barreiros Pernica

B.I. Nº 9275457 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Engenheiro Ambiente

Entidade Empregadora - Camara Municipal de Lisboa

Nome - António Francisco Mendonça dos Reis Salgado

B.I. Nº 9110393 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Oficial de Operações Aeroportuárias

Entidade Empregadora - ANA, S.A – Aeroportos de Portugal

Nome - António Pedro Neves Fialho Tojo

C.C. Nº - 5519879 **Data -** **Arquivo -**

Profissão - Professor

Entidade Empregadora - Escola Secundária da Amora

Nome - Artur Carlos Lima Silva

B.I. Nº 7254551 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Professor

Entidade Empregadora - Ministério de Educação e Ciência

Nome - Carla Maria Mesquita Teixeira Mesquita

B.I. Nº 10044164 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Técnica Comercial Negócios

Entidade Empregadora - Correios de Portugal

Nome - Carlos Alberto Guimarães

C.C. Nº - 7332134 **Data -** **Arquivo -**

Profissão - Chefe Serviços Administração Escolar

Entidade Empregadora - Aposentado

Nome - José Chambel Tomé

B.I. Nº 2375983 **Data -** 08/04/2009 **Arquivo -**
-

Profissão - Administrativo

Entidade Empregadora -

Nome - Clarisse Manuela Alexandre dos Santos

B.I. Nº 7365874 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Editora Imagem

Entidade Empregadora - RTP

Nome - Conceição Paula de Jesus Pereira Nunes

B.I. Nº 6895296 **Data -** 14/10/2003 **Arquivo -**
-

Profissão - Professora

Entidade Empregadora -

Nome - Maria da Conceição Paninho Pinto

B.I. Nº 5554635 **Data -** 13/12/2006 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Professora

Entidade Empregadora - Ministério da Educação

Nome - Daniel José Matos

B.I. Nº 12454269 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - BIC

Nome - Dulce Maria dos Santos Figueiredo

C.C. Nº - 6602433 **Data -** **Arquivo -**

Profissão - Assistente Social

Entidade Empregadora - ARS Norte

Nome - Eduarda Maria Madeira Teixeira

B.I. Nº 5955962 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Professora

Entidade Empregadora - Agrupamento Carlos Teixeira

Nome - Elisabete Dourado da Silva Lima

B.I. Nº 10505455 **Data -** **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Formadora

Entidade Empregadora -

Nome - Fernando Gonçalves Fraga

B.I. Nº 6750288 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Funcionário Público

Entidade Empregadora - UTAD

Nome - Fernando Manuel Cabrita Silvestre

B.I. Nº 5518965 **Data -** **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Ferroviário

Entidade Empregadora - CP - E.P.

Nome - Francisco Jacinto Carapinha Barrenho

B.I. Nº 2341689 **Data -** 12/01/2005 **Arquivo -** Leiria
-

Profissão - Aposentado

Entidade Empregadora -

Nome - Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto

B.I. Nº 6215962 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Professor

Entidade Empregadora - Ministério da Educação

Nome - Alberto Gameiro Jorge

B.I. Nº 245 04 78 **Data -** 17/01/1997 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Especialista Ferroviário Transportes

Entidade Empregadora - Caminhos de Ferro Portugueses

Nome - José Manuel Alves Guerra Fonseca

B.I. Nº 3170938 **Data -** 27/11/2009 **Arquivo -** Porto

-

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - Banco Santander Totta

Nome - Ilda Tavares Bastos Gonçalves Martins

B.I. Nº 8445652 **Data -** 09/05/2008 **Arquivo -** Porto
-

Profissão - Bancária

Entidade Empregadora - BPI

Nome - José Ribeiro Jacinto Santos

B.I. Nº 6587715 **Data -** 10/10/2003 **Arquivo -** Coimbra
-

Profissão - Funcionário Público

Entidade Empregadora - Câmara Municipal de Coimbra

Nome - Jaime Santos da Silva

B.I. Nº 907 16 21 **Data -** **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Duty Manager HCE

Entidade Empregadora - TAP

Nome - João António Marques Teixeira

B.I. Nº 2206657 **Data -** 15/10/2003 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Profissional de Banca Casinos

Entidade Empregadora - Solverde S.A. - Casinos do Algarve

Nome - Joaquim António Figueira Barriga

B.I. Nº 4994036 **Data -** 28/05/2008 **Arquivo -** Beja
-

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - BPI

Nome - Joaquim Manuel Gonçalves Gomes

C.C. Nº - 357581 **Data -** 28/02/2012 **Arquivo -**

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - CGD

Nome - Joaquim Lúcio Trindade Messias

C.C. Nº - 8200848 **Data -** **Arquivo -**

Profissão - Professor

Entidade Empregadora - Agrupamento de Escolas de Gouveia

Nome - José Carlos Nascimento Pires

B.I. Nº 6936640 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - BES

Nome - José Manuel Dias Silva Rodrigues

B.I. Nº 3170988 **Data -** **Arquivo -** Castelo Branco
-

Profissão - Técnico Principal

Entidade Empregadora - Portugal Telecom

Nome - José Maria Pastor Oliveira

B.I. Nº 7011605 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - Caixa Geral de Depósitos

Nome - Manuel Luís Gomes Vaz

B.I. Nº 2067634 **Data -** **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Engenheiro Técnico

Entidade Empregadora - Servipeniche

Nome - Manuel Joaquim Tavares Marques

B.I. Nº 713996 **Data -** **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Técnico Superior Pescas

Entidade Empregadora - Sindepescas

Nome - Maria Gabriela dos Santos Albuquerque

C.C. Nº - 6049716 **Data -** **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Enfermeira Chefe

Entidade Empregadora - Hospital Prof. Fernando Fonseca

Nome - Maria Helena Lopes Francela Capelo

B.I. Nº - 9274543 **Data -** 17/05/2007 **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Funcionária Pública

Entidade Empregadora - Câmara Municipal de Lisboa

Nome - Maria José Rodrigues Guilherme Rangel

B.I. Nº - 1305162 **Data -** **Arquivo -**

Profissão - Professora

Entidade Empregadora - Ministério da Educação e Ciência

Nome - Mário José Rúbio Oliveira e Silva

B.I. Nº - 4885649 **Data -** **Arquivo -**

Profissão - Profissional De Seguros

Entidade Empregadora - Companhia de Seguros Allianz Portugal S.A.

Nome - Nicolau Tolentino Rodrigues de Castro

B.I. Nº 81590 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Treinador

Entidade Empregadora - ANTF

Nome - Paula Jesus Sanches Teixeira Pinto

B.I. Nº 7467322 **Data -** 18/12/2007 **Arquivo -** Porto
-

Profissão - Bancário

Entidade Empregadora - BES

Nome - Paulo Jorge Lages de Carvalho Gonçalves

B.I. Nº 6035117 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Operador de Assistência em Escala

Entidade Empregadora - Portway

Nome - Paulo Jorge Pereira da Silva

B.I. Nº 10638169 **Data -** **Arquivo -** Porto
-

Profissão - Professor

Entidade Empregadora - Ministério da Educação e Ciência

Nome - Pedro Miguel Gomes Fernandes

B.I. Nº 11526489 **Data -** **Arquivo -**

-

Profissão - Técnico de Manutenção

Entidade Empregadora - Elastomer Solutions

Nome - Ricardo Filipe da Silva Pocinho

B.I. Nº 10307963 **Data -** 28/08/2010 **Arquivo -** Coimbra
-

Profissão - Técnico Informático

Entidade Empregadora - Administração Regional Saúde Centro

Nome - Rogério Miguel Milheiro Bentes

B.I. Nº 9863810 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Eletricista Principal

Entidade Empregadora - EDP - Distribuição

Nome - Rosa Maria Medalhas Fernandes

B.I. Nº 9360571 **Data -** 11/04/2008 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Gestora Financeira

Entidade Empregadora - EDP – Distribuição

Nome - Samuel Jesus Figueiredo

B.I. Nº 7410474 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Cerâmico

Entidade Empregadora - Sanitana S.A.

Nome - Sandra Susana Félix Salgado

B.I. Nº 9559072 **Data -** **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Bancária

Entidade Empregadora - BPI

Nome - Silvino Esteves Correia

B.I. Nº 7706388 **Data -** 09/11/2006 **Arquivo -** Lisboa
-

Profissão - Motorista

Entidade Empregadora - Carris - CCFL

Nome - Joaquim Telmo Silva Barbosa

C.C. Nº 7377322 **Data -** 08/08/2005 **Arquivo -** Lisboa

Profissão - Operador de Assistência em Escala

Entidade Empregadora - Portway

Nome - Teresa de Fátima Silva Lopes Martinho Lourenço

B.I. Nº 5528116 **Data -** **Arquivo -**
-

Profissão - Bancária

Entidade Empregadora - Montepio Geral

Nome - Vítor Leonardo Coutinho Pires Marques

C.C. Nº - 9547877 **Data -** **Arquivo -**

Profissão - Técnico Superior – Jurista

Entidade Empregadora - Autoridade Nacional da Segurança Rodoviária

Associações de Empregadores:

I – Estatutos

ACAP - Associação Automóvel de Portugal - Alteração

Alteração estatutária, aprovada em assembleia-geral de 26 de março de 2013, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 08 de agosto de 2012

Artigo 21.º

Competência e atribuições da direção

1- …….

a) ……..

b) …….…….

c) ……..

d) ……..

e) ……..

f) ……..

g) ……..

h) ……..

i) ……..……...

j) ……..

k) ……..

l) ……..

m) Criar ou participar em sociedades em empresas com objeto social conexo, com o parecer prévio do conselho fiscal e desde que daí não resulte uma intervenção no mercado por parte da Associação;

n) ……..…

o) ……..……

p) ……..…

q) ……..……

r) ……..……

s) ……..…

t) ……..……

2- ……

Artigo 22.º

Reuniões e vinculação

1- …….

2- …….

3- Sempre que o contrário não resulte da Lei ou dos presentes estatutos, a direção só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

4- Sempre que o contrário não resulte da Lei ou dos presentes estatutos, as deliberações da direção são tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

Artigo 25.º

Funcionamento

1- (O corpo atual do artigo passa a n.º 1)

2- Sempre que o contrário não resulte da Lei ou dos presentes estatutos, o conselho fiscal só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

3- Sempre que o contrário não resulte da Lei ou dos presentes estatutos, as deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

Artigo 29.º

Reuniões

1- ……....

2- ……..……..

3- ……..……..

4- ……..……..

5- Sempre que o contrário não resulte da Lei ou dos presentes estatutos, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

Artigo 39.º

Dissolução e Liquidação

1- …….

2- A assembleia-geral que votar a dissolução designará os liquidatários e os prazos de liquidação bem como o destino do património, património esse que não pode ser distribuído pelos associados, exceto quando estes sejam associações.

Registado em 06 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 449º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fls 116 do livro n.º 2.

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22/05/2013

Associação dos Comerciantes de Pescado (ACOPE)

Alterações aprovadas em assembleia – geral no dia 20 de março de 2013, com última alteração dos estatutos publicada no *Diário da República*, Série III, n.º 103, de três de maio de 1976

Estatutos

CAPÍTULO I

Denominação, fins e sede

Artigo 1.º

A Associação dos Comerciantes de Pescado (ACOPE) é uma pessoa coletiva de direito privado e sem fins lucrativos, tendo duração ilimitada.

Artigo 2.º

A Associação tem por objetivo a defesa e a promoção dos interesses coletivos do comércio de produtos da pesca e aquicultura.

Artigo 3.º

São fins da Associação:

u) Assegurar a representação coletiva dos associados, comerciantes de produtos da pesca e aquicultura, perante quaisquer entidades públicas ou privadas nacionais ou internacionais;

v) Definir linhas gerais de atuação, defesa e harmonização dos interesses do setor que representa junto das instituições nacionais e, diretamente ou através dos órgãos de poder nacionais, junto das instituições comunitárias;

w) Colaborar com os poderes públicos em estudos e iniciativas que visem o incremento do setor, a atualização e aperfeiçoamento da legislação que rege o ramo da atividade e bem assim participar em todas as medidas ou providências desencadeadas com vista à melhoria de condições do setor;

x) Proporcionar às empresas associadas serviços destinados a apoiar e incentivar o respetivo desenvolvimento;

y) Cooperar com os associados na reestruturação do setor que se mostre aconselhável, prevenindo a concorrência ilícita e orientando-os para a melhoria da qualidade dos serviços, através de inovações técnicas e a rentabilidade social das empresas;

z) Promover e organizar seminários, conferências e reuniões de informação para os seus membros, bem como editar publicações de interesse geral e particular para o setor e difundir conhecimentos úteis de caráter especializado;

aa) Negociar, nos termos da Lei, convenções coletivas de trabalho em nome de todos ou parte dos seus membros;

bb) Prosseguir quaisquer outros objetivos, permitidos por Lei e que sejam de interesse para o setor.

Artigo 4.º

Para a consecução dos fins indicados no artigo anterior compete à Associação promover e praticar, em geral, tudo quanto possa contribuir para o progresso técnico, económico e social do setor que representa.

Artigo 5.º

3- A Associação tem a sede em Lisboa e pode estabelecer qualquer tipo de representação onde tal se justifique.

4- A Associação tem a área correspondente ao território do continente.

Artigo 6.º

5- Associação é livre de, com outras associações, constituir uniões ou federações, integrar-se em organismos internacionais da sua especialidade, ou redes particulares, e estabelecer com organizações nacionais e internacionais os acordos e protocolos que interessem ao setor e que sejam permitidos por Lei.

6- Se entendido por conveniente para realização dos fins associativos poderão, por deliberação da direção ser concedidos empréstimos a outras Associações empresariais do mesmo âmbito sectorial, para desenvolvimento de projetos conjuntos.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 7.º

1- Podem fazer parte da Associação as empresas singulares ou coletivas ou quaisquer outras entidades que exerçam ou venham a exercer de forma efetiva na área da Associação qualquer atividade de comércio que tenha por objeto produtos da pesca e da aquicultura.

2- A admissão de associados é da competência da direção, mediante pedido dos interessados, em impresso próprio, e a prova de exercício das atividades abrangidas pela Associação.

3- A direção terá de se pronunciar, deferindo ou não o pedido, no prazo de trinta dias após a apresentação do mesmo.

