

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a FAPEL - Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços .....	2262
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros .....	2263
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações ao 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 .....	2265

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços .....	2266
- Acordo coletivo entre as empresas Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras .....	2287
- Acordo de empresa entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e o SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal e outros - Alteração .....	2289
- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outro - Alteração salarial e outras .....	2290

- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração salarial e outras .....	2293
- Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros - Alteração salarial e outras .....	2295

#### Decisões arbitrais:

...

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

...

#### Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

#### Jurisprudência:

...

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I – Estatutos:

- FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Constituição .	2299
- Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro - STPA - Alteração .....	2310
- Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS - Alteração .....	2326
- União Sindical de Torres Vedras, Cadaval, Lourinhã, Mafra e Sobral de Monte Agraço - Nulidade parcial .....	2337

##### II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul, SITE-SUL .....	2337
--	------

#### Associações de empregadores:

##### I – Estatutos:

- ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente - Alteração .....	2339
- Federação da Indústria Têxtil e do Vestuário de Portugal, que passa a denominar-se FITVEP - Federação da Indústria Têxtil e do Vestuário de Portugal - Alteração .....	2341

##### II – Direção:

- APIMA - Associação Portuguesa dos Industriais de Mobiliário e Afins .....	2342
---	------

- AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins .....	2342
---	------

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL) - Constituição .....	2342
--	------

**II – Eleições:**

- Caixa Económica Montepio Geral .....	2353
- Tabaqueira II, SA .....	2353
- TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA .....	2354

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

**I – Convocatórias:**

- Efacec Energia, SA .....	2354
- AIS - Automotive Interior Systems Portugal, L. <sup>da</sup> .....	2354
- Banco de Portugal .....	2355
- Empresa Continental Lemmerz (Portugal) - Componentes para Automóveis, L. <sup>da</sup> .....	2355
- Serviços Municipalizados da Guarda - Retificação .....	2355

**II – Eleição de representantes:**

- FIMA - Produtos Alimentares, SA .....	2355
- Olá - Produção de Gelados e Outros Produtos Alimentares, SA .....	2356
- Be Water, SA - Águas de Mafra .....	2356

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações .....	2357
--	------

**1. Integração de novas qualificações**

...

**2. Integração de UFCD**

...

**3. Alteração de qualificações ..... 2360**

**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: dsrscot@dgert.msess.pt

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

#### **Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a FAPEL - Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo entre a FAPEL - Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no Diário da República, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no Diário da República, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projecto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 10 de julho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

#### **Nota justificativa**

O contrato coletivo entre a FAPEL - Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2014, abrange as relações de trabalho entre as empresas que se dediquem à fabricação e transformação de papel e cartão, representadas pela associação de empregadores outorgante e os trabalhadores ao seu serviço, filiados nas associações sindicais outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre os empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de

Ministros n.º 90/2012, publicada no Diário da República, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no Diário da República, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

O âmbito de aplicação pretendido com a extensão é o previsto na subalínea v) da alínea b) do número 1 da RCM. Nestes casos, a alínea c) do número 1 da RCM dispensa a verificação do critério da representatividade, porquanto, assentando no número de trabalhadores ao serviço dos empregadores outorgantes, fica o mesmo automaticamente preenchido.

Consequentemente, fica dispensada a consideração das respetivas implicações para a competitividade das empresas do sector não outorgantes da convenção, uma vez que a extensão não se lhes aplica.

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

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

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

#### **Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a FAPEL - Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços**

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

##### **Artigo 1.º**

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo em vigor entre a FAPEL - Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2014, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à fabricação e transformação de papel e cartão filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

##### **Artigo 2.º**

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

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

#### **Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º do e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2014, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no Diário da República, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no Diário da República, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 10 de julho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

##### **Nota justificativa**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2014, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem, no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos, a uma das atividades industriais ou comerciais de fabricação, projeto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.



As partes requereram a extensão das alterações da convenção a todas as empresas que, na área de aplicação da convenção se dediquem à mesma atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no Diário da República, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no Diário da República, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elementos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2012 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 79,9 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 1,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A convenção atualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o valor do subsídio de refeição, em 3,8 %, e o prémio de antiguidade, em 1,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objeto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As anteriores extensões da convenção não se aplicaram aos trabalhadores representados pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas em virtude da oposição por esta deduzida, pelo que a presente extensão também não abrange os mesmos trabalhadores. Tendo, ainda, em consideração a existência no setor de actividade da presente convenção de outra convenção coletiva outorgada por diferente associação de empregadores, com âmbito parcialmente coincidente, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas na convenção, nomeadamente o critério da repre-

sentatividade previsto no ponto *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, é conveniente promover a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

### **Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros**

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

#### **Artigo 1.º**

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2014, são estendidas no território do continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem, no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos, a uma das actividades industriais ou comerciais de fabricação, projeto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas.

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

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Eletrónico.

3- A presente extensão não se aplica a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

#### **Artigo 2.º**

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

**Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações ao 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**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações ao 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, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 13, de 8 de abril de 2014, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no Diário da República, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no Diário da República, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

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

Lisboa, 10 de julho de 2014 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

**Nota justificativa**

As alterações ao 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, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 13, de 8 de abril de 2014, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, em território nacional, exercem a atividade de importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e trabalhadores representados pelas associações que as outorgam.

As partes requereram a extensão das alterações a todas as empresas que, na área de aplicação da convenção se dediquem à mesma atividade, não filiadas na associação de empregadores outorgante, e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no Diário da República, 1.ª Série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no Diário da República, 1.ª Série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

No setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão, os elemen-

tos disponíveis nos Quadros de Pessoal de 2012 indicam que a parte empregadora subscritora da convenção tem ao seu serviço 63,2 % dos trabalhadores.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os quadros de pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A convenção atualiza, ainda, as retribuições dos trabalhadores nas deslocações com um acréscimo de 1,2 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

Embora a convenção abranja o comércio por grosso de produtos químicos e de produtos farmacêuticos, a presente extensão abrange apenas o comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura. Com efeito, a actividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos é objecto de convenções próprias, celebradas pela NORQUIFAR e pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

Atendendo a que as partes requereram a extensão das condições constantes da convenção a todo o território nacional e que nas Regiões Autónomas a mesma é da competência dos respetivos Governos Regionais, a extensão da convenção apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas na convenção, nomeadamente o critério da representatividade previsto no ponto *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa.

**Projeto de portaria de extensão das alterações ao 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**

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

**Artigo 1.º**

1- As condições de trabalho constantes das alterações ao



contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 13, de 8 de abril de 2014, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior filia-

dos na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos.

#### Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais em vigor e as cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços**

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito, vigência e denúncia**

##### Cláusula 1.ª

##### **Área e âmbito**

1- O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou coletivas, que exerçam a sua atividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, filiadas na ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, exerçam atividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 91 empregadores e a 1490 trabalhadores.

3- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério do Trabalho a extensão do presente CCT a todas as entidades que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a ati-

vidade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas no presente CCT, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

##### Cláusula 2.ª

##### **Vigência e denúncia**

1- O presente CCT entra em vigor 5 dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará enquanto não for denunciado nos termos legais.

2- A validade do presente contrato será de 2 anos, findos os quais se renovará por períodos anuais.

##### Cláusula 2.ª-A

##### **Vigência e denúncia**

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respetivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos, a 1 de Janeiro de 2014.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respetiva comunicação à contra parte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respetiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

## CAPÍTULO II

### **Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções efetivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão**

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente contrato são as enumeradas no anexo I para o respetivo sector profissional.

2- As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não exista um estabelecimento que faculte os referidos graus de ensino.

3- Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

4- Em futuras admissões terão preferência, quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos, os trabalhadores dessa empresa cujos contratos tenham sido rescindidos sem que ocorresse justa causa por parte da entidade patronal e ainda os diminuídos físicos.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Dotações mínimas**

1- As dotações mínimas específicas de cada um dos sectores profissionais são as fixadas no anexo II para cada um dos respetivos sectores profissionais.

2- Quando as adegas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3- Para efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efetivamente, atempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4- Para efeitos desta cláusula, conta -se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais do que uma promoção pela aplicação desta cláusula.

5- Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observar-se-ão as seguintes preferências:

a) Competência e zelo profissionais, que comprovarão por serviços prestados;

b) Maiores habilitações literárias e profissionais;

c) Antiguidade.

6- No preenchimento do lugar ou vagas do quadro de pes-

soal deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na adega, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental para um período de 30 dias consecutivos.

2- Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos mais longos.

3- Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem necessidade de prévio aviso ou indemnização.

4- Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se aquele período, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia o período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que as que tinha na empresa em que se encontrava anteriormente e que em virtude daquela tenha denunciado o seu contrato de trabalho.

## CAPÍTULO III

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais dos seus empregados, quando estes forem solicitados;

c) Acatar as deliberações das entidades competentes, em matérias da sua competência, respeitantes às relações de trabalho;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os atos que envolvam as relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em função de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores;

e) Exigir de cada trabalhador o trabalho compatível com a respetiva categoria e possibilidade físicas;

f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;

g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos do arquivo relativos ao cumprimento deste contrato;

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

i) Providenciar para que haja ambiente nos locais de trabalho;

j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de atividade ou de profissão;

k) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa, fora das horas de trabalho, sempre que possível e quando previamente solicitado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhe estiverem confiadas;

b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;

c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Defender os legítimos interesses da adega;

e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

f) Zelar pelo bem-estar de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades quando ao serviço da adega;

h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria adega;

i) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos hierárquicos;

l) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou prestação de serviço militar, observados os termos previstos neste contrato;

m) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matérias da sua competência respeitantes às suas relações de trabalho;

n) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e dos colegas;

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de turma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos aprovados neste contrato;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;

f) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias já adquiridos;

g) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa com fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições a que estes respeitam emanados dos sindicatos.

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer contra-venção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização legal.

3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos atos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- A entidade patronal, salvo estipulação contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a transferência não causar prejuízo ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, dos estabelecimentos onde aquele preste serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1- Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O trabalhador é obrigado a passar recibo no duplicado do documento da garantia prestada.

2- No caso de não ser assegurada, por escrito, a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transação, poder afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos

trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no número 1 desta cláusula.

5- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de adegas, ressalvando o disposto na cláusula anterior.

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação do trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O horário de trabalho é fixo e não poderá ultrapassar as 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- Para empregados de escritórios, telefonistas, cobradores, contínuos, porteiros e técnicos de vendas, o horário de trabalho é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas adegas.

3- Para motoristas, ajudantes de motoristas e serventes de viaturas de carga, poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito pelo trabalhador e do mesmo documento conste de consulta ao respetivo sindicato.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>-A

##### Organização do tempo de trabalho

1- O empregador poderá instituir, no período das vindimas e de satisfação de maior número de encomendas, no máximo de quatro meses, um regime de banco de horas, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado, até ao máximo de quatro horas diárias e pode atingir as sessenta horas semanais, com o limite anual de 180 horas, num período de referência de quatro meses.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo e em situações de manifesta necessidade da adega cooperativa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de jantar de valor igual ao estabelecido na cláusula 25.<sup>a</sup> do presente

CCT.

7- Quando o trabalho prestado em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, terá direito ao subsídio de refeição, de valor igual ao estabelecido na cláusula 26.<sup>a</sup>-A do presente CCT.

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, será efetuada por redução equivalente em tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo adicional de dias de férias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de refeição, conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>-A do presente CCT.

10- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo e em situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

11- 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 final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

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

13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas ao trabalhador pelo valor hora acrescido de 50 %.