4- Os deferimentos e os indeferimentos serão comunicados por escrito aos interessados com a menção expressa dos respetivos motivos, podendo estes também recorrer daquela decisão para a assembleia geral.

a) Interposto o recurso, por escrito dirigido à assembleia geral, e entregue à direção, a deliberação fica automaticamente suspensa até à próxima assembleia geral ordinária, na qual a direção é obrigada a apresentar o caso para discussão e resolução definitiva.

b) A apresentação do pedido de admissão implica necessariamente a aceitação de todas as obrigações decorrentes dos estatutos e regulamentos da Associação e das deliberações dos órgãos associativos.

c) As sociedades, ao apresentarem os pedidos de admissão deverão exibir prova da sua existência jurídica e a identificação dos gerentes ou administradores.

Artigo 8.º

São direitos dos associados:

a) Tomar parte nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos 23.º, n.º 2;

d) Apresentar as reclamações e as sugestões que julguem mais convenientes à realização dos fins estatuários;

e) Requerer a intervenção da Associação na defesa dos seus interesses, sempre que necessário;

f) Utilizar os serviços que forem criados, nas condições aprovadas.

g) Frequentar as instalações da Associação e utilizar os seus serviços nas condições que forem estabelecidas;

h) Usufruir de todos os benefícios e regalias que a Associação deva proporcionar-lhes.

Artigo 9.º

São deveres dos associados:

a) Pagar pontualmente as quotas e joias, bem como outros encargos que forem aprovados em assembleia geral;

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;

c) Comparecer e tomar parte nas assembleias gerais e, bem assim, nos trabalhos das reuniões dos demais órgãos da Associação e das comissões ou grupos de trabalho para que forem convocados, eleitos ou designados;

d) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação e consecução dos seus fins;

e) Cumprir as deliberações dos órgãos associativos, bem como as emergentes destes estatutos;

f) Zelar pelos interesses e prestígio da Associação e contribuir com um correto exercício da profissão para a dignificação e solidariedade da classe.

Artigo 10.º

1- Perdem a qualidade de sócios:

a) Os que tenham cessado a sua atividade no setor;

b) Os que tenham praticado atos contrários aos objetivos da Associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;

c) Os que, tendo em débito quaisquer encargos ou mais de um ano de quotas, não liquidarem as dívidas no prazo que lhes for comunicado.

2- O sócio que haja perdido esta qualidade e se afaste ou seja afastado da Associação não tem direito algum ao património da Associação ou à reposição das importâncias com que para ela haja contribuído.

CAPÍTULO III

Dos órgãos da Associação

SECÇÃO I

Das disposições gerais

Artigo 11.º

Os órgãos da Associação são a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 12.º

Os membros da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos em assembleia geral e exercerão as suas funções por períodos de três anos e não podem ser reeleitos por mais do que três vezes para mandatos sucessivos no mesmo órgão.

Artigo 13.º

O desempenho de funções nos órgãos da Associação é gratuito, sem prejuízo do reembolso das despesas de representação a que o exercício dos cargos der lugar.

Artigo 14.º

Podem fazer parte dos referidos órgãos todos os sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 15.º

1- As empresas coletivas designarão desde logo um representante efetivo e um suplente, que em seu nome desempenharão os cargos.
2- As substituições de representantes são sempre permitidas mas terão de ser devidamente fundamentadas à direção, sem o que não serão aceites.

Artigo 16.º

1- Quando qualquer empresa deixar de ser associada ou renuncie ao cargo, abrirá vaga no órgão de que fizer parte.
2- As vagas ocorridas serão preenchidas na forma prevista no artigo 31.º, n.º 3.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 17.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos direitos sociais.

Artigo 18.º

São atribuições da assembleia geral:

a) Eleger a respetiva mesa e os membros da direção e do conselho fiscal;
b) Deliberar sobre a aprovação do relatório, balanço e contas de cada exercício, bem como sobre o orçamento anual;
c) Fixar, mediante proposta da direção, ouvido o conselho fiscal, as joias e quotas a pagar por cada associado:

d) Autorizar a direção, ouvido o conselho fiscal, a contrair empréstimos e a adquirir ou alienar bens imóveis;

e) Pronunciar-se sobre todas as questões que nos termos legais ou estatuários lhe sejam submetidos;

f) Deliberar sobre a participação, a integração ou a filiação em uniões, federações, conferências ou outros organismos nacionais ou internacionais da especialidade;

g) Deliberar sobre a eventual alteração dos estatutos e a dissolução ou fusão da Associação;

h) Destituir a mesa, a direção, o conselho fiscal ou qualquer dos seus membros, nos termos dos artigos 23.º, n.º 3, e 27.º, n.ºs 1 e 2.

Artigo 19.º

1- A assembleia geral é dirigida por uma mesa constituída por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2- O presidente será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelos secretários, segundo a ordem do número anterior.

3- Quando tenha lugar uma reunião e não se encontra presente nem o presidente nem qualquer dos secretários, tomará a presidência um presidente escolhido pela assembleia. Ao presidente ad hoc cabe a designação dos secretários da reunião da assembleia.

Artigo 20.º

Os elementos da mesa da assembleia geral poderão participar, sem direito de voto, nas reuniões da direção, do conselho fiscal e dos grupos de trabalho.

Artigo 21.º

Incumbe ao presidente:

a) Convocar as reuniões, preparar a ordem de trabalhos e dirigir o funcionamento da assembleia;

b) Dar posse aos sócios eleitos e seus representantes para os órgãos da Associação;

c) Decidir sobre os pedidos de escusa e recusa apresentados pelos titulares dos órgãos da Associação;

d) Dar despacho e assinar o expediente que diga respeito à mesa.

Artigo 22.º

Incumbe aos secretários:

a) Substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos;

b) Redigir as atas;

c) Elaborar o expediente da assembleia;

d) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

Servir de escrutinadores;

Artigo 23.º

1- A assembleia reunirá ordinariamente:

a) Até 31 de dezembro de cada ano para votação do orçamento e eleições dos respetivos órgãos;

b) Até 31 de março de cada ano para votação do relatório, balanço e contas de exercício;

2- A assembleia reúne extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente por sua iniciativa, a pedido da direção ou do conselho fiscal ou de um número de associados não inferior a vinte.

3- Para destituição dos corpos diretivos dos órgãos da Associação, a convocação da assembleia terá de ser requerida, pelo menos, por um terço dos associados no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 24.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou seu substituto, por carta ou por meio eletrónico, enviada, a todos os sócios com a antecedência mínima de dez dias a contar da data em que a reunião terá lugar.

2- Quando a convocação, apesar de requerida, não for efetuada no prazo de dez dias, podem os requerentes assinar as respetivas convocatórias.

3- Das convocatórias constará dia, hora e local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

Artigo 25.º

1- As assembleias só poderão funcionar em primeira convocação desde que esteja presente a maioria numérica dos associados, e, em segunda, com qualquer número, meia hora depois da hora marcada para o início dos trabalhos.

2- Qualquer associado pode votar através de outro a quem, para o efeito, emita a competente credencial, não podendo, contudo, em cada assembleia, nenhum sócio prevalecer-se do mandato de mais de cinco outros associados.

Artigo 26.º

1- Nas reuniões só podem ser discutidos e votados assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- Pode, no entanto, nas assembleias não eleitorais e nas que visem a dissolução da Associação, o presidente conceder um período de trinta minutos para serem apresentadas comunicações, informações ou alvitres de interesse para a Associação.

3- São nulas quaisquer deliberações sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos, e bem assim os que contrariem a Lei e os presentes estatutos.

Artigo 27.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos, mas as que respeitam à dissolução da Associação, alteração de estatutos e destituição dos dirigentes votados, pelo menos, por dois terços dos associados presentes.

2- Para a tomada de deliberação para que se exija maioria qualificada, qualquer associado pode requerer votação secreta. Neste caso, a verificar-se empate na votação, o presidente tem voto de desempate.

Artigo 28.º

1- A votação é nominal ou por levantados ou sentados.

2- Só se procederá a votação nominal quando o requerer qualquer dos associados presentes.

Artigo 29.º

1- Apenas podem tomar parte nas votações os sócios que se encontrem no gozo dos seus direitos associativos.

2- Nenhum sócio terá direito de voto em assuntos que diretamente lhe respeitem.

Artigo 30.º

1- Da reunião é lavrada ata com o relato dos trabalhos, a indicação das deliberações tomadas, o número de associados presentes e o resultado das votações.

2- As atas são assinadas pelo presidente e secretários da mesa.

SECÇÃO III

Da Direção

Artigo 31.º

1- A representação e gerência administrativa da Associação compete a uma direção composta por um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais.

2- Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, sendo obrigatoriamente uma destas assinaturas do presidente ou do tesoureiro em todos os documentos de suporte que importem a efetivação de pagamentos.

3- Quando ocorrer qualquer vaga, será ela preenchida por escolha feita conjuntamente pela mesa da assembleia-geral, pelos restantes membros da direção e pelo conselho fiscal até à primeira assembleia eleitoral.

4- O disposto no número anterior não se aplica quando no decurso do mandato ocorrerem vagas em número superior a metade dos membros da direção, hipótese que, a verificar-se, determinará nova eleição para aquele órgão.

Artigo 32.º

Compete à direção:

a) Representar a Associação em juízo e fora dele;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação e elaborar os regulamentos internos que se mostrem necessários à realização deste objetivo;

c) Cumprir as disposições legais e estatuárias, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Apresentar anualmente à assembleia geral o orçamento e o relatório e contas do exercício, estes últimos acompanhados do parecer do conselho fiscal;

e) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;

f) Praticar tudo quanto for julgado conveniente à realização dos fins da Associação e à defesa do respetivo setor de atividade.

Artigo 33.º

1- 1. Cabe especialmente ao presidente:

a) Convocar as reuniões da direção e dirigir os seus trabalhos;

b) Velar pela execução das deliberações da direção;

c) Assinar a correspondência oficial;

d) Dar despacho ao expediente de urgência e providenciar em todos os casos que não possam esperar por reunião da direção;

2- 2. O presidente poderá delegar em qualquer outro elemento da direção funções respeitantes à prática de qualquer ato da sua competência.

Artigo 34.º

Cabe ao secretário:

a) Substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos;

b) Lavrar as atas das reuniões da direção, assiná-las e submetê-las à assinatura dos outros membros;

c) Elaborar o relatório anual das atividades.

Artigo 35.º

Cabe ao tesoureiro:

a) Zelar pelo património da Associação;

b) Superintender na contabilidade;

c) Organizar os balanços e proceder ao fecho das contas;

d) Informar a direção sobre os atrasos no pagamento das quotas e outros encargos e providenciar para que tal não se verifique.

Artigo 36.º

1- A direção reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que o presidente ou outros dois dos seus membros o julguem conveniente.

2- As reuniões só poderão efetuar-se quando estiver presente a maioria legal dos elementos da direção.

3- As deliberações serão tomadas por maioria de votos presentes, tendo o presidente, em caso de empate, voto de qualidade.

4- De cada reunião será lavrada ata, com relato dos trabalhos e indicação precisa das deliberações tomadas e dos membros presentes.

Artigo 37.º

Pode a direção delegar poderes de representação a qualquer dos seus membros ou em qualquer associado para a representar nos atos que para cada caso expressamente se indicarem. Mas, neste último caso, só mediante a deliberação aprovada por maioria, exarada em ata.

Artigo 38.º

1- 1. Os membros da direção respondem solidariamente pelas irregularidades cometidas no exercício das suas funções.

2- 2. Ficam, porém, isentos de responsabilidade aqueles que expressamente tenham votado contra as deliberações tomadas ou que, não tendo participado nas respetivas reuniões, consignem em ata a sua discordância na primeira reunião a que compareçam.

3- 3. Só irregularidades graves cometidas no exercício dos cargos ou da atividade económica podem fundamentar a destituição dos membros da direção.

Artigo 39.º

1- 1. Em caso de impedimento definitivo do presidente, do secretário ou do tesoureiro, os restantes membros designarão, de entre eles, o seu substituto.

2- 2. Nos seus impedimentos temporários, o presidente será substituído pelo secretário. Na falta ou impedimento do secretário, será substituído pelo vogal que a direção designar.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 40.º

O conselho fiscal é constituído por três membros, dos quais um será o presidente, ocupando os restantes cargos de 1.º e 2.º vogais.

Artigo 41.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a contabilidade da Associação, conferir a caixa e fiscalizar os atos da direção e os serviços,

b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direção, bem como sob quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos e aqueles cuja resolução dependa estatuariamente do seu parecer;

c) Pronunciar-se sobre as eventuais alterações às quotas devidas à Associação, antes de serem submetidas à assembleia geral;

d) Propor as iniciativas que entenda de interesse para a Associação, submetendo-as à direção ou à assembleia geral;

e) Velar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias.

Artigo 42.º

Aplicam-se ao conselho fiscal, com as necessárias adaptações, as disposições da secção anterior.

CAPÍTULO IV

Das eleições; do exercício dos cargos diretivos; da destituição dos dirigentes

SECÇÃO I

Do processo eleitoral

Artigo 43.º

1- A apresentação de candidatura aos corpos sociais terá lugar até quinze dias antes do dia marcado para a eleição.

2- Podem apresentar candidaturas a direção da Associação e, pelo menos, vinte associados.

3- A apresentação consiste na entrega ou envio das listas, com a designação dos membros a eleger, devendo ser subscritas pelos candidatos, em sinal de aceitação, e pelos sócios proponentes.

4- Tratando-se de pessoas coletivas, devem elas ser identificadas não só pela referência à firma ou denominação, mas também pela indicação de um seu representante e um substituto, aos quais caberão o desempenho dos cargos, em caso de eleição.

5- As pessoas coletivas associadas poderão fazer-se representar por quem não seja legal representante desde que mandatado para o efeito.

Artigo 44.º

As listas, que conterão todos os candidatos aos diversos lugares, sem o que não serão recebidas, identificam-se por letras, segundo a ordem da sua apresentação.

Artigo 45.º

A mesa da assembleia geral funcionará como mesa de voto na sede da Associação, ou no local em que se realizar a assembleia.

Artigo 46.º

1- A votação é secreta, caso a assembleia previamente nesse sentido deliberar.
2- Logo que a votação termine, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleitos os candidatos da lista mais votada.

Artigo 47.º

A assembleia eleitoral terá a duração que for fixada pela mesa, em termos de permitir a realização dos fins para que foi convocada.