14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o ultimo pedido.

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

17- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da adega cooperativa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1- É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário, só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

2- O trabalho extraordinário dá direito a remuneração es-



pecial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 100 % na segunda hora e seguintes ou noturnas;
- c) 100 % em dias feriados e de descanso semanal.

3- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20h00 e as 7h00.

4- Para efeitos do cálculo da remuneração/hora utilizar-se-á a fórmula seguinte:

12 x Vencimento mensal

52 x Horário de trabalho semanal

5- Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos 3 dias subsequentes, sem perda de retribuição.

6- A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio-dia de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a 2 horas de trabalho normal por dia.

2- O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respetivo sindicato.

3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porém, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Turnos

1- Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 46,50 €/mês.

2- Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho noturno em relação ao vencimento base.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com exceção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 de Junho e 24 de Junho, respetivamente.

3- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados, quaisquer outros dias em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho, nomeadamente o dia 24 ou 31 de Dezembro.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III.

2- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variada, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração mínima prevista neste contrato.

3- A retribuição auferida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste contrato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exercem funções de diversas categorias

1- Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido no número 1 da cláusula 19.<sup>a</sup>.

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respetivo, através do mapa de quotizações.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes de graus mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder 150 horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá direito à retribuição da categoria substituído quando, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Comissões

1- O pagamento dos valores correspondentes a comissão sobre vendas terá de ser efetuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efetuou a venda, salvo acordo em contrário.

2- As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota descritiva das respetivas

vendas faturadas, salvo no período de Novembro a Janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de Fevereiro.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Zonas de trabalho param vendedores

1- Compete à entidade patronal, em colaboração com o respetivo chefe e o trabalhador visado, a definição da zona de trabalho.

2- Para os trabalhadores que auferem retribuição mista, as retribuições estipuladas no número anterior compreendem apenas a parte cena da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas das existentes.

3- Todos os pedidos em direito ou telefonado serão creditados ao trabalhador da respetiva zona, salvo prática ou acordo escrito em contrário.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Comissionistas

Não é permitido à entidade patronal ter comissionistas, salvo se devidamente coletados.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de Dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam 1 ano de serviço em 31 de Dezembro, têm direito a um subsídio de 13.º mês no montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado neste ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades no valor correspondente de 2 % da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial «A» do anexo III para o primeiro escriturário (nível V), cada uma, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de antiguidade.

2- No caso de promoção, os trabalhadores mantêm a(s) diuturnidade(s) já vencidas e o direito às restantes até ao limite estabelecido no número 1.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância de 5,4 % da remuneração mensal estabelecida para o 1.º escriturário (nível V), para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respetivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

a) Pequeno-almoço: 0,30 %;

b) Almoço ou jantar: 1,25 %;

c) Dormida: 2,9 %.

da remuneração mensal estabelecida na tabela para o 1.º escriturário (nível V).

3- Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

4- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagará -lhe -á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço da gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

5- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efetuar as comunicações legais às instituições de seguros respetivas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Seguro e fundo para falhas

1- Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 31,25 €/mês, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 4,40 € por cada dia efetivo de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 22 dias úteis de férias.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de



o trabalhador não ter faltado ao serviço ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos.

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3- As faltas justificadas previstas nas alíneas a), b), c), d) e e) do número 2 da cláusula 50.<sup>a</sup> e as motivadas para cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiros que o deva indemnizar pelos prejuízos sofridos.

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

5- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias podem o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano subsequente.

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

7- Na falta de acordo, cabe à cooperativa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

8- No caso previsto no número anterior, a cooperativa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

9- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, se os trabalhadores nisso estiverem interessados.

10- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e fixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

11- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da cooperativa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

12- Os trabalhadores abrangidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

1- A cooperativa pode encerrar total ou parcialmente, durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro, e ainda por período inferior a 15 dias consecutivos, fora daquele período, entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da cooperativa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula 27.<sup>a</sup> os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Interrupção, alteração e acumulação de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da cooperativa determinarem o adiamento ou interrupção das férias a iniciar ou já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado, pela cooperativa, 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 que o trabalhador tenha direito.

3- Não é permitido acumular férias de dois ou mais anos, salvo o regime estabelecido na lei.

4- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à cooperativa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 6 da cláusula 42.<sup>a</sup>.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

A cooperativa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A cooperativa pode conceder ao trabalhador, mediante pedido deste por escrito, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição concedido nos termos do número anterior conta-se para efeitos de antiguidade.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**Definição de falta**

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

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

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da Lei vigente e deste CCT;

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 de filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei vigente;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

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

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

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da presente cláusula, 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.

5- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Comunicação e prova de falta**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Efeitos das faltas**

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, exceto na retribuição e nos termos previstos neste CCT.

2- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

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

5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas 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 tratar de férias no ano de admissão.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Licença sem retribuição**

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O disposto no número 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 ao prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Cessação do impedimento prolongado**

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar a partir da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

**CAPÍTULO VII**

**Cessação do contrato de trabalho**

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Cessação do contrato de trabalho**

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contra-

to de trabalho;

b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;

c) Secção III - Revogação de contrato de trabalho;

d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador;

– Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

– Divisão II - Despedimento coletivo;

– Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;

– Divisão IV - Despedimento por inadaptação.

e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Despedimento de representantes dos trabalhadores**

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de ação judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respetivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respetiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspeção do trabalho da respetiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, o empregador não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo do previsto na cláusula 54.<sup>a</sup> e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

**CAPÍTULO VIII**

**Condições particulares de trabalho**

**SECÇÃO I**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Parentalidade**

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Proteção na parentalidade**

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que in-

forme o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial**

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas



de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 67.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Licença parental exclusiva do pai**

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.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Outros direitos da parentalidade**

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encon-

tram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- s) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- t) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias rema-

nescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

## SECÇÃO II

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### 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 danos no seu desenvolvimento físico e mental.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Inspecções médicas

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

2- Os resultados da inspeção médica referida no número

anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria.

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Formação profissional

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

## SECÇÃO III

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal;

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a co-



missão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão inter-sindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

## SECÇÃO IV

### Trabalho de idosos e diminuídos

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

## CAPÍTULO IX

### Atividade sindical na empresa

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Atividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho.

## CAPÍTULO X

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Exceto no ato de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspeção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajeto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

## CAPÍTULO XI

### Comissão paritária

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, um comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste CCT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efetivo e outro suplente em representação da ADCP;

b) Um membro efetivo e outro suplente em representação da FETESE;

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efetivos.

Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede da ADCP ou na da FETESE.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, as partes indicarão os seus representantes.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

## CAPÍTULO XII

### Sistema de mediação laboral

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

## CAPÍTULO XIII

### Direito à informação e consulta

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades direta ou indiretamente outorgantes deste CCT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta

1- A ADCP - Associação das Adegas Cooperativas do Centro de Portugal na qualidade de outorgante deste CCT, bem como as Adegas Cooperativas suas filiadas, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste CCT, o direito à informação e consulta, nos termos da Diretiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de Março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho.

2- As partes outorgantes deste CCT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais de trabalho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão por invalidez

1- No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respetiva diferença.

3- Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que seja atribuída aos trabalhadores em causa.

4- A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Complemento do subsídio por acidente de trabalho**

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirido ao serviço compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a sua totalidade de retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazerem, até ao limite de 4 meses.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Garantia de manutenção de regalias**

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente CCT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

**Categorias profissionais**

Grupo A

**Trabalhadores de armazém**

*Adeguero* - É o trabalhador que numa adega cooperativa é responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

*Ajudante de adeguero* - É o trabalhador que coadjuva o adeguero e o substitui nos impedimentos.

*Ajudante de controlador de qualidade* - É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e substitui nas ausências.

*Ajudante de encarregado de armazém* - É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

*Controlador de qualidade* - É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspeções sobre a qualidade do trabalho executado produtividade atingida.

Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida e observando a forma de cumprimento das normas e produção da empresa; regista e transmite todas as anomalias encontradas, a fim de se efetuarem correções ou apurarem responsabilidades.

*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as ordens estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém atualizado o registo de mercadorias.

*Encarregado geral de armazém* - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a atividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

*Enólogo* - É o trabalhador que interpreta projetos e outras especificações técnicas, de forma a identificar os dados necessários ao trabalho a realizar; Coordena equipas de trabalho; Planifica, coordena e executar as tarefas necessárias à instalação da vinha; Executa e coordena as operações inerentes à cultura da vinha; Prepara e higieniza as instalações e equipamentos de vindima e de recepção das uvas na adega; Executa as operações relativas ao controlo de maturação e recepção das uvas, vinificação e clarificação dos mostos, estabilização, envelhecimento e engarrafamento dos vinhos e ao fabrico de outros produtos derivados de uva; Efetua análises organoléticas e laboratoriais de controlo de maturação das uvas, fermentação dos mostos, conservação e evolução/envelhecimento dos vinhos; Respeita a legislação em vigor no sector vinícola, bem como as normas de qualidade e de SHST; Aplica estratégias de vendas; Regula e maneja equipamento vitivinícola, zelando pela sua manutenção.

*Estagiário (Enólogo)* - É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de enólogo.

*Operador(a) de enchimento/engarrafador(a)* - É a trabalhadora que procede ao engarrafamento de vinhos por processos manuais ou mecânicos e aos serviços complementares de armazém.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que recebe e entrega os produtos destinados aos associados, sem prejuízo de outras funções.

*Operador de máquinas* - É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de empilhadores, instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação, filtros, esmagamento, prensagem e outras inerentes à transformação.

*Preparador de vinhos espumosos* - É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

*Preparador de vinhos/vinagres/licores* - É o trabalhador que prepara os vinhos e procede à constituição de lotes a partir de especificações recebidas; procede à trasfega do vinho e enche vasilhames através do sistema de bombagem ou outro; prepara os vinhos, passando, misturando e dissolvendo os ingredientes adequados, a fim de obter o produto com as características requeridas; efetua lotes de vinho de acordo com as especificações recebidas, procedendo às ligações necessárias e acionando o sistema de bombagem a fim de misturar as quantidades dos diferentes tipos de vinho; verifica o indicador/medidor de capacidade, a fim de se verificar das quantidades de vinho trasfegados; colhe amostras dos diferentes

lotes e envia-as à sala de provas e ou laboratório a fim de serem submetidas a prova e analisadas; lava o equipamento, utilizando materiais adequados.

*Profissional de armazém* - É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinhos e serviços complementares de armazém.

#### Grupo B

##### Tanoeiros

*Ajudante de encarregado de tanoaria* - É o trabalhador que colabora com o encarregado, coadjuvando-o na execução de tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o na ausência ou impedimento.

*Barrileiro* - É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

*Construtor de tonéis e bolseiros* - É o trabalhador que especificamente é responsável pela construção de tonéis e bolseiros, segundo as necessidades de capacidade da empresa.

*Encarregado de tanoaria* - É o trabalhador que na dependência do mestre de oficinas, quando ele existir, orienta o trabalho dos tanoeiros.

*Mestre de oficina* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços na oficina, devendo dar a sua opinião a escolha de materiais inerentes ao ofício.

*Tanoeiro de 1.ª* - É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses; emenda a madeira que se parta durante a construção ou que se estrafie. Faz acenos de medição, quando não corresponda às medidas exigidas.

*Tanoeiro de 2.ª* - É o trabalhador que executa as mesmas funções do tanoeiro de 1.ª, embora se exija da mesma produção e perfeição. A atividade deve ser predominante de aperfeiçoamento para tanoeiro de 1.ª.