Artigo 48.º

Os eleitos tomam posse no prazo de trinta dias e no dia designado pelo presidente da mesa da assembleia geral.

SECÇÃO II

Do exercício dos cargos diretivos

Artigo 49.º

Constitui infração disciplinar o não exercício dos cargos para que houver sido eleito ou designado.

Artigo 50.º

1- Só podem escusar-se dos cargos para que tenham sido eleitos os que se achem impossibilitados do seu regular desempenho por motivos de saúde ou outros atendíveis.
2- O pedido de escusa é dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral.
3- O presidente da mesa da assembleia geral decide da escusa no prazo de dez dias, cabendo desta decisão recurso para a assembleia geral.

Artigo 51.º

São causas de perda do mandato:

a) A privação da qualidade de sócio;
b) O não cumprimento da Lei e dos estatutos;
c) A destituição deliberada em assembleia-geral.

Artigo 52.º

Nenhum sócio pode ser eleito para mais do que um órgão da Associação.

SECÇÃO III

Da destituição de dirigentes

Artigo 53.º

1- Sem prejuízo das sanções disciplinares a que haja lugar, os dirigentes da Associação poderão ser destituídos dos seus cargos pela assembleia geral.
2- Só irregularidades graves cometidas no exercício de funções diretivas ou da atividade económica exercida podem fundamentar a destituição.
3- Compete à assembleia geral a qualificação e gravidade das faltas com base nas quais for requerida a destituição dos dirigentes.
4- Para efeitos da presente secção entenda-se que exercem cargos diretivos nos órgãos da Associação os elementos que compõem a mesa da assembleia geral e os membros da direção e do conselho fiscal.

Artigo 54.º

A destituição poderá ser deliberada com respeito a todos os cargos diretivos, a qualquer dos órgãos ou a qualquer dos membros que os integram.

Artigo 55.º

1- Quando, por motivos de destituição, qualquer órgão da Associação se encontrar reduzido a mais de metade do número legal dos seus membros, proceder-se-á a nova eleição para todos os cargos desse órgão, no prazo de quarenta e cinco dias.
2- Se a eleição prevista no número anterior respeitar apenas a algum dos órgãos, os eleitos exercem funções até ao termo do mandato dos destituídos. Nos restantes casos, conta-se novo mandato.

Artigo 56.º

1- No caso de destituição da direção ou da maioria do número legal dos seus membros, a assembleia geral designará uma comissão diretiva de cinco membros para gerir a Associação até à realização da eleição.
2- A comissão prevista no número anterior exercerá também as funções dos demais órgãos que se acharem reduzidos em mais de metade dos seus membros, por motivo de destituição.

CAPÍTULO V

Dos delegados

Artigo 57.º

1- Os delegados constituem forma de atuação da Associação em localidades, lotas ou mercados abastecedores.

2- Os delegados atuam como elementos de ligação entre a direção da Associação e as empresas associadas ou não.

Artigo 58.º

1- Cabe à direção ou aos sócios da localidade, lota ou mercado abastecedor a criação da figura dos delegados respetivos.

2- A escolha dos delegados será feita pelos associados que se encontrem estabelecidos nos respetivos núcleos referidos no número anterior ou pela direção.

Artigo 59.º

Os delegados ficam subordinados à orientação estabelecida pela direção.

Artigo 60.º

São atribuições dos delegados:

a) Esclarecer os associados respetivos sobre os assuntos respeitantes à atividade da Associação;

b) Convocar as reuniões dos associados do núcleo e presidir aos trabalhos quando a elas não estejam presentes diretores da Associação;

c) Informar a direção sobre os problemas de interesse geral e especial que forem detetados e merecedores de intervenção da ACOPE

d) Representar a Associação junto das entidades oficiais ou privadas da localidade lota ou mercado, nos termos de mandatos que para cada caso lhes forem conferidos;

e) Colaborar com a direção no estudo dos problemas da classe e participar, sem direito de voto, nas reuniões da direção a que deseje assistir ou para tal hajam sido convocados;

f) Exercer as demais atribuições que lhes sejam cometidas pela direção.

CAPÍTULO IV

Da disciplina

Artigo 61.º

1- As infrações dos deveres dos associados previstos no artigo 9.º e) e f) dos presentes estatutos, bem como o desrespeito das deliberações dos órgãos diretivos, tomadas no exercício da usa competência legal ou estatuária, importam, segundo a sua gravidade, a aplicação das penas disciplinares seguintes:

   a) Censura;

   b) Multa de valor equivalente a seis meses de quota atribuída ao associado;

   c) Expulsão da Associação;

   d) Quaisquer outras que por Lei venham a ser fixadas e cuja aplicação caiba na competência dos poderes da Associação.

2- As mesmas normas e sanções poderão ser aplicadas aos associados ou a outras entidades que exerçam a atividade, pelas irregularidades cometidas neste exercício.

3- No caso de aplicação da sanção prevista na alínea c) do n.º 1 a entidades não associadas, o valor da multa será o que lhe corresponderia na hipótese de se encontrarem associadas.

4- A importância das multas aplicadas reverte para o fundo associativo.

Artigo 62.º

1- As penas são proporcionais à gravidade da falta.

2- Com exceção da censura, caso em que o sancionado poderá requerer inquérito à sua atuação para o efeito de ser ilibado de culpa, nenhuma sanção pode ser aplicada, sem que, previamente, tenha corrido respetivo processo disciplinar, do qual constituem formalidades essenciais a audiência do arguido e a recolha das provas de defesa que o arguido indicar no prazo que lhe for indicado, não superior a oito dias, a contar da receção da nota de culpa.

3- Compete à direção a organização do processo disciplinar referido no número anterior.

4- A defesa do arguido será feita por escrito no prazo referido no n.º 2, considerando-se presunção de culpa a não apresentação de defesa.

5- Da pena de multa e de expulsão cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 63.º

1- A direção pode determinar que o arguido fique suspenso do exercício dos cargos associativos até à conclusão do processo, a qual deverá ter lugar no prazo máximo de noventa dias.

2- Sempre que a suspensão respeite a uma pessoa coletiva, fica também suspenso o respetivo representante, sem impossibilidade de substituição dele por outro.

CAPÍTULO VII

Dos meios financeiros

Artigo 64.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 65.º

Constituem receitas da Associação:

a) O produto das quotas e das multas aplicadas;

b) Os juros de fundos capitalizados;

c) As doações, legados ou heranças regularmente aceites por deliberação da direção;

d) O produto de empréstimos autorizados pela assembleia geral;

e) Quaisquer outros valores que diretamente resultem do legítimo exercício da sua atividade ou que por Lei venham a ser atribuídos.

Artigo 66.º

1- As despesas da Associação são as necessárias ou convenientes à realização dos respetivos fins e as que resultem da Lei e dos estatutos.

2- Constituem despesas da Associação:

a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação;

b) Todos os pagamentos relativos ao seu funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentadamente previstos e autorizados pela direção;

c) Os pagamentos respeitantes a subsídios, comparticipações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas que se integrem no seu objetivo.

Artigo 67.º

O orçamento é elaborado pela direção, e deve conter, por verbas separadas, o montante correspondente às receitas e despesas previsíveis para cada ano de exercício.

Artigo 68.º

As contas, com o respetivo relatório da direção e o parecer do conselho fiscal, serão submetidas à aprovação da assembleia geral, até 31 de março de cada ano.

Artigo 69.º

1- Do resultado do exercício, sendo positivo, transitarão pelo menos 10 % para o fundo de reserva.
2- O fundo de reserva só poderá ser movimentado com autorização do conselho fiscal.

Artigo 70.º

Todas as despesas serão devidamente documentadas, salvo se a direção, por unanimidade, deliberar prescindir da documentação que a justifique.

CAPÍTULO VIII

Da fusão, dissolução e revisão estatutária

Artigo 71.º

A Associação pode, em assembleia especialmente convocada para esse fim, deliberar a sua fusão ou participação em associações patronais de classe ou outras cujos objetivos se harmonizem com a sua natureza e fim.

Artigo 72.º

1- A dissolução da Associação pode resultar da deliberação da assembleia geral em reunião expressamente convocada para o efeito, desde que tomada, pelo menos, por três quartos dos votos do número de todos os associados.
2- A assembleia geral deliberará, em caso de dissolução, fusão ou incorporação noutra, do destino a dar a todo ou parte dos bens do património.

Artigo 73.º

Os presentes estatutos poderão ser alterados, bem como interpretados e integrados das suas lacunas por deliberação tomada em assembleia convocada expressamente para o efeito, com a antecedência mínima de vinte dias.

Registado em 7 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24 a fl. 116 do livro n.º 2

Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares - ADIPA

Alterações aprovadas em assembleia – geral no dia 19 de dezembro de 2012, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, 1.ª série, de 8 de novembro de 1999.

CAPÍTULO I

Denominação, fins, sede e âmbito

Artigo 1.º

Denominação e natureza

A Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) é uma pessoa coletiva de direito privado, sem fins lucrativos e constituída para a defesa dos interesses e direitos dos seus associados, regendo-se pela Lei aplicável e os presentes estatutos.

Artigo 2.º

Duração

A ADIPA foi constituída por escritura pública de 26 de março de 1975 por um conjunto de empresas de distribuição grossista alimentar, data a partir da qual passou a ter existência jurídica, por duração ilimitada.

Artigo 3.º

Área e âmbito

1- A Associação exerce a sua atuação em todo o território nacional e representa as entidades privadas que se dediquem à comercialização de produtos alimentares, bebidas de consumo corrente e artigos de higiene, conservação e limpeza.

2- Poderão ainda associar-se na ADIPA as entidades privadas que não tenham associação representativa correspondente à sua atividade específica desde que exerçam atividade no comércio nas áreas referidas no n.º 1 do presente artigo.

Artigo 4.º

Sede e formas de organização descentralizada

1- A sede da Associação situa-se na avenida da Liberdade, número 166-2.º andar, em Lisboa.

2- Por deliberação da assembleia-geral, poderá a Associação transferir a sede para qualquer ponto do território nacional e, bem assim, constituir delegações ou quaisquer outras formas de representação ou atuação descentralizada onde for julgado conveniente.

Artigo 5.º

Distintivos

A Associação usa selo e bandeira com o desenho, cores, efígie e demais elementos figurativos individualizadores da atividade.

Artigo 6.º

Fins

1- A ADIPA tem por objetivo o estudo e defesa dos legítimos interesses dos seus associados, contribuindo para o harmónico desenvolvimento da economia nacional, o estabelecimento de um clima de progresso e de justa paz social e o reforço do espírito de solidariedade entre os seus associados e representados.

2- Em ordem à realização dos objetivos definidos no número anterior, compete, em especial, à ADIPA:

a) Assegurar a representação coletiva das atividades dos seus associados perante quaisquer entidades públicas ou privadas nacionais ou internacionais;

b) Estudar e dar parecer sobre as matérias da sua jurisdição;

c) Propor às entidades oficiais a adoção das medidas necessárias ou convenientes à defesa da política geral do setor, acesso à atividade, caraterísticas e condições de funcionamento dos estabelecimentos, classificação e comercialização de produtos, definição de políticas de crédito, normas e planos de contabilidade, condições de trabalho e relações com os trabalhadores;

d) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

e) Cooperar com o Estado e organismos ou outras entidades públicas ou privadas na solução dos problemas das estruturas organizativas do comércio, do setor e do País;

f) Associar-se ou integrar-se em organizações nacionais ou internacionais que prossigam a representação e a defesa dos mesmos ou idênticos interesses;

g) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação das suas atividades, na formação profissional e na preparação, embalagem e conservação dos produtos;

h) Promover por todos os meios a adoção das melhores técnicas de comercialização em ordem a uma maior eficácia económica e social do setor;

i) Instalar e assegurar o funcionamento dos serviços necessários à prossecução dos seus objetivos, nomeadamente os serviços de consultadoria das áreas com interesse para os setores representados.

CAPÍTULO II

Dos associados e das empresas aderentes

Artigo 7.º

Filiação e formas de organização representativa dos setores específicos de atividade

1- Podem associar-se na ADIPA as pessoas singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa que exerçam as atividades indicadas no artigo 3.º, desde que se achem legalmente habilitadas para o efeito.

2- A admissão como associado compete à direção, mediante solicitação dos interessados, feita por escrito.

3- Em ordem à eficiente representação, estudo e defesa dos legítimos interesses representados, serão criadas as divisões grossista e retalhista no seio da associação de acordo com o modo de exercício da atividade das empresas, tal como definido no artigo 3.º.

4- Para os efeitos do disposto no número anterior e no que respeita ao processo de admissão, as empresas integrarão a respetiva divisão consoante a atividade principal desenvolvida e definida pela CAE (Classificação das Atividades Económicas).

5- Das decisões da direção, previstas no número 2 do presente artigo, cabe recurso para a assembleia-geral.

Artigo 8.º

Empresas Aderentes

1- As empresas cuja atividade não se enquadre no âmbito do artigo 3.º dos presentes estatutos, poderão ser admitidas como empresas aderentes, nos termos seguintes.

2- A admissão como empresa aderente compete à Direção, que apreciará se a candidata possui idoneidade e se o seu interesse em se tornar aderente é legítimo e atendível.

3- Compete também à Direção determinar a perda da qualidade de empresa aderente, sendo dado conhecimento da mesma à assembleia-geral que tiver lugar na primeira reunião após a decisão.

4- As empresas aderentes têm direito a beneficiar do serviço informativo e do apoio técnico que é dispensado às empresas associadas, bem como a participar em ações de formação, colóquios, conferências e exposições que sejam promovidas pela ADIPA e a participar no conselho de empresas nos termos definidos pelos presentes estatutos, com exceção da integração em candidaturas para os respetivos órgãos sociais, conforme o disposto no artigo 38.º dos estatutos da ADIPA.

5- As empresas aderentes têm o dever de pagar pontualmente à ADIPA as contribuições que forem definidas pela Direção e aceites no ato de adesão.

6- Das decisões da Direção, previstas nos números 2 e 3 do presente artigo, cabe recurso para a assembleia-geral.

7- Em ordem à eficiente representação dos interesses das empresas aderentes no seio da associação, será constituído um conselho consultivo de empresas que integrará todas as empresas aderentes e que funcionará nos termos do artigo seguinte.

Artigo 9.º

Do conselho consultivo das empresas aderentes

1- As empresas aderentes da associação identificadas nos termos do artigo anterior, constituirão um conselho consultivo de empresas aderentes, presidido pelo Presidente ou por outro elemento da direção da ADIPA.