*Trabalhador não diferenciado* - É o trabalhador que faz o arrumo da tanoaria, procedendo à lavagem e limpeza do vasilhame novo ou reparado.

#### Grupo C

##### Manutenção

*Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro* - É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagens de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, monta as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confeciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confeção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

*Lubrificador* - É o profissional que predominantemente lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Oficial eletricista* - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a respon-

sabilidade dessa execução.

*Pré-oficial eletricista* - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles executa trabalhos de menos responsabilidade.

*Serralheiro* - É o trabalhador que presta assistência às máquinas, e nomeadamente monta, repara e conserta máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

*Trolha ou pedreiro de acabamentos* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

#### Grupo D

##### Motoristas e garagens

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliar-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

*Servente de viaturas de carga* - É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

#### Grupo E

##### Fogueiros

*Chegador* - É o trabalhador também designado por «ajudante» ou «aprendiz de fogueiro» que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados.

Exerce legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

*Fogueiro* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.



## Grupo F

### Trabalhadores químicos

*Analista principal* - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial.

Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e sus derivados.

*Analista (químicos)* - É o trabalhador que efetua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Estagiário (analista químicos)* - É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de analista.

*Preparador (químicos)* - É o trabalhador que colabora na execução de experiência, análises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação de equipamentos e executando outras tarefas acessórias.

## Grupo G

### Trabalhadores técnicos de vendas e caixeiros

*Caixeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo o uso e costumes, são inerentes a tal categoria.

*Caixeiro(a)-ajudante* - É o(a) trabalhador(a) que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

*Caixeiro(a)-chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de 3 profissionais.

*Caixeiro(a)-encarregado(a)* - É o(a) trabalhador(a) que substitui o patrão ou gerente comercial, na ausência destes, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

*Promotor(a) de vendas* - É o(a) trabalhador(a) que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou outras formas de promoção.

*Vendedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que diligencias e realiza as vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efetuadas, podendo ter as seguintes designações; caixeiro de praça, se atua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrito e conselhos limítrofes; caixeiro-viajante, se atua numa zona geográfica determinada, fora daqueles concelhos.

## Grupo H

### Serviços administrativos e auxiliares

#### Categorias e definição

*Analista de sistemas* - É o(a) trabalhador(a) que concebe

e projeta, no âmbito do tratamento automático da informática, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, e consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações para o programador; efetua testes, a fim de se certificar se, o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias.

Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode corrigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

*Assistente administrativo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior.

*Caixa* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transações da caixa e o registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos designados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços* - É o(a) trabalhador(a) que dirige ou chefia um sector dos serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas e tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Chefe de secção ou chefe de vendas* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço.

*Cobrador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, normal e predominantemente, efetua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

*Contabilista/técnico de contas* - É o(a) trabalhador(a) que organiza os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os

elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Continuo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminha-los ou informa-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

*Correspondente em línguas estrangeiras* - É o(a) trabalhador(a) que redige cartas e quaisquer outros documentos e escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessários, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

*Diretor(a) de serviços ou chefe de escritório* - É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os serviços de escritório.

*Escriturário(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa varias 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-lhes seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informações da direcção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento em tribunais ou repartições públicas.

*Estagiário(a)* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

*Guarda* - É o(a) trabalhador(a) maior de 21 anos de idade, que assegura a defesa e conservação das instalações e de

outros valores que lhe sejam confiados.

*Guarda-livros* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou espaciais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; pode preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Operador(a) de computador* - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos e verifica a exatidão das faturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

*Porteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

*Programador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das mecanográficas.

*Secretário(a) de direcção* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir ata das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Servente de limpeza* - É o(a) trabalhador(a) cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

*Telefonista* - É o(a) trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmite aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Tesoureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

## Grupo I

### Técnicos agrários

*Eng.º técnico agrário* - É o trabalhador que exerce den-



tro da empresa as funções compatíveis e correspondentes às suas habilitações específicas.

*Técnico estagiário* - É o trabalhador no primeiro ano da atividade.

## ANEXO II

### Condições de admissão e acessos

#### A - Trabalhadores de armazém

1- Condições de admissão:

Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 Trabalhador com a categoria de encarregado geral de armazém nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de armazém.

2.2- 1 Ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém.

2.3- Por cada 2 ajudantes de encarregado de armazém.

2.4- 1 Trabalhador com a categoria de encarregado de armazém quando existam 5 ou mais trabalhadores de armazém.

3- Acesso:

3.1- O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de 1 ano, incluindo o período experimental.

3.2- Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria máxima de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a 6 meses. Para beneficiar dessa redução terá de fazer prova, no momento da alteração, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

3.3- Se o profissional de armazém, ao fazer os 18 anos de idade, ainda não tiver 1 ano de casa, terá completar o tempo suficiente para 1 ano, o qual funcionará como período de adaptação.

3.4- Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) terá um período de adaptação de 6 meses, incluindo o período experimental, contando-se para este efeito o tempo de serviço noutra empresa do sector, nos termos do número 2.

#### B - Engenheiros técnicos agrários

1- Definição:

1.1- É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar ações no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de atividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, atividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2- A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsa-

bilidade.

2.1- Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2- A admissão dos bacharéis em engenharia é feita pelo grau I que é considerado complemento de formação académica.

2.3- A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior.

2.4- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3- Preenchimento de lugares e cargos:

3.1- Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no ato da sua admissão.

3.2- Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade.

A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respetiva.

3.3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efetuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4- Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem.

Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respetivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5- Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.
- e) Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no número 3.4.

### **C - Trabalhadores administrativos**

#### **1- Condições de admissão:**

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, exceto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

1.1- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos.

1.2- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui fator de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado.

1.3- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas no número anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, atualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

1.4- A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

#### **2- Acessos:**

2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3.

2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

2.3- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

### **D - Caixeiros**

#### **1- Condições de admissão:**

Idade de 14 anos e habilitações mínimas legais.

#### **2- Dotações mínimas:**

2.1- Caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de profissionais no estabelecimento, ou secção, seja igual ou superior a 3.

#### **3- Acesso:**

3.1- O praticante, logo que complete 3 anos de prática ou atinja 18 anos de idade, será promovido obrigatoriamente a caixeiro-ajudante.

3.2- O caixeiro-ajudante, após 2 anos de permanência nesta categoria, passará a caixeiro.

### **E - Fogueiros**

#### **1- Condições de admissão:**

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

#### **2- Dotações mínimas:**

Havendo 3 ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

#### **3- Aprendizagem e acesso:**

3.1- Os ajudantes ou aprendizes para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efetuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares os quais são de 1, 2 e 4 anos, em instalações de vapor de 3.ª, 2.ª e 1.ª categorias, respetivamente, e ser aprovados em exame.

### **F - Motoristas**

#### **1- Condições de admissão:**

Idade de 21 anos, ou emancipado, e as habilitações mínimas legais.

#### **2- Dotações especiais:**

2.1- Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre aquela solicite e o serviço o justifique.

### **G - Trabalhadores químicos**

#### **1- Condições mínimas:**

1.1- Analista principal - curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2- Analista estagiário - curso auxiliar de laboratório químico de escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

#### **2- Acesso:**

a) Os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

### **H - Trabalhadores eletricitas**

#### **1- Condições de admissão:**

a) Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

#### **2- Dotações mínimas:**

2.1- 1 chefe de equipa nos estabelecimentos com 3 ou mais oficiais eletricitas.

2.2- 1 encarregado nas empresas que tiverem ao seu serviço 5 oficiais.

#### **3- Acesso:**

3.1- Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os pré-oficiais, após 3 períodos de 8 anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

#### **3.2-**

a) Os trabalhadores eletricitas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos industriais de eletricitas ou de montador eletricista e ainda os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros - eletricitas da marinha de guerra portuguesa e cursos de mecânico eletricista ou radiomontador da Escola Militar de Eletromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré oficial, 2.º período.

b) Os trabalhadores eletricitas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo, a categoria de pré-oficial, 1.º período.

4- Deontologia profissional dos trabalhadores eletricitas:

4.1- O trabalhador terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às normas de segurança de instalações elétricas.

4.2- O trabalhador também pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a categoria profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

I - Trabalhadores de tanoaria

1- Condições de acesso:

a) Idade de 18 anos, com exceção dos aprendizes, que é de 15 anos, e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 trabalhador com a categoria de mestre de oficina nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.2- 1 trabalhador com a categoria de encarregado nas empresas em que haja 5 ou mais trabalhadores de tanoaria.

2.3- 1 ajudante de encarregado de tanoaria por cada grupo de 10 trabalhadores de tanoaria.

2.4- Havendo um só profissional tanoeiro, este terá obrigatoriamente a categoria de tanoeiro de 1.ª.

3- Aprendizagem e acesso:

3.1- A duração da aprendizagem é de 3 anos, divididos para efeito de remuneração em 3 períodos anuais.

3.2- As empresas obrigam-se a designar, de acordo com o órgão sindical que representar os trabalhadores do interior da empresa, 1 ou mais encarregados de aprendizagem e formação profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes.

3.3- Os encarregados aprendizagem e formação profissional deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral, aprovados pelo sindicato.

3.4- Em Outubro de cada ano, as empresas darão conhecimento ao sindicato dos programas de aprendizagem e formação profissional, bem como dos encarregados de aprendizagem designados nos termos do número anterior.

3.5- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um cerceado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação do sector que a aprendizagem se verificou.

3.6- O número total de aprendizes não poderá exceder 50 % do número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se preveja a aprendizagem, podendo, no entanto, haver sempre 1 aprendiz.

3.7- Os aprendizes de tanoeiro, de serrador e de mecânico de tanoaria logo que completem 3 anos de estagio passarão à categoria de tanoeiro de 2.ª, de serrador ou de mecânico de tanoaria, de acordo com o seu sector profissional, depois de aprovados em exame profissional para a respetiva categoria, feito perante 1 representante da entidade patronal e de 1 do sindicato e, ainda, 1 técnico escolhido de comum acordo,

que funcionará como arbitro.

3.8- Caso não obtenha aprovação nesse exame, o interessado terá 1 ano de aprendizagem, com vencimento de trabalhador não diferenciado, podendo então requerer novo exame no prazo de 6 meses; 3 se a decisão do júri for novamente desfavorável, poderá ainda o trabalhador requerer um último exame no prazo de 6 meses, passando à categoria de trabalhador não diferenciado, caso não obtenha aprovação.

3.9- O tanoeiro de 2.ª permanecerá durante um período nunca superior a 2 anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 1.ª

3.10- Poderão requerer exame para acesso à categoria imediata os aprendizes que se encontrem em condições para tal, mesmo antes de concluírem o tempo normal de aprendizagem.

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial «A»

Serviços administrativos e auxiliares

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
I	♦Analista de sistemas ♦Director(a) de serviços ou chefe de escritório	908,00 €
II	♦Chefe de departamento/de divisão/de serviços ♦Contabilista/Técnico de contas ♦Tesoureiro(a)	866,00 €
III	♦Chefe de secção ou chefe de vendas ♦Guarda-livros ♦Programador(a)	736,00 €
IV	♦Assistente administrativo ♦Correspondente em língua estrangeira ♦Secretário(a) de direcção	685,00 €
V	♦Caixa ♦Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira ♦Primeiro escrivão ♦Operador de computadores de 1.ª	664,00 €
VI	♦Cobrador ♦Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ♦Operador de computadores de 2.ª (a) ♦Segundo escrivão ♦Telefonista de 1.ª	629,00 €
VII	♦Contínuo de 1.ª ♦Estagiário ♦Guarda ♦Porteiro ♦Telefonista de 2.ª (a)	530,00 €
VIII	♦Contínuo de 2.ª (a) ♦Servente de limpeza	500,00 €

(a) Decorridos 2 anos serão promovidos a 1.ª.