2- O conselho elaborará o respetivo regulamento interno, o qual definirá o seu modo de funcionamento.

3- O conselho tem funções consultivas da direção da ADIPA, podendo emitir parecer sobre todos os assuntos com impacto na atividade económica e social das entidades constituintes.

4- No seu funcionamento, o conselho contará com o apoio dos meios e estrutura técnica da ADIPA.

Artigo 10.º

Igualdade de direitos e deveres

Os associados da ADIPA são iguais em direitos e obrigações a nível associativo.

Artigo 11.º

Direitos dos associados

Constituem direitos dos associados:

a) Fazer parte da assembleia-geral e eleger e ser eleito para os cargos associativos;

b) Requerer, de harmonia com a Lei e os estatutos a convocação de assembleias-gerais;

c) Participar na vida associativa e atividades da Associação, usufruindo dos direitos e regalias que esta lhe cumpre proporcionar nos termos da Lei e dos estatutos, designadamente dos respetivos serviços, nas condições a determinar pelos regulamentos internos e as determinações da Direção.

Artigo 12.º

Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

a) Participar na vida da Associação, concorrer para o bom êxito das suas iniciativas e o seu prestígio;

b) Satisfazer, no prazo e formas regulamentares, as suas contribuições para com a Associação;

c) Cumprir as obrigações estatutárias e regulamentares e, bem assim, as deliberações que forem tomadas pelos órgãos sociais;

d) Prestar à Associação as informações que lhe forem solicitadas, no domínio da sua competência e com vista ao cumprimento dos fins que lhe são próprios;

e) Exercer, com zelo e dedicação, os cargos para que forem eleitos ou designados.

Artigo 13.º

Perda dos direitos sociais

1- Perdem a qualidade de Associados:

a) Os que deixarem de exercer a sua atividade;

b) Os que deixarem de satisfazer as contribuições devidas à Associação por um prazo máximo de 6 meses seguidos ou 12 meses interpolados;

c) Os que houverem sido punidos com a exclusão;

d) Os que tendo sido condenados, com trânsito em julgado, pela prática de delitos económicos forem excluídos da Associação;

e) Os que deixarem de preencher os requisitos legais e estatutários de associados.

2- A declaração de insolvência implica a suspensão de direitos até ao trânsito em julgado da sentença definitiva.

Artigo 14.º

Demissão

1- Os associados podem demitir-se mediante simples manifestação dessa vontade perante a direção, por meio de carta registada, com aviso de receção.
2- A demissão produzirá efeito 30 dias após a apresentação do pedido de demissão.
3- O associado que se demita perde o direito às contribuições que haja pago à data da comunicação do seu pedido de demissão.

Artigo 15.º

Motivos de exclusão

São motivos de exclusão:

a) A reincidência na falta de cumprimento ao disposto no artigo 12.º dos estatutos;
b) A prática de atos que atentem contra o prestígio e bom nome da Associação.

Artigo 16.º

Suspensão de direitos

1- Serão suspensos no exercício dos seus direitos os associados que deixarem atrasar as suas contribuições por um prazo superior a três meses.
2- O disposto no número anterior não produzirá porém, efeitos se, notificado da situação, o associado a regularizar num prazo máximo de quinze dias a contar da notificação.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 17.º

Das infrações disciplinares e das sanções correspondentes

1- Constitui infração disciplinar a falta de cumprimento dos deveres enunciados no artigo 12.º;
2- As infrações disciplinares serão puníveis com:

a) Advertência por escrito;
b) Suspensão temporária do exercício de direitos;
c) Expulsão.

3- 3) Incorrem nas sanções previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2, conforme a gravidade da infração, os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 12.º.

4- 4) Incorre na sanção prevista na alínea c) do n.º 2, conforme a gravidade da infração, os associados que reincidirem na infração prevista no n.º 1, os que se atrasarem no pagamento das quotas por um prazo igual ou superior a seis meses, bem como no pagamento de quaisquer outras dívidas à Associação, e ainda os que praticarem atos lesivos dos interesses da Associação ou dos seus associados.

5- 5) Incorrem ainda na sanção prevista na alínea c) do n.º 2 os associados que tenham sido condenados em processo-crime, com sentença transitada em julgado, por infração ou infrações cometidas no exercício da sua atividade.

Artigo 18.º

Do processo disciplinar

1- As sanções referidas no artigo anterior só podem ser aplicadas mediante processo disciplinar escrito a instaurar pela Direção no prazo de 30 dias a contar do conhecimento da infração, podendo qualquer associado participar a existência das infrações disciplinares de que tenha conhecimento.

2- São nulas as sanções aplicadas sem audiência prévia do infrator.

3- O associado arguido tem o prazo de 10 dias úteis a contar da notificação da nota de culpa para apresentar a sua defesa e requerer os meios de prova que entender adequados à sua defesa.

4- A aplicação da sanção prevista na alínea a) do n.º 2 do artigo 17.º e a suspensão do exercício de direitos até seis meses são da competência da direção.

5- A aplicação das restantes sanções é da competência da assembleia-geral, que deliberará sobre proposta apresentada pela direção finda a instrução do processo disciplinar.

Artigo 19.º

Dos recursos

1- Das sanções aplicadas pela direção cabe sempre recurso para a assembleia-geral, a interpor no prazo de 10 dias seguidos contados do conhecimento da pena aplicada.

2- O recurso é dirigido e apresentado ao presidente da mesa da assembleia-geral.

3- Das sanções da assembleia-geral cabe recurso para o Tribunal.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos sociais

Artigo 20.º

Órgãos sociais

1- São órgãos sociais da Associação:

a) A assembleia-geral;

b) O conselho coordenador;

c) A direção;

d) O conselho fiscal.

2- O exercício de cargos associativos tem a duração de quatro anos, é gratuito, sem prejuízo do reembolso das despesas a que der lugar.

3- Os titulares dos órgãos sociais, uma vez eleitos, passam ao exercício dos cargos após a assinatura do competente auto de posse.

4- A composição dos órgãos sociais da ADIPA deverá assegurar a representação efetiva dos associados, de acordo com a natureza da divisão que integram, nomeadamente a divisão grossista e retalhista.

Artigo 21.º

Da representação dos associados nos cargos sociais

1- Os associados que não sejam empresários em nome individual, são representados a nível associativo por quem previamente tiverem indicado por escrito.

2- A indicação referida no número anterior consignará a individualização de um elemento efetivo e de um substituto para o caso de falta ou impossibilidade daquele por um período superior a 3 meses.

SECÇÃO I

Assembleia-geral

Artigo 22.º

Composição e votação

A assembleia-geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, dispondo cada associado de um número de votos de acordo com a seguinte ponderação:

Um a cinco anos de antiguidade de associado - um voto;

Seis a dez anos de antiguidade de associado - cinco votos;

Mais de dez anos de antiguidade de associado - dez votos.

Artigo 23.º

Mesa da assembleia-geral

A mesa da assembleia-geral é constituída por um Presidente, um Vice-Presidente e dois Secretários.

Artigo 24.º

Reuniões da assembleia-geral

1- A assembleia-geral reúne ordinariamente em cada ano:
   a) Até 30 de novembro, para deliberar sobre o orçamento;
   b) Até 31 de março, para votação das contas.
2- A assembleia-geral reunirá também ordinariamente, de 4 em 4 anos, para a competente eleição dos cargos associativos.
3- Extraordinariamente, a assembleia-geral reunirá quando convocada pelo presidente da mesa, por iniciativa própria, ou a solicitação de qualquer dos restantes corpos sociais, ou de um conjunto de pelo menos vinte por cento do total dos associados.

Artigo 25.º

Votações

1- A assembleia delibera por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados.
2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de votos dos associados presentes.
3- As deliberações que respeitem a alterações ao artigo 22.º dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos do número total de votos dos associados.
4- As deliberações sobre a dissolução e liquidação do património da Associação exigem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

Artigo 26.º

Competência

Compete, especialmente, à assembleia-geral:

a) Eleger e destituir a respetiva mesa e os elementos dos corpos sociais de sua escolha;
b) Fixar, mediante proposta da direção, as condições de admissão e o montante das joias e quotas a pagar pelos associados;

c) Aprovar, interpretar e alterar os estatutos;

d) Discutir e votar o orçamento e as contas;

e) Deliberar sobre a filiação em organismos associativos nacionais ou internacionais;

f) Aprovar os regulamentos internos, decidir dos recursos que para ela sejam interpostos e pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam submetidas;

g) Exercer as demais atribuições que lhe sejam impostas por Lei e pelos presentes estatutos;

h) Nomear, na mesma assembleia-geral, uma comissão composta de 5 membros, no caso de ser deliberada a destituição dos corpos gerentes, à qual compete gerir os assuntos correntes da Associação e preparar de imediato novas eleições, a realizar no prazo máximo de 60 dias.

i) Deliberar sobre a extinção da associação e consequente liquidação.

Artigo 27.º

Convocação e forma de funcionamento

1- A assembleia é convocada, independentemente do uso de outras formas, por aviso postal remetido a cada um dos associados com, pelo menos, oito dias de antecedência.

2- Da convocatória constará o dia, hora e local de reunião e a ordem dos trabalhos.

3- A assembleia funcionará em primeira convocatória à hora designada desde que se ache presente a maioria absoluta dos seus membros e 30 minutos depois, em segunda convocatória, com qualquer número de associados.

4- Cada associado terá direito ao número de votos que lhe corresponder nos termos do artigo 22.º dos estatutos e poderá fazer-se representar por outro associado, mediante carta dirigida ao Presidente da mesa da assembleia-geral, não podendo cada associado representar mais do que dois outros.

SECÇÃO II

Conselho coordenador

Artigo 28.º

Composição

O conselho coordenador será composto pelo Presidente da mesa da assembleia-geral, que presidirá, pelos membros da direção, pelo Presidente do conselho fiscal e por um delegado de cada distrito, eleito pelos associados nele estabelecidos.

Artigo 29.º

Reuniões e funcionamento

1- O conselho reúne quando convocado pelo seu Presidente, qualquer dos outros órgãos sociais ou por cinco dos seus membros indistintamente.

2- A convocatória para as reuniões do conselho indicará a ordem dos trabalhos da reunião e deve ser enviada com pelo menos oito dias de antecedência.

Artigo 30.º

Competência

Compete especialmente ao conselho coordenador:

a) Determinar os meios para realizar os objetivos da Associação e a melhor forma de os promover;

b) Deliberar sobre todos os assuntos que lhe forem apresentados pela direção.

SECÇÃO III

Direção

Artigo 31.º

Composição

1- A Direção é composta por cinco elementos efetivos: Presidente, Vice-Presidente, Tesoureiro e dois Vogais.

2- Com a direção efetiva, serão eleitos dois elementos suplentes - 1.º e 2.º - que entrarão em funções - no lugar que vagar - no impedimento por mais de 6 meses ou vacatura de algum cargo na Direção em exercício.

3- O Vice-Presidente substituirá o Presidente nas suas faltas ou impedimentos.

Artigo 32.º

Competência

Compete especialmente à direção:

a) Representar a Associação em juízo e fora dele;

b) Administrar a Associação e superintender nos respetivos serviços;

c) Elaborar e submeter à assembleia-geral o orçamento e o relatório e contas;

d) Executar e fazer cumprir as suas determinações e as dos demais órgãos sociais;

e) Propor à assembleia-geral as condições de admissão e o montante das joias e quotas a pagar pelos associados;

f) Propor as condições de admissão e o montante das contribuições a pagar pelas empresas aderentes;

g) Praticar todos os demais atos conducentes à realização dos fins da Associação que pelos estatutos se não achem expressamente reservados à competência de outro órgão.

Artigo 33.º

Modo de obrigar a associação

Exceto nos casos de mero expediente, a Associação só ficará obrigada com a assinatura de, pelo menos, dois membros da direção.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 34.º

Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, eleitos para os cargos de Presidente, Secretário e Relator.

Artigo 35.º

Competência

Compete, especialmente, ao conselho fiscal:

a) Examinar a escrituração da Associação e conferir os valores sociais, sempre que o entender conveniente;

b) Dar parecer sobre o orçamento, o relatório anual da direção, o balanço e contas do exercício, bem como sobre qualquer assunto que lhe seja presente pela direção;

c) Assistir às reuniões da direção, quando para tal seja convocado ou, independentemente da convocação, quando o entenda conveniente.

Artigo 36.º

Reuniões

O conselho fiscal reunirá, obrigatoriamente, de três em três meses.

CAPÍTULO V

Regime eleitoral

Artigo 37.º

Recenseamento eleitoral

1- A Direção da Associação promoverá, até 30 dias antes da data prevista para a realização das eleições, o recenseamento geral dos associados, elaborado de forma a identificar a divisão a que cada um pertence em função da CAE - Classificação das Atividades Económicas.

2- Só podem ser inscritos no recenseamento eleitoral os associados no pleno gozo dos seus direitos e cuja situação contributiva esteja regularizada.

3- Considera-se situação contributiva regularizada a não existência de quotas ou quaisquer outras contribuições com atraso à data referida no n.º 1 do presente artigo.

4- O resultado do recenseamento estará patente na secretaria da Associação até ao termo do prazo fixado para a impugnação do ato eleitoral.

5- Das irregularidades do recenseamento pode qualquer associado, até 15 dias antes da data marcada para a realização do ato eleitoral, reclamar para a direção, que decidirá obrigatoriamente no prazo de quarenta e oito horas.

6- Das decisões da direção cabe recurso, no prazo de 3 dias, para a mesa da assembleia-geral, que decidirá no prazo de quarenta e oito horas.

7- Da decisão da mesa assembleia-geral, cabe recurso para os Tribunais competentes, nos termos da respetiva Lei.

Artigo 38.º

Apresentação de candidaturas

1- A apresentação das candidaturas só pode ser feita até trinta dias da data designada para a realização da eleição, para permitir a sua divulgação por todos os associados até 15 dias antes das eleições.

2- As candidaturas podem ser apresentadas pela direção ou por um mínimo de 30 % dos eleitores.

3- Para efeitos eleitorais as candidaturas de associados que não sejam empresários em nome individual, far-se-ão com a indicação de representantes nos termos do artigo 21.º.

4- Não podem candidatar-se associados com menos de um ano de inscrição associativa, nem com quotas em atraso.