**Tabela salarial «B»**

**Trabalhadores de armazém**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
A	♦Analista principal (químicos) ♦Engenheiro técnico agrícola ♦Enólogo	782,00 €
B	♦Caixeiro-encarregado ♦Controlador de qualidade ♦Encarregado geral de armazém ♦Encarregado de tanoaria	727,00 €
C	♦Caixeiro-chefe de secção ♦Mestre de oficina	703,00 €
D	♦Engenheiro técnico agrícola - estagiário ♦Enólogo (estagiário) ♦Promotor de vendas ♦Vendedor	681,00 €
E	♦Adeguero ♦Ajudante de controlador de qualidade ♦Analista (químicos) ♦Chefe de enchimento ♦Encarregado de armazém ♦Foguetiro de 1.ª ♦Oficial electricista ♦Serralheiro	639,00 €
F	♦Ajudante de adeguero ♦Ajudante de encarregado de armazém ♦Ajudante de encarregado de tanoaria ♦Foguetiro de 2.ª ♦Motorista de pesados	587,00 €
G	♦Caixeiro ♦Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro ♦Construtor de tonéis e balseiros ♦Destilador ♦Estagiário (analista químicos) ♦Fiel de armazém ♦Foguetiro de 3.ª ♦Motorista de ligeiros ♦Operador de máquinas ♦Preparador químico ♦Tanoeiro de 1.ª ♦Trolha ou pedreiro de acabamentos	547,00 €
H	♦Lubrificador ♦Pré-oficial electricista ♦Preparador de vinhos espumosos ♦Preparador de vinhos/vinagres/licores	533,00 €
I	♦Ajudante de motorista ♦Barrileiro ♦Chegador do 3.º ano ♦Distribuidor ♦Profissional de armazém <sup>(a)</sup> ♦Servente de viaturas de carga ♦Tanoeiro de 2.ª ♦Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	526,00 €
J	♦Caixeiro ajudante ♦Chegador do 2.º ano ♦Operador de enchimento/engarrafador <sup>(a)</sup>	500,00 €

<sup>(a)</sup>O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Lisboa, 17 de maio de 2014.

Pela ADCP - Associação das Adeias Cooperativas de Portugal:

*António Jorge Basto Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços.

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

**Declaração ADCP/FETESE**

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação, dos sindicatos seus filiados:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

SINDCES/UGT - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços.

Depositado em 9 de julho de 2014, a fl. 155, do livro n.º 11, com o n.º 84/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre as empresas Auto-Estradas do Atlântico, SA - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1- O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as Empresas Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA, e GEIRA, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical que o subscreve.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 211, sendo o número de empregadores 2.

3- As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA - gestão de infra-estruturas dos transportes ter-



restres (CAE 52211);

GEIRA, SA - outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de Janeiro de cada ano.

2- A denúncia e os processos de revisão do presente ACT reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3- O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estrada do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, S A e outra, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª Série, n.º 27, de 22 de Julho de 2008, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, n.º 21, de 8 de Junho de 2010, n.º 15, de 22 de Abril de 2011 (texto consolidado), n.º 17, de 8 de Maio de 2012, n.º 21, de 8 de Junho de 2013, (texto consolidado), n.º 39, de 22 de Outubro de 2013 e n.º 43, de 22 de Novembro de 2013 (rectificação).

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Remuneração**

- 1- .....  
2- .....  
3- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.  
4- .....  
5- .....

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a re-

ceber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

- a) três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 168,25 €;  
b) três turnos com uma folga fixa e outra variável - 135,95 €;  
c) três turnos com duas folgas fixas - 118,80 €;  
d) dois turnos com duas folgas variáveis - 104,60 €;  
e) dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 88,65 €;  
f) dois turnos com duas folgas fixas - 81,60 €.

- 2- .....  
3- .....  
4- .....

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 9,09 € por cada dia de trabalho efectivo.

- 2- .....  
3- .....  
4- .....  
5- .....  
6- .....  
7- .....

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Complemento do subsídio de alimentação**

Durante o ano de 2014, as empresas pagarão um complemento especial do subsídio de alimentação, previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>, no valor de: 0,20 €, desde que se mantenha o presente regime legal fiscal e de segurança social, aos trabalhadores que tiverem aderido ao cartão refeição *à la card*, desde a data da adesão e enquanto esta se mantiver.

ANEXO III

Tabela salarial

		Níveis					
Categoria		1	2	3	4	5	6
1. Supervisor/Encarregado		1 424,00	1 552,00	1 616,00	1 681,00	1 778,00	1 907,00
2. Supervisor/Encarregado adjunto		1 262,00	1 327,00	1 391,00	1 456,00	1 519,00	1 584,00
3. Operador de vias automáticas de portagem	1.º grau	968,00	1 023,00	1 079,00	1 137,00	1 196,00	1 262,00
	2.º grau	660,00	713,00	776,00	830,00	887,00	953,00
4. Operador principal de portagens		968,00	1 023,00	1 079,00	1 137,00	1 196,00	1 262,00
5. Operador de portagens		660,00	713,00	776,00	830,00	887,00	953,00
6. Operador de centro de controlo de tráfego		968,00	1 023,00	1 079,00	1 137,00	1 196,00	1 262,00
7. Oficial de conservação e manutenção		915,00	965,00	1 023,00	1 087,00	1 152,00	1 212,00
8. Ajudante de conservação e manutenção		650,00	698,00	765,00	829,00	894,00	953,00
9. Fiel de armazém		778,00	829,00	874,00	923,00	984,00	1 035,00
10. Técnico administrativo		972,00	1 035,00	1 115,00	1 197,00	1 294,00	1 424,00
11. Secretário de administração		1 165,00	1 262,00	1 381,00	1 424,00	1 488,00	1 554,00
12. Secretário de direcção		778,00	894,00	968,00	1 035,00	1 099,00	1 165,00
13. Escriturário		714,00	778,00	843,00	907,00	972,00	1 035,00
14. Operador administrativo (1)		680,00	746,00	843,00	907,00	972,00	1 035,00
15. Tesoureiro		1 035,00	1 115,00	1 197,00	1 294,00	1 424,00	1 554,00

<sup>(1)</sup> Telefonista - Recepcionista/Empregado de serviços externos

Torres Vedras, 19 de Junho de 2014.