5- As candidaturas concorrentes terão de acordo com o número 4 do artigo 20.º, de garantir a adequada representação dos associados, devendo incluir no seu elenco um mínimo obrigatório de três elementos efetivos da divisão grossista para a direção. O conselho fiscal, deve incluir um mínimo de dois elementos da divisão grossista.

6- O associado candidato a presidente da direção terá que ter pelo menos seis anos de inscrição associativa.

Artigo 39.º

Exame das listas

As listas dos candidatos deverão ser patentes na sede da Associação desde a data da sua apresentação até ao termo do prazo estabelecido para a impugnação dos atos eleitorais.

Artigo 40.º

Assembleia eleitoral

A data da assembleia eleitoral será fixada pela respetiva mesa de forma a realizar-se até 31 de março do ano seguinte ao ano civil em que tiver decorrido o último ano do mandato dos órgãos sociais em exercício, devendo ser anunciada com a antecedência mínima de sessenta dias e divulgada através de circular.

Artigo 41.º

Exercício do direito de voto

1- Haverá listas separadas por cada órgão, devendo a eleição recair sobre listas completas de candidatos.

2- A votação será sempre feita por voto secreto.

3- A mesa de voto será constituída pelos membros da mesa da assembleia-geral e por um representante de cada uma das listas.

Artigo 42.º

Apuramento dos resultados das eleições

1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleitos os candidatos da lista mais votada para cada um dos órgãos.

2- Os elementos eleitos entrarão em exercício a partir da tomada de posse, que lhes será dada pelo Presidente da mesa da assembleia-geral cessante, no prazo de quinze dias após a eleição e em data e hora previamente indicados.

3- No caso do Presidente da mesa da assembleia-geral não cumprir o preceituado no número anterior, os novos órgãos sociais assumirão a posse, por iniciativa própria.

Artigo 43.º

Eleições suplementares

Quando qualquer órgão social se ache reduzido em número inferior à maioria legal dos seus membros, proceder-se-á a eleição suplementar.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 44.º

Receitas

Constituem receitas da Associação:

a) O produto da joia, das quotas e das multas previstas nestes estatutos;

b) O produto da prestação dos serviços aos associados que, nos termos regulamentares, devem ser retribuídos;

c) Os rendimentos de quaisquer aplicações financeiras.

d) Quaisquer outras que lhe advenham a título legítimo, incluindo doações, heranças ou legados.

Artigo 45.º

Despesas

Constituem despesas da Associação:

a) As necessárias e convenientes à sua instalação e funcionamento dos respetivos serviços;

b) As contribuições devidas pela sua participação em organismos nacionais ou internacionais;

c) As demais efetuadas com vista à prossecução dos seus fins ou impostas por Lei.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 46.º

Ano associativo

O ano associativo corresponde ao ano civil.

Artigo 47.º

Extinção e liquidação

1- A Assembleia que deliberar a extinção da Associação deliberará também sobre a forma de liquidação.

2- Na liquidação, o património da associação reverterá a favor da fundação dos armazenistas de mercearia, ou caso esta fundação já tenha sido extinta, reverterá a favor do Estado.

Artigo 48.º

Disposição transitória

1- A observância do princípio da representatividade dos associados de acordo com a natureza da divisão que integram, previsto no número 4 do artigo 20.º, fica dependente da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

2- 1) Os associados da divisão retalhista representem pelo menos 10% do número total de associados da ADIPA.

3- 2) À data da apresentação das candidaturas existam associados da divisão retalhista com pelo menos um ano de inscrição associativa, conforme exigido pelo número 4 do artigo 38.º.

Registado em 6 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21 a fl. 116 do livro n.º 2.

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22/05/2013

FEPICOP – Federação Portuguesa da Industria da Construção e Obras Públicas - Alteração

Alteração Estatutária, aprovada em Assembleia-Geral de 11 de abril de 2013, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º. 8, de 29 de fevereiro de 2013

CAPÍTULO I

Da denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

Denominação, natureza, duração e âmbito

1- É constituída, nos termos da legislação aplicável e dos presentes estatutos, a FEPICOP - Federação Portuguesa da Indústria da Construção e Obras Públicas.

2- A FEPICOP é um organismo sem fins lucrativos, tem duração indeterminada a contar da data da sua constituição e exerce a sua ação em todo o território nacional.

3- A FEPICOP abrange as associações que a ela voluntariamente adiram e cujo âmbito sectorial compreenda as atividades da construção civil ou de obras públicas em relação a todo o território nacional, representando pelo menos 500 empresas possuidoras de alvará para o exercício da atividade da construção, ou em relação a uma Região Autónoma, representando pelo menos 100 empresas possuidoras de alvará para o exercício da atividade da construção.

Artigo 2.º

Sede

1- A FEPICOP tem sede em Lisboa.

2- A sede poderá ser mudada para outra localidade mediante deliberação da assembleia geral.

Artigo 3.º

Atribuições e competência

1- A FEPICOP propõe-se defender, promover e representar os interesses da atividade da construção.

2- Para prosseguir os seus fins, compete à FEPICOP, com pleno respeito pelo princípio da subsidiariedade e para defesa dos interesses dos associados de todos os seus membros:

a) Coordenar e promover as linhas gerais de atuação das associações filiadas nos aspetos de interesse comum e coordenar a respetiva atividade em ordem à solidariedade dos interesses coletivos do ramo e à unidade de ação das associações e respetivas empresas;

b) Assumir diretamente, perante as entidades públicas, as organizações empresariais, patronais, sindicais e outras entidades, nacionais ou estrangeiras, a representação da indústria da construção ou, a solicitação das associações filiadas, assumir a representação que especificamente lhes caiba;

c) Promover e desenvolver o apoio recíproco entre as associações filiadas;

d) Promover as ações tendentes ao desenvolvimento da indústria da construção, no quadro dos interesses gerais da coletividade portuguesa;

e) Celebrar convenções coletivas de trabalho ou subscrever, em nome e representação das associações filiadas, quaisquer compromissos de natureza laboral, nos termos e com observância das condições previstas nos presentes estatutos;

f) Organizar e manter os serviços de interesse coletivo necessários à prossecução dos seus objetivos, nos termos que vierem a ser estabelecidos pela assembleia geral.

3- Para a prossecução dos fins constantes do número anterior, pode a FEPICOP:

a) Filiar-se em associações ou organizações estrangeiras ou internacionais e manter relações e cooperar com elas;

b) Praticar os atos e celebrar os contratos que se revelem necessários ou convenientes à consecução das suas atribuições.

CAPÍTULO II

Dos Associados e do regime disciplinar

Artigo 4.º

Qualidade e admissão de sócios

1- São sócios da FEPICOP as associações que subscrevem os presentes estatutos e as demais que, preenchendo as condições previstas no n.º 3 do artigo 1º, venham a ser admitidas nos termos dos números seguintes.

2- A admissão dos sócios referidos na parte final do número anterior será feita a solicitação escrita das associações interessadas, por deliberação da direção.

3- O pedido de admissão deverá ser acompanhado de um exemplar dos respetivos estatutos e eventuais regulamentos, de uma relação das empresas associadas e dos respetivos alvarás ou títulos de registo, bem como do regime de quotização que pratiquem e de um exemplar do último relatório e contas.

4- Não poderão ser admitidas as associações que não revelem, nos seus princípios estatutários ou pela atuação concreta dos respetivos órgãos sociais, completa independência face ao Estado, aos organismos sindicais, aos grupos políticos e às instituições religiosas.

5- Da deliberação a que se refere o n.º 2 cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pela associação candidata ou por qualquer sócio no prazo de quinze dias contados da comunicação da decisão ao requerente ou do conhecimento da mesma quanto a outros sócios, mas nunca depois de decorridos seis meses sobre a data da decisão.

Artigo 5.º

Direitos das associações filiadas

São direitos das associações filiadas:

a) Participar na constituição e funcionamento dos corpos gerentes da FEPICOP, nos termos dos presentes estatutos;

b) Utilizar, nas condições que forem estabelecidas, os serviços de assistência e apoio da FEPICOP e beneficiar das iniciativas de interesse geral tomadas pela mesma;

c) Ser representadas pela FEPICOP perante os órgãos estatais, os organismos sindicais e outras entidades;

d) Gozar de todos os benefícios e regalias que a FEPICOP proporcionar no âmbito das suas finalidades;

e) Propor à assembleia geral as medidas que considerem necessárias ao desenvolvimento da atividade da construção;

f) Informar-se, através da direção, da gestão corrente da FEPICOP.

Artigo 6.º

Deveres das associações filiadas

São deveres das associações filiadas:

a) Respeitar e fazer respeitar pelos respetivos associados as diretrizes gerais aprovadas pelos órgãos competentes da FEPICOP;

b) Respeitar os presentes estatutos, os respetivos regulamentos e as deliberações da FEPICOP, nomeadamente as que respeitam aos interesses comuns de ordem geral;

c) Participar ativamente no funcionamento da FEPICOP, designadamente nos corpos gerentes, em ordem ao seu prestígio e à eficácia da sua atividade;

d) Satisfazer pontualmente as respetivas quotizações e demais encargos assumidos para com a FEPICOP, nos termos dos presentes estatutos e respetivos regulamentos;

e) Não tomar iniciativas isoladas nas questões consideradas de interesse comum nos termos do n.º 2 do artigo 3.º.

Artigo 7.º

Perda da qualidade de sócios

1- Perdem a qualidade de sócios:

a) Aqueles que, voluntariamente e de acordo com a decisão tomada pelos órgãos competentes, expressem à direção da FEPICOP, por carta registada, quererem deixar de ser sócios;

b) Aqueles que deixem de preencher as condições de admissão;

c) Aqueles que tenham sido objeto de pena de expulsão.

2- A perda da qualidade de sócio implica a perda de quaisquer direitos ao património da FEPICOP ou de fundos ou instituições por esta criados ao abrigo das suas finalidades estatutárias.

Artigo 8.º

Disciplina

1- Constitui infração disciplinar punível, nos termos deste artigo e dos artigos 9.º e 10.º, o não cumprimento de qualquer dos deveres de sócio.

2- É da competência da direção a instauração dos processos disciplinares e a aplicação das sanções a que se refere o artigo seguinte.

3- O sócio arguido disporá sempre do prazo de quinze dias, contado da notificação dos factos de que é acusado, para apresentar a sua defesa por escrito.

4- Da aplicação de qualquer sanção disciplinar cabe recurso para a assembleia geral, a interpor, por escrito, no prazo de quinze dias a contar da data da receção da comunicação da pena aplicada.

5- No caso de o recurso para a assembleia geral ser provido, tal facto constituirá, por si só e para todos os efeitos, reparação bastante, nenhuma outra sendo devida ao sócio recorrente.

Artigo 9.º

Sanções

1- As infrações disciplinares serão punidas com as seguintes sanções:

a) Advertência;

b) Multa até ao valor de metade da quota anual;

c) Suspensão de direitos sociais até ao máximo de doze meses;

d) Expulsão.

2- A sanção prevista na alínea d) do número anterior é reservada aos casos da grave violação dos deveres de sócio, não prejudicando o direito de a FEPICOP recorrer a outros procedimentos legais a que a infração eventualmente dê lugar.

Artigo 10.º

Atraso no pagamento de quotas

1- O atraso no pagamento de quotas por mais de três e menos de seis meses determinará, após notificação por escrito, a aplicação da pena de suspensão.

2- O atraso no pagamento de quotas por mais de seis meses determinará, após notificação por escrito, a aplicação da pena de expulsão.

3- Não se observarão as consequências referidas nos números anteriores sempre que a direção considerar justificado, por especiais dificuldades ou por circunstâncias excecionais, o atraso no pagamento de quotas.

4- Os sócios que tenham sido suspensos em consequência de atraso no pagamento de quotas readquirem os seus direitos a partir da data em que liquidem as quotas em dívida. 5. A readmissão dos sócios a quem tenha sido aplicada a pena de expulsão por não pagamento de quotas terá lugar, por deliberação da direção, logo que tenham sido liquidados os débitos e paga uma nova joia.

CAPÍTULO III

Da orgânica federativa

Artigo 11.º

Disposições gerais

1- São corpos gerentes da FEPICOP:

a) A assembleia geral;

b) A direção;

c) O conselho fiscal.

2- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e os do conselho fiscal são eleitos, em escrutínio secreto, pelo período de três anos, admitindo-se a reeleição.

3- Caduca o mandato relativamente às pessoas eleitas em representação dos sócios que deixem de fazer parte dos respetivos corpos gerentes ou dos corpos sociais das associações filiadas.

4- No caso de vacatura de órgãos ou corpos sociais nos termos do número anterior e até ao termo do mandato, o preenchimento dos mesmos será feito por indicação do sócio que havia indigitado as pessoas singulares cujo mandato caducou.

5- No caso de vacatura de cargo de presidente da direção, será o cargo interinamente assumido por um dos vice-presidentes da direção, a escolher por esta, ao qual também incumbirá desencadear, nos quarenta dias subsequentes, um processo eleitoral novo para todos os órgãos sociais.

6- Se houver vacatura de um dos cargos de vice-presidente, o seu preenchimento será feito por um dos diretores, a escolher pela direção, sob proposta do presidente.

7- Findo o período dos respetivos mandatos ou caducando quaisquer deles, os membros dos corpos gerentes conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros eleitos sejam empossados.

8- Só podem ser eleitos para os órgãos sociais da FEPICOP membros dos órgãos sociais das empresas associadas nas associações filiadas.

Artigo 12.º

Destituição dos corpos gerente

1- Os membros dos corpos gerentes podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.

2- Constituem motivo de destituição:

a) A perda da qualidade de sócio por parte da associação representada;

b) A prática de atos gravemente lesivos dos interesses coletivos prosseguidos pela FEPICOP ou o notório desinteresse no exercício dos cargos sociais.

3- O pedido de destituição será devidamente fundamentado, devendo ser subscrito pela maioria dos membros de qualquer dos órgãos sociais e entregue ao presidente da mesa da assembleia geral, que nas vinte e quatro horas imediatas dele dará conhecimento, por cópia, aos membros cuja destituição é requerida.

4- Os membros cuja destituição haja sido requerida poderão apresentar ao presidente da mesa, nos cinco dias seguintes à receção da cópia do pedido de destituição, a sua defesa por escrito.

Artigo 13.º

Gestão em caso de destituição

1- Deliberada a destituição e sempre que esta envolva a maioria dos membros de qualquer órgãos social em termos de impossibilitar o respetivo funcionamento, deverá a assembleia geral, na mesma reunião em que for tomada tal deliberação, designar uma comissão provisória, composta por três dos seus membros, à qual competirá a gestão daqueles órgãos até à realização de novas eleições, a efetuar no prazo de quarenta dias.

2- O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos casos de demissão, renúncia ou impedimento definitivo de quaisquer membros dos órgãos sociais.

Artigo 14.º

Constituição da assembleia geral

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2- Cada associação filiada deverá assegurar a sua participação e fazer-se representar na assembleia geral, sendo o direito a voto exercido apenas por um representante devidamente credenciado para o efeito.

Artigo 15.º

Atribuições da assembleia geral

É da competência da assembleia geral:

a) Eleger e destituir a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal;

b) Fixar a joia de inscrição e as quotizações a pagar pelos sócios;

c) Discutir e votar anualmente o orçamento, bem como o relatório, balanço e contas de cada exercício a apresentar pela direção;

d) Estabelecer as linhas gerais de orientação da atividade da FEPICOP no que se refere à política industrial, económica, financeira, social e regional, de acordo com os interesses comuns das associações filiadas e sem prejuízo da competência própria destas;

e) Deliberar sobre a filiação em organizações de representação empresarial, nacionais, estrangeiras ou internacionais, em cujas finalidades estatutárias se inclua a defesa e promoção da indústria da construção civil e obras públicas, nos termos do n.º 3 do artigo 3.º;

f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a dissolução e liquidação da FEPICOP;

g) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pela Lei e pelos presentes estatutos e que não sejam da competência dos outros órgãos sociais.

Artigo 16.º

Mesa da assembleia geral

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

2- Nos casos de falta ou impedimento dos membros, a assembleia designará de entre os presentes os representantes dos sócios que constituirão a mesa da sessão.

Artigo 17.º

Reuniões ordinárias e extraordinárias

1- A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano, até 31 de março, para discussão e votação do relatório e contas do exercício findo e para discussão e votação do projeto de orçamento para o exercício seguinte.

2- A assembleia reúne extraordinariamente sempre que para tal for convocada pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento de qualquer dos demais corpos gerentes ou da maioria dos sócios e, ainda, a requerimento fundamentado de qualquer associação filiada.

Artigo 18.º

Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocação, desde que esteja presente pelo menos metade do número total dos seus membros, os quais terão de representar, pelo menos, metade dos votos possíveis.

2- Não se verificando as presenças referidas no número anterior, a assembleia geral funcionará, em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada, com qualquer número de membros.

Artigo 19.º

Convocatória e ordem de trabalhos

1- A convocação para as reuniões da assembleia geral será feita por meio de aviso postal, expedido com a antecedência mínima de oito dias em relação à data da realização da reunião, devendo dele constar o local, a data e a hora da reunião, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

2- Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se todos os membros estiverem presentes e por unanimidade concordarem com a alteração.

Artigo 20.º

Votação, regime de distribuição de votos e deliberações

1- Os votos da assembleia geral e por cada associação filiada serão expressos pela forma seguinte:

- Representando até 1.000 empresas associadas .....2 votos;
- Representando de 1001 a 1500 empresas associadas.....3 votos;
- Representando de 1501 a 2500 empresas associadas.....5 votos;

– Representando mais de 2500 empresas associadas.....10 votos.

2- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de três quartos de votos de todos os membros da assembleia geral.

Artigo 21.º

Composição da direção

1- A Direção é constituída por um presidente, dois vice-presidentes e dois diretores.

2- Com os efetivos serão eleitos dois membros substitutos, que serão chamados nas faltas e impedimentos prolongados dos primeiros, pela ordem constante da lista de candidatura, para o exercício de qualquer dos cargos diretivos.

Artigo 22.º

Atribuições da direção

1- Compete à direção:

a) Representar a FEPICOP em juízo e fora dele;

b) Definir, orientar e fazer executar a atividade da FEPICOP, de acordo com as linhas gerais estabelecidas pela assembleia geral;

c) Criar, organizar e dirigir os serviços da FEPICOP e contratar o pessoal necessário, fixando os respetivos vencimentos;

d) Elaborar e submeter à aprovação da assembleia geral o orçamento de receita e despesas para o ano imediato, bem como o relatório e contas do exercício anterior;

e) Outorgar convenções coletivas de trabalho, mediante prévia deliberação da assembleia geral, ou subscrever em nome e representação dos sócios quaisquer compromissos de natureza laboral;

f) Em geral, praticar todos os atos convenientes à integral consecução das finalidades estatutárias e desenvolver todas as iniciativas que visem a defesa e promoção da indústria da construção.

2- Para efeito do disposto na alínea e) do número anterior, qualquer vinculação será precedida de autorização expressa dos sócios.

3- No caso de algum dos sócios se opor à celebração das convenções ou dos compromissos referidos na alínea e) do n.º 1, deverá a direção exibir perante as entidades interessadas um documento comprovativo de tal oposição, entendendo-se, neste caso, que a convenção ou compromisso que a FEPICOP venha a subscrever não vincula o sócio oponente.

Artigo 23.º

Funcionamento da direção

1- A direção reúne sempre que convocada pelo respetivo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois dos seus membros e, obrigatoriamente, de seis em seis meses.

2- A direção só pode funcionar desde que esteja presentes três quartos dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria de três quartos de votos dos presentes.

Artigo 24.º

Vinculação da FEPICOP

1- Para obrigar a FEPICOP são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção.

2- Para efeitos de expediente poderá ser delegada em funcionários qualificados a competência para a assinatura de documentos correntes.

Artigo 25.º

Conselho fiscal

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

2- Compete ao conselho fiscal:

   a) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;

   b) Dar parecer sobre os orçamentos e sobre os relatórios e contas a apresentar à assembleia geral e emitir os pareceres que lhe forem solicitados pela mesa da assembleia ou pela direção sobre assuntos da sua competência.

3- O conselho fiscal reunirá, como regra, uma vez por semestre e sempre que seja convocado pelo respetivo presidente, por sua iniciativa, a pedido de qualquer dos seus membros, ou do presidente da Direção ou da mesa da assembleia geral.

4- O conselho fiscal só pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente direito, para além do seu voto, a voto de desempate, quando necessário.

Artigo 26.º

Comissões especializadas e organização descentralizada

1- A direção poderá criar, regulamentando a respetiva composição, competência, atribuições e funcionamento:

a) Comissões especializadas e grupos de trabalho, permanentes ou temporários, para estudo ou acompanhamento de assuntos específicos;

b) Delegações, secções ou outras formas de representação regional da FEPICOP.

2- A criação e regulamentação dos órgãos a que se refere a alínea b) do número anterior deverá ser sempre objeto de aprovação pela assembleia geral, não carecendo dela, porém, a nomeação pela direção de delegados regionais.

CAPÍTULO IV

Do regime financeiro

Artigo 27.º

Exercício

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 28.º

Receitas da FEPICOP

1- Constituem receitas da FEPICOP:

a) As joias a pagar por inscrição de sócios;

b) As quotizações;

c) As comparticipações específicas correspondentes ao pagamento de serviços acordados entre os sócios e a FEPICOP;

d) Os valores que, por força da Lei, regulamento ou disposição contratual ou administrativa, lhe sejam atribuídos a título gratuito ou oneroso;

e) Os rendimentos eventuais e donativos que lhe sejam atribuídos e mereçam a concordância ou aceitação da assembleia geral.

2- Os valores das joias e quotizações serão diretamente proporcionais ao número de votos

Artigo 29.º

Despesas da FEPICOP

Constituem despesas da FEPICOP:

a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentalmente previstos e autorizados;

b) Pagamentos respeitantes a quotizações para organismos de cúpula nacionais ou internacionais, subsídios, comparticipações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objeto.

Artigo 30.º

Orçamento

1- Para cada ano social será elaborado um orçamento ordinário, que a direção deverá apresentar ao presidente da mesa da assembleia geral até 15 de março.

2- A assembleia geral, sob proposta da direção e mediante parecer do conselho fiscal, poderá ainda aprovar os orçamentos suplementares que se mostrem necessários.

Artigo 31.º

Contas

As contas de gerência do ano social findo serão apresentadas pela direção à reunião anual ordinária da assembleia geral.

CAPÍTULO V

Da dissolução e liquidação

Artigo 32.º

Dissolução e liquidação

1- A FEPICOP pode ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, convocada exclusivamente para o efeito nos termos dos presentes estatutos e votada em conformidade com o que nele se estabelece.

2- Deliberada a dissolução, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática dos atos meramente conservatórios e dos necessários à liquidação do património social e ultimação dos assuntos pendentes.

3- A assembleia geral decidirá igualmente sobre o prazo e forma da dissolução e liquidação do património, designando, se necessário, uma comissão liquidatária.

4- Os bens remanescentes do património serão destinados às associações filiadas segundo a parte que a cada uma couber, devendo, porém, a assembleia que deliberar a dissolução fazer depender a respetiva transição patrimonial da admissão pelas associações filiadas dos trabalhadores que estiverem ao serviço da FEPICOP à data da sua dissolução, obtido o acordo destes e das referidas associações quanto às condições de transferência para os competentes quadros de pessoal.

CAPÍTULO VI

Disposição final

Artigo 33.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos pela assembleia geral ou pela direção, consoante a matéria a que respeitem se enquadre nas atribuições de uma ou outra.

Registado em 8 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fls 116 do livro n.º 2.

II – Direção

ACAP – Associação Automóvel de Portugal

Eleita em 26 de março de 2013, para o mandato de três anos

Presidente

Mitsubishi Fuso Truck Europe, Sociedade Europeia de Automóveis, S.A., representada por António Jorge Lima da Silva Rosa

Vice-Presidentes

Toyota Caetano Portugal, S.A., representada por José Reis da Silva Ramos

M. Coutinho Douro Comércio de Automóveis, S.A., representada por António Martinho Gomes Coutinho

Vogais

Automotive Distributors, L.da, representada por Joaquim Manuel Vidigal Candeias

Auto Industrial, S.A., representada por Miguel de Dion Moniz da Cunha Lucas

Nautiser Centro Náutico, S.A., representada por Eugénio Ferreira do Espírito Santo Martins

Secretário-Geral,

Hélder Barata Pedro

ACORS - Associação dos Comerciantes de Ourivesaria e Relojoaria do Sul

Eleição em 18 de abril de 2013 para mandato de três anos

Presidente

Alma de Ouro, L.da., representada por Eng.º Paulo Manuel Azenha Martinho, portador do bilhete de identidade n.º 4446444 e Corretor de Ourivesaria

Vice-Presidente

Arlloufil, L.da., representada por Arlindo Bento Vitorino Lourenço, portador do cartão de cidadão n.º 1284974, emitido pela Rep. Portuguesa e Gerente Comercial.

Vogal

Ourivesaria Babilónia, L.da., representada por António José Amaro, portador do cartão de cidadão n.º 04595458 e Empresário.

Vogal

Al- Khimia, L.da., representada por Dr.ª Florbela Maria Henriques Gaspar, portadora do cartão de cidadão n.º 9795182 emitido pela Rep. Portuguesa e Gerente Comercial.

Vogal

Agir Verde, L.da., representada por Dr.ª Rita Ribeiro Ruas Teixeira Pimentel Cabrito, portador do cartão de cidadão n.º 11199593, emitido pela Rep. Portuguesa e Empresária.

ACRAL – Associação do Comércio Serviços da Região do Algarve

Eleição em 5 de abril de 2013, para o mandato de três anos

Presidente:

Victor Manuel Ferreira Guerreiro, Unipessoal, L.da.

Sócio n.º 436 – Representado por: Victor Guerreiro

Vice – Presidente:

Postal do Algarve – Publicações Editoriais, L.da.

Sócio n.º 2379 – Representado por: Henrique Dias Freire

Tesoureiro:

Stand Casanova, Peças e Acessórios, L.da.

Sócio n.º 632 – Representado por: Susana Casanova

Vogal:

Sapataria Globo Dourado, L.da.

Sócio n.º 2067 – Representado por: Eduardo Peyroteo

Vogal:

Lagoriente – Associação Med. Chinesa e Terapias Naturais, Lda.

Sócio n.º 4022 – Representada por: Victor Martins

Vogal Suplente:

Enfrentar Desafios, Unipessoal, L.da.

Sócio n.º 4148 – Representada por: Rui Calado

Vogal Suplente:

Visóptica, L.da.

Sócio n.º 1240 – Representada por: Joaquim Brito

ANCIPA - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares

Eleição em 22 de março de 2013, para o mandato de dois anos

Presidente:

Gelpeixe – Alimentos Congelados, S.A., representada por Manuel Tarré

Vice-Presidente:

Fábrica de Alimentos Guadiana, L.da., representada por Francisco Mendes

Vice-Presidente:

Realbolo, L.da., representada por Mário Gonçalves

Tesoureiro:

Matutano – Sociedade de Produtos Alimentares, S.A., representada por Margarida Rodrigues

Vogal:

CSM Iberia, S.A., representada por Sofia Barbosa

Vogal:

Sabalar – Sociedade Industrial de Alimentos, L.da., representada por Júlio Videira

Vogal:

Confeitaria Elvina, Lda., representada por Luís Matias

ANEP – Associação Nacional de Esteticismo Profissional

Eleita em 24 de março de 2013, para o mandato de três anos

Presidente da Direção

Maria Nazaré Teixeira de Magalhães Nunes

Secretaria da Direção

Sheila Maria Pereira Braga Gomes Pinto Paulino

Tesoureira

Maria Adelaide Duarte de Vasconcelos Filipe

Vogal

Maria Teresa Cardoso

Vogal

Lidia Maria Silva Marques

ANERH – Associação Nacional das Empresas de Recursos Humanos

Eleição em 22 de março de 2013, para mandato de três anos

Presidente PTC

Paula Tomás Consultores, L.da.

Efetivo:

Paula Tomás

Substituto:

António Eduardo Silva Martins

Vice-Presidente:

Multipessoal - SGPS, S.A.

Efetivo:

António Valério

Substituto:

Nelson Pita

Vice-Presidente:

Intelac Temporária

Efetivo:

Daniel Sacadura Cabral

Substituto:

Manuela Cruz

Vice-Presidente:

Egor Consulting, L.da.

Efetivo:

Rosa Silva

Substituto:

Márcia Queiroga

Vice-Presidente:

RHMais - Organização e Gestão de Recursos Humanos, S.A.

Efetivo:

Rui Henriques

Substituto:

Isabel Borges

Secretário:

Profiforma - Gab. de Consultadoria e Formação Profissional, L.da.

Efetivo:

Alfredo José Rodrigues Lopes

Substituto:

Ricardo Miguel Freire Lopes

Tesoureiro:

LinkSource - Recursos Humanos, L.da.

Efetivo:

Nuno de Sousa Vicente Lopes

Substituto:

Ana Luísa Serôdio A. Ferreira Lopes

FEPICOP – Federação Portuguesa da Indústria da Construção e Obras Públicas

Eleita em 11 de abril de 2013, para o mandato de três anos

Direção

Presidente

Ricardo António Pedrosa Gomes, em representação da AECOPS

Vice-Presidente

Manuel Joaquim Reis Campos, em representação da AICCOPN

Vice-Presidente

António Ernesto Simões Correia, em representação da AECOPS

Diretores

Joaquim António Flores Ferreira dos Santos, em representação da AICCOPN

e Teresa Maria Vasconcelos Lima Nogueira Simões Cavalheiro, em representação da AECOPS

Membros Substitutos

Joaquim António Nogueira da Horta, em representação da AICCOPN

e Arnaldo Joaquim Tátá Súcia, em representação da AECOPS

COMISSÃO DE TRABALHADORES:

I – Estatutos

Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região do Porto - CCTP

Alteração, aprovada em 04 de abril de 2013, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 8, de 30 de abril de 1984.

CAPÍTULO I

Atribuições, direitos e organização

SECÇÃO I

Denominação, âmbito e fins

Artigo 1.º

Denominação

Os presentes estatutos regem a Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região do Porto, abreviadamente designada com a sigla CCTP.

Artigo 2.º

Âmbito

1- Têm o direito de aderir á CCTP todas as comissões de trabalhadores (CT), constituídas ou a constituir, das empresas ou serviços, públicos ou privados, seja qual for a respetiva forma jurídica, de qualquer sector de atividade, que tenham sede ou estabelecimento na região de Porto.

2- A região do Porto compreende toda a área do distrito do Porto.

Artigo 3.º

Sede

A sede da CCTP localiza-se na Rua Padre António Vieira, 195 4300-031 Porto

Artigo 4.º

Princípios Fundamentais

1- A CCTP orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência e da solidariedade entre os trabalhadores.

2- A liberdade de opinião e discussão e o exercício da democracia previstos e garantidos nos presentes estatutos, não autorizam a constituição dos quaisquer grupos organizados que possam falsear a regra da democracia ou conduzir à divisão.

Artigo 5.º

Fins

1- Sem prejuízo de outras atribuições previstas na Constituição, na Lei e outras normas aplicáveis, a CCTP tem por fim coordenar a intervenção das CT e intervir em nome próprio, nomeadamente nos seguintes domínios:

a) Reorganização de unidades produtivas a nível regional e sectorial;

b) Planificação económica a nível regional e sectorial;

c) Participa na elaboração da legislação do trabalho;

d) Defesa e promoção de interesses profissionais dos trabalhadores;

e) Exercício do poder local:

f) Mobilização dos trabalhadores para a defesa e consolidação do regime democrático consagrado na *Constituição da República Portuguesa* e para o processo revolucionário de construção do poder democrático dos trabalhadores.

2- As atribuições e competências previstas no número anterior, não prejudicam nem colidem com as competências das comissões coordenadoras sectoriais, constituídas ou a constituir, e nem com as competências das associações sindicais.

Artigo 6.º

Região plano

1- A CCTP exerce a coordenação das CT do distrito do Porto no domínio da sua intervenção na planificação económica a nível da região plano que futuramente englobar aquela área.

2- As atribuições previstas no número anterior referem-se a quaisquer outras estruturas regionais de planificação económica ou social que englobem o distrito do Porto.

3- Para os efeitos previstos neste artigo a CCTP coopera com as comissões coordenadoras regionais, de fora do distrito do Porto, cuja área seja também abrangida pela estrutura de planificação económica e social.

Artigo 7.º

Solidariedade de classe

A CCTP coopera e é solidária com todas as CT e comissões coordenadoras setoriais do distrito do Porto e de todo o País, bem como as associações sindicais representativas dos trabalhadores, com base nos objetivos fundamentais comuns de defesa dos interesses de classe dos trabalhadores.

Artigo 8.º

Direitos e deveres das CT coordenadas

1- As CT que façam a sua adesão à CCTP gozam dos direitos e estão sujeitas aos deveres previstos na Lei e nestes estatutos.

2- É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todas as CT coordenadas, com proibição de quaisquer discriminações, nomeadamente as baseadas na opção política ou sindical dos respetivos membros.

3- As CT coordenadas têm, em especial, o dever de contribuir ativamente para a solidariedade e unidade das CT do distrito do Porto e para o reforço do carácter democrático, de massas e de classe da intervenção dos trabalhadores a todos os níveis.

Artigo 9.º

CT não aderentes

A CCTP promove a unidade de ação com todas as CT do distrito do Porto, incluindo as não aderentes que podem ser admitidas a participar nas suas atividades e iniciativas.

SECÇÃO II

Direitos instrumentais e garantias

Artigo 10.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições, a CCTP goza dos direitos e garantias previstos na Constituição, na Lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

Artigo 11.º

Condições e garantias do exercício das funções

São condições e garantias do exercício da competência da comissão coordenadora, sem prejuízo do disposto na Lei, nomeadamente, as seguintes:

a) Os seus membros gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais e aos membros das CT, nomeadamente no respeitante a faltas por motivo do exercício de funções, proibição de atos de discriminação por motivo de eleição para o cargo ou do exercício de funções, proteção contra sanções abusivas, transferência de local de trabalho, suspensão preventiva e despedimento;

b) Para o exercício da sua atividade, o membro da CCTP têm direito a um crédito mensal de 20 horas;

c) A ação disciplinar contra membros da comissão coordenadora por factos relativos ao exercício das respectivas funções está sempre sujeita a controlo judicial, mantendo-se o acusado em funções e não podendo ser prejudicado no exercício da atividade para que foi eleito, nem na atividade profissional, até ao trânsito em julgado da sentença.

Artigo 12.º

Autonomia e independência

A comissão coordenadora 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 aos coletivos de trabalhadores das CT coordenadas.

É proibido por Lei às entidades e associações patronais promoverem a constituição, manutenção e atuação de comissões coordenadoras, e ingerirem-se no seu funcionamento e atividade.

Artigo 13.º

Capacidade judiciária

1- A comissão coordenadora tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos direitos coletivos das CT coordenadas.

2- A comissão coordenadora goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros devidamente credenciados pode representar a comissão coordenadora em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 35.º.

Artigo 14.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais do direito do trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos à comissão coordenadora e aos seus membros podem ser alargados por usos das empresas que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Artigo 15º

Natureza e valor das normas estatutárias

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da comissão coordenadora e dos seus membros, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres das entidades patronais e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para entidades estranhas á comissão coordenadora e às CT coordenadas, legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores, das CT e das comissões coordenadoras;

SECÇÃO III

Deveres

Artigo 16.º

Deveres da comissão coordenadora e dos seus membros

No exercício das suas atribuições e direitos a comissão coordenadora e os seus membros têm os seguintes deveres fundamentais:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática das CT e dos seus membros no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade da comissão coordenadora e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir das entidades patronais, dos órgãos de gestão das empresas e de todas as entidades públicas competentes

e) O cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores, das CT e das comissões coordenadas;

f) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que, para as organizações dos trabalhadores, decorrem da luta geral e na defesa dos interesses de classe.

SECÇÃO IV

Organização e funcionamento

Artigo 17.º

Estrutura orgânica

1- A CCTP estrutura-se do seguinte modo:

a) Na base, um coletivo das CT coordenadas, representadas pelos respetivos membros, que reúnem e deliberam em plenário;

b) A nível intermédio, por membros de CT e por técnicos, que prestem trabalho nas empresas abrangidas, para o efeito eleitos em plenário, com funções consultivas e coordenadoras e que poderá ser organizado por secções correspondentes a áreas geográficas ou a sectores de atividade económica;

c) A nível superior, a comissão coordenadora com funções executivas, de coordenação e direção.

Artigo 18.º

Composição e competência

1- O plenário, no qual participam todos os membros das CT coordenadas, tem por atribuições:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas da CCTP através da aprovação ou alteração dos respetivos estatutos;

b) Eleger a comissão coordenadora, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;

c) Deliberar sobre as questões gerais de orientação;

d) Dirigir e controlar as atividades da comissão coordenadora pelas formas e modos previstos nestes estatutos.

2- Mediante deliberação do plenário podem nele participar, com direito a voto, CT não aderentes.

Artigo 19.º

Plenário descentralizado

O plenário pode funcionar descentralizadamente, por áreas geográficas do distrito do Porto, reunindo no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em locais previamente definidos e sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto das reuniões.

Artigo 20.º

Competência para a convocatória

1- O plenário é convocado pela comissão coordenadora, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 100 ou 10 % dos membros das CT coordenadas.

2- O requerimento previsto no número anterior deve conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3- A comissão coordenadora deve fixar a data da reunião do plenário e proceder à convocatória no prazo máximo de 20 dias a partir da receção do requerimento.

Artigo 21.º

Prazo e formalidades da convocatória

O plenário é convocado com a antecedência mínima de 20 dias por meio de carta dirigida a cada uma das CT coordenadas e pela afixação da convocatória na sede da CCTP.

Artigo 22.º

Reuniões

1- O plenário reúne, ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação e votação do relatório de atividades e financeiro e o plano de atividades da CCTP para o ano seguinte.

2- O plenário reúne extraordinariamente quando convocado nos termos do artigo 20.º.

Artigo 23.º

Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário para tomadas de posição urgentes.

2- As convocatórias são feitas com a antecedência possível face à emergência, com a máxima publicidade, de modo a garantir o conhecimento de todos os membros e a presença do maior número possível.

3- Cabe à comissão coordenadora a definição de natureza urgente e a convocatória do plenário nos termos deste artigo.

Artigo 24.º

Plenários de âmbito limitado

Poderão realizar-se plenários sectoriais ou por áreas geográficas limitadas do distrito do Porto.

Artigo 25.º

Mesa

O plenário é presidido pela comissão coordenadora, que dirige os trabalhos.

Artigo 26.º

Funcionamento

1- O plenário delibera validamente com um mínimo de 10% membros das CT coordenadas.

2- As deliberações são válidas se forem tomadas por maioria simples dos presentes.

3- Exige-se a participação mínima de 20 % dos membros das CT coordenadas se a deliberação respeitar a:

a) Destituição da comissão coordenadora;

b) Alteração dos estatutos;

c) Extinção da CCTP.

4- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações:

a) Destituição da comissão coordenadora;

b) Alteração dos estatutos;

c) Extinção da CCTP.

Artigo 27.º

Discussão prévia

São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário o seguinte deliberações:

a) Aprovação do plano de atividades e do relatório da comissão coordenadora;

b) Destituição da comissão coordenadora;

c) Alteração dos estatutos;

d) Extinção da CCTP.

Artigo 28.º

Sistemas de votação

1- O voto é sempre direto.

2- O voto é secreto, realizando-se as votações nos termos do capítulo II, nas seguintes deliberações;

a) Eleição ou destituição da comissão coordenadora;

b) Alteração dos estatutos;

c) Extinção da CCTP.

3- O plenário ou a comissão coordenadora podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

4- Nos restantes casos, a votação faz-se por braços levantados.

SUBSECÇÃO II

Comissão coordenadora

Artigo 29.º

Composição

1- A comissão coordenadora é composta por 11 membros, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efetivos.

Artigo 30.º

Duração do mandato

1- O mandato é de três anos.

2- A comissão coordenadora inicia o exercício de funções no 1.º dia útil subsequente á data da publicação da sua composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 31.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da comissão coordenadora que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da comissão coordenadora nos termos do artigo seguinte.

Artigo 32.º

Regras a observar em caso de destituição ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da comissão coordenadora, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia

2- O membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

3- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da comissão coordenadora ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória, á qual incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

4- A comissão provisória deve remeter para a comissão coordenadora a eleger todas as questões que, segundo a Lei, exijam uma tomada de posição em nome da comissão coordenadora.

5- Tratando-se da emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova comissão coordenadora, a comissão provisória submete a questão ao plenário, que se pronunciará.

Artigo 33.º

Delegação de poderes entre os membros

1- É lícito a qualquer membro da comissão coordenadora delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 34.º

Secretariado/Coordenação

1- A atividade da CCTP é coordenada por um secretariado, composto por cinco elementos eleitos na primeira a reunião após a sua investidura, que por sua vez elege o seu coordenador.

2- As deliberações da CCTP e do secretariado são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 35.º

Poderes para obrigar a comissão coordenadora

Para obrigar a comissão coordenadora são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 36.º

Reuniões

1- A comissão coordenadora reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 37.º

Convocatória das reuniões

1- A convocatória é feita pelo secretariado que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.
2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da comissão coordenadora.

Artigo 38.º

Prazos de convocatória

1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião após o início do exercício de funções da comissão coordenadora e na primeira reunião de cada ano subsequente.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3- A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a qualquer prazo.

Artigo 39.º

Financiamento da CCTP

1- Constituem receitas da comissão coordenadora:

a) As contribuições voluntárias das CT;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela comissão coordenadora.

2- A comissão coordenadora submete anualmente á apreciação do plenário as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 40.º

Extinção da coordenadora

No caso de extinção da coordenadora o seu património reverterá para a União dos Sindicatos do Porto.

CAPÍTULO II

Disposições gerais e transitórias

Artigo 41.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CCTP e outras deliberações por voto secreto

Artigo 42.º

1- São eleitores elegíveis os membros das CT com sede no distrito do Porto que tenham aderido à CCTP;

2- A adesão pode ser comprovada por:

   a) *Boletim do Trabalho e Emprego* onde tenham sido publicados os estatutos da CT ou a deliberação de adesão;

   b) Cópia dos estatutos aprovados ou da deliberação de adesão acompanhados pela ata de apuramento global das respetivas votações.

3- A qualidade de membro da CT é comprovada pelo bilhete de identidade ou cartão único, acompanhado do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde tenham sido publicados os respetivos elementos de identificação.

Artigo 43.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 44.º

Composição e competências da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral (C.E.) constituída por três membros da CCTP eleitos entre si, um dos quais será Presidente, e ainda por um representante por cada uma das listas concorrente, sendo que o seu mandato coincide com a duração do processo eleitoral,

2- Compete à Comissão Eleitoral:

a) Presidir ao ato eleitoral;

b) Verificar a regularidade das candidaturas;

c) Divulgar as listas concorrentes;

d) Constituir as mesas de voto;

e) Promover a confeção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;

f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;

g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;

h) Elaborar as respetivas atas e proclamação dos eleitos;

i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na Lei;

j) Empossar os membros eleitos.

3- Funcionamento da comissão eleitoral

a) A comissão elege o respetivo Presidente;

b) Ao Presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;

c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;

d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao Presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 45.º

Caderno eleitoral

A comissão coordenadora elabora e mantém permanentemente atualizado um recenseamento dos eleitores, com indicação da respetiva CT.

Artigo 46.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 20 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada na sede da coordenadora e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Com a convocação da votação será publicitado o respetivo regulamento.

Artigo 47.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 20 dias, por pelo menos duas comissões de trabalhadores aderentes.

Artigo 48.º

Candidaturas

1- As listas de candidatura à eleição da CCTP, devem ser subscritas no mínimo por 20 % dos membros das CT aderentes à CCTP.

2- Nenhum membro da CT pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 05 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do nº 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

Artigo 49.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 da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de um dia a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 50.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 3.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 46.º, a aceitação de candidatura (s).

2- As candidaturas aceites são identificadas 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 51.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 a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 52.º

Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CCTP e dos projetos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- A votação, realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os locais de votação.

3- Os membros das CT têm o direito votar durante o período estabelecido na convocatória.

Artigo 53.º

Mesas de voto

1- Poderão ser colocadas mesas de voto descentralizadas, desde que previamente anunciadas.

2- A cada mesa não pode corresponder mais de 500 eleitores.

Artigo 54.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 membros das CT aderentes.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela C.E.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 55.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim é impresso as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto

Artigo 56.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 57.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto que:

   a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

   b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 58.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

4- Uma cópia de cada ata referida no n.º 2 é afixada junto do respetivos local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivos.

5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 59.º

Registo e publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2- A CE deve, prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao Ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CCTP, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CCTP só pode iniciar a respetiva atividade depois da sua publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim de Trabalho e Emprego.*

Artigo 60.º

Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer membro da CT com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da Lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer membro da CT com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O membro da CT impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabem recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da Lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 61.º

Destituição da CCTP

1- A CCTP pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos membros das CT;

2- Para a deliberação da destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CCTP a requerimento de, pelo menos, 20 % de membros das CT.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 20.º, se a CCTP o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CCTP.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 62.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CCTP.

Artigo 63.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CCTP aplicam-se, com as necessárias.

Registado em 03 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 53, a fls 189 do livro n.º 1.

Companhia Logística de Terminais Marítimos, S.A.

ANEXO I

Regulamento eleitoral para a eleição da comissão de trabalhadores da CLT, S.A.

Artigo 3.º

Comissão Eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral (CE) composta por três elementos, um presidente e dois vogais. A CE é eleita em RGT, o seu mandato dura enquanto decorrer o ato eleitoral para a eleição dos membros da CT e cessa funções após os membros da CT tomarem posse do seu mandato. A CE pode ser constituída por um representante dos proponentes de projetos de estatutos e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a assembleia constituinte, podendo ainda ser integradas por um delegado de cada uma das listas concorrentes à CT, e que deve assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas.

2- A CE reúne e delibera validamente na presença de todos os seus representantes.

Registado em 9 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do trabalho, sob o n.º 55 a fl. 190 do livro n.º 1.

Preh Portugal, L.da

Alteração aprovada em 11 de abril de 2013, com última publicação de estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 15, de 14 de agosto de 1982.

Preâmbulo

Os trabalhadores da Empresa, Preh Portugal, L.da com sede na Rua Moinho da Lagoa, 600 – Trofa, no exercício dos seus direitos conferidos pela Constituição da República Portuguesa, dispostos a reforçar a sua organização para melhor defenderem os seus interesses e direitos, procederam à revisão global dos seus Estatutos adequando-os à legislação em vigor.

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que tenham um vínculo laboral contratual celebrado com a empresa.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na Lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa, pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

a) O plenário;

b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.°.

Artigo 4.°

Competência do plenário

Compete ao Plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.°

Convocação do plenário

O Plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo n.º 1.

Artigo 6.°

Prazos para a convocatória

O Plenário, para discutir matérias previstas no artigo 4.º destes estatutos, será convocado com a antecedência mínima de quinze dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1- O Plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- O Plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º.

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

   a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

Artigo 10.°

Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da Lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4- O Plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.°

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamente eleitoral.

2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de Trabalhadores

Artigo 12.°

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.°

Competência da CT

Compete à CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

Artigo 14.°

Relações com a organização sindical

1- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.°

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.°

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na Lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se coresponsabiliza.

Artigo 17.°

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.°

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgãos de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 19.°

Direito à informação

1- Nos termos da *Constituição da República* e da Lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamentos;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra 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 pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18°, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da Lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.°

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 21.°

Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva 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 atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.°

Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Diretamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;

b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na Lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.°

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 24.°

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.°

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.°

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a Lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.

2- O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos n°s 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões aos órgãos da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.°

Ação da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.
2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 29.°

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.
2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.°

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.°

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.°

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas.
   a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas
   b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas
   c) Comissão coordenadora, vinte horas

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da C.T., subcomissões e de comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e atividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo. As faltas devem ser comunicadas á entidade empregadora nos prazos previstos na legislação.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.°

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Proteção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na Lei sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.°.

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39º

Sede da CT

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se na Rua Moinhos da Lagoa, n.º 600 – 4785-567 – Trofa.

Artigo 40.°

Composição

1- A CT é composta por 5 (cinco) elementos, sendo o número de suplentes facultativo e não superior ao número de efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da comissão de trabalhadores é de 4 (quatro) anos.

Artigo 42.°

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.
2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.°.

Artigo 43.°

Delegação de poderes entre membros da CT

1- E lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.
2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.°

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efetividade de funções com um mínimo de duas assinaturas.

Artigo 45.°

Coordenação da CT e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.
2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 46.°

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

c) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

d) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

e) As contribuições voluntárias de trabalhadores;

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 48.°

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da Lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de 4 (quatro) anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A C.T. articulará a sua ação e atividade, com a atividade das subcomissões de trabalhadores, a será regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na Lei.

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua ação às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2- A CT adere à comissão coordenadora das comissões de trabalhadores do Porto.

3- Deverá ainda articular a sua atividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 50.°

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 51.°

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 52.°

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 53.°

Composição e competências da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral (C.E.) constituída por três trabalhadores, um dos quais será Presidente, eleita em plenário de trabalhadores, ou por um mínimo de 100 ou 20% dos trabalhadores, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria. O presidente da C.E. tem voto de qualidade no caso de empate das deliberações. Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

2- Compete à comissão eleitoral:

a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;

b) Verificar a regularidade das candidaturas;

c) Divulgar as listas concorrentes;

d) Constituir as mesas de voto;

e) Promover a confeção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;

f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;

g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;

h) Elaborar as respetivas atas e proclamação dos eleitos;

i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na Lei;

j) Empossar os membros eleitos.

3- Funcionamento da comissão eleitoral

a) A comissão elege o respetivo presidente;

b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;

c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;

d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 54.°

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo, em caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação será publicitado o respetivo regulamento.

Artigo 56.°

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CE.

2- Na falta da comissão eleitoral, o ato eleitoral pode ainda ser convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 57°

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais ou, 10 % no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas 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 da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no n.º 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas 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 60.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 a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CT e dos projetos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- A votação é efetuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

Artigo 62.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respetiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento.

Artigo 64.°

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.°

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto

Artigo 66º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e c assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.°

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

   a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

   b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 68.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

4- Uma cópia de cada ata referida no n.º 2 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 69.°

Registo e publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2- A CE deve, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao Ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respetivas atividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

Artigo 70.°.

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da Lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da Lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 71.°

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 72.º

Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 73.°

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 74.°

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 03 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fls189 do livro n.º 1.

II – Eleições

Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região do Porto - CCTP

Eleita em 4 de abril de 2013, para o mandato de três anos;

Efetivos	**Id. Civil**
José Manuel da Silva Teixeira	05747606
Marcos Lino de Vasconselos Nunes	08903924
Ana Paula Azevedo Pereira Soares	05806940
Ricardo Daniel Madureira Cunha	11475952

José Alexandre Costa Silva	09897501
José da Silva Martins	09820734
Fernando Emanuel Silva Resende	08339486
Lobélia Patricia Alves Pereira Dias	11296358
Eduardo José Pereira Santos Lima	08777416
Carlos Alberto Pires Dias	07676388
Maria José Sousa Cardoso	08494195

Suplentes	**Id. Civil**
Jorge dos Santos Duarte	09832319
Amélia Fernanda Moreira Santos Cabral	07878159
Augusto Gomes Oliveira Pinto	06290945
Eduardo César Borges Oliveira	10349965
José Antonio Teixeira Pereira	11945347
Luis Manuel Moreira Gomes	03446356
Carlos José Ferreira Alves da Silva	06555311

Registado em 06 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fls 189 do livro n.º 1.

Preh Portugal, L.da

Eleição em 11 de abril de 2013, para o mandato de quatro anos;

Efetivos

Amélia Fernanda Moreira dos Santos Cabral, cartão de cidadão n.º 07878159 0ZZ5

Ana Paula Sousa Vinhas Silva, bilhete de identidade n.º 10205646, de 28/09/2007, A.I. Porto

Maria Carminda Vieira da Costa, bilhete de identidade n.º 7225773, de 16/03/2004, A.I. Lisboa

Maria José Faria de Matos, bilhete de identidade n.º 9594931, de 09/08/2007, A.I. Braga

Lucília Moreira Dias, cartão de cidadão n.º 08701229 9ZZ7

Suplentes

Francisca Maria Teixeira de Andrade Antunes, bilhete de identidade n.º 468813, de 29/05/2008

Maria Manuela de Carvalho Vilaça Bessa, bilhete de identidade n.º 7086271, de 14/03/2008, Porto

Maria Benvinda da Costa Gomes de Azevedo, bilhete de identidade n.º 5709900, de 10/10/2006, Lisboa

Rita Maria Morais dos Santos Cardoso, bilhete de identidade n.º 8125142, de 04/03/2005, Lisboa

Registado em 3 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fls 189 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, E SAÚDE NO TRABALHO:

I – Convocatórias:

Câmara Municipal de Setúbal

Nos termos da alínea a) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública Setúbal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento e recebida nesta Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 30 de abril de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, na Câmara Municipal de Setúbal:

«Nos termos e para o efeito do n.º 3 do artigo 182.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, do Regulamento, vimos convocar a eleição dos representantes para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho dos trabalhadores ao serviço do Município de Setúbal, no próximo dia 16 de setembro».

II – Eleições de representantes:

Câmara Municipal de Castelo de Paiva

Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho na Câmara Municipal de Castelo de Paiva, realizada em 18 de abril de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 4 de 29 de janeiro de 2013.

Membros efetivos:

Teresa Manuela Silva e Sousa;

Domingos Fernando Rodrigues Carvalho;

Margarida Rosa Cunha Castro Carvalho Corvo;

Membros suplentes:

António Manuel Pinheiro Inverneiro;

Luis Alberto Beleza Moreira;

Manuel António Quintas Vieira.

Registado em 03 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 194.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o nº 29, a fls 79 do livro n.º 1.

Câmara Municipal Oliveira de Azeméis

Eleição realizada em 18 de abril de 2013.

Efetivos:

José Manuel Oliveira Leite – Sócio n.º 8241

Manuel Santiago Almeida - Sócio n.º 17867

António Manuel Azevedo Costa - Sócio n.º 31517

Mário António Costa Pereira - Sócio n.º 74173

António Manuel Gomes da Silva - Sócio n.º 21883

Suplentes:

António Fernando Gorgal Moreira Parracho - Sócio n.º 21125

José Maria Moreira da Silva - Sócio n.º 26935

Luís Carlos Martins Loureiro - Sócio n.º 54159

Fernando dos Anjos da Cunha - Sócio n.º 37224

Manuel José Ferreira da Costa - Sócio n.º 36472

Registado em 3 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 194.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 26 a fl. 78 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Vagos

Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho na Câmara Municipal de Vagos, realizada em 18 de abril de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 4 de 29 de janeiro de 2013.

Efetivos

José António de Jesus Gonçalves Mouro, bilhete de identidade n.º 6278462

Mário Duarte de Jesus Peralta , bilhete de identidade n.º 8117983

Rui Manuel Pascoal Henriques, bilhete de identidade n.º 12140562

Suplentes

José Albano Martins Pereira, bilhete de identidade n.º 9535561

Fernando da Rocha Pinho, bilhete de identidade n.º 6294592

João Gabriel da Rocha Ferreira, bilhete de identidade n.º 9631990

Registado em 03 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 194.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 27, a fls 78 do livro n.º 1.

INE - Instituto Nacional de Estatística

Eleição em 18 de abril de 2013, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 3, de 22 de janeiro de 2013

Efetivos:

Fernanda Maria da Silva Sengo, bilhete de identidade n.º 07687959

Susana Cordeiro Baptista Marques, bilhete de identidade n.º 09564127

Rui Miguel Cabral da Silva Correia, bilhete de identidade n.º 06979993

Mário Dionisío Rocha Mendes, bilhete de identidade n.º 8173127

Ana Maria Isidro Neves, bilhete de identidade n.º 07279701

Suplentes:

Jorge Manuel Gameiro de Sousa Passos, bilhete de identidade n.º 7095214

Maria Clara Pimenta Patrício, bilhete de identidade n.º 7734172

Joaquim Candeias Vitorino, bilhete de identidade n.º 04866931

Maria Luisa Graça de Pinho Araújo Guilherme, bilhete de identidade n.º 06245436

Maria Salomé Viegas Mendes Marques, bilhete de identidade n.º 07603528

Registado em 3 de maio de 2013, ao abrigo do artigo 194.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 28, a fls 79 do livro n.º1.