Pela Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA:

*José Joaquim Cortiço da Costa Braga*, presidente do conselho de administração.

*Manuel de Sousa Pereira*, administrador.

Pela GEIRA, SA:

*José Joaquim Cortiço da Costa Braga*, presidente do conselho de administração.

*Manuel de Sousa Pereira*, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

*Joaquim Martins*, secretário geral.

*Adérito Rocha Almeida*, secretário nacional.

Depositado em 7 de julho de 2014, a fl. 154, do livro n.º 11, com o n.º 82/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e o SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal e outros - Alteração**

A Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, e as associações sindicais abaixo identificadas acordam a revisão parcial do AE celebrado entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral após uma revisão global, consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2014.

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito da revisão**

1- A presente revisão parcial altera o acordo de empresa celebrado entre as partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2014, abrangendo os cerca de 450 trabalhadores ao serviço da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, representados pelos sindi-



catos outorgantes e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de actividade da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, que é a indústria de tabacos e produtos afins.

2- A presente revisão parcial limita-se à redacção do parágrafo número 6 do anexo VI, que rege o prémio de competitividade.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Alterações

O anexo VI do acordo de empresa passa a ter a seguinte redacção:

«Anexo VI - Prémio de competitividade

1- (...).

2- (...).

3- (...).

4- (...).

5- (...).

6- Considerar-se-á ausência, para efeitos de aplicação do indicador de gestão assiduidade, toda e qualquer ausência do trabalhador, com excepção das faltas seguintes.

a) ...;

b) ...;

c) Faltas dadas ao abrigo das alíneas b), c) e i) do número 1 da cláusula 47.<sup>a</sup>;

d) ...;

e) ...;

f) ...;

g) Ausências que resultem do gozo de direitos decorrentes do regime da protecção da parentalidade em cada momento em vigor.

7- (...).

8- (...).

9- (...).

10- (...).

11- (...).

12- (...).

Albarraque, 20 de Junho de 2014.

Pela Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA:

*Susana Véstia*, mandatária.

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

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

Pelo SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de

Serviços;

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Pela COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

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

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

FE - Federação dos Engenheiros;

*Pedro Gonçalves dos Reis*, mandatário.

#### Declaração AE Tabaqueira/SINTAB/Outros

Pela COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, em representação dos seguintes sindicatos, filiados:

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

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

FE - Federação dos Engenheiros

#### Declaração

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação dos sindicatos, seus filiados:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Depositado em 9 de julho de 2014, a fl. 154, do livro n.º 11, com o n.º 83/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

#### Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes e outro - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 17, de 8 de maio de 2012 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 35 de 22 de setembro de 2013.

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

- 1- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
- 2- O AE abrange um empregador e 222 trabalhadores.

**CAPÍTULO VII**

**Deslocações em serviço**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Pequenas deslocações**

- 1- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
- 2- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
- 3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em 2,98 euros e 13,48 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações no continente**

- 1- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
- 2- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
- a) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor);*
- b) A um subsídio diário de deslocação de 8,02 euros;
- c) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor);*
- d) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor);*
- e) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações nas Regiões Autónomas**

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 11,64 euros.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações ao estrangeiro**

- 1- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
- a) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor);*
- b) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor);*
- c) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor);*
- d) Subsídio diário de deslocação no valor de 17,31 euros.
- 2- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Seguro do pessoal deslocado**

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 73 843,79 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

**CAPÍTULO IX**

**Retribuição de trabalho**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor de 852,50 euros (este valor será actualizado, em futuras revisões, de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial):

- a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 % (272,80 euros na vigência desta revisão);
  - b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 % (255,75 euros na vigência desta revisão);
  - c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 % (238,70 euros na vigência desta revisão);
  - d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 % (213,13 euros na vigência desta revisão);
  - e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 % (191,81 euros na vigência desta revisão);
  - f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 % (174,76 euros na vigência desta revisão).
- 2- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
  - 3- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
  - 4- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
  - 5- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
  - 6- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
  - 7- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
  - 8- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Refeitórios e subsídio de alimentação**

- 1- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
- 2- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
- 3- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
- 4- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
- 5- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
- 6- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
- 7- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
- 8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 11,75 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.
- 9- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*
- 10- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

**CAPÍTULO XII**

Cláusula 102.<sup>a</sup>

**Diuturnidades de antiguidade**

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado

em 14,53 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

- 2- (Mantem-se com a redacção do AE em vigor).
- 3- (Mantem-se com a redacção do AE em vigor).
- 4- (Mantem-se com a redacção do AE em vigor).

ANEXO III

Grelha de enquadramento

(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).

ADP Fertilizantes, SA - Tabela de Progressão Horizontal - 2014

Escalões	Níveis	A	B	C	D	E	F	G
1		2 356,00	2 479,00	2 609,00	2 745,00	2 851,00	2 981,00	3 107,00
2		2 044,00	2 151,00	2 260,00	2 367,00	2 479,00	2 580,00	2 687,00
3		1 828,00	1 922,00	2 021,00	2 151,00	2 215,00	2 308,00	2 401,00
4		1 602,00	1 688,00	1 774,00	1 859,00	1 922,00	2 021,00	2 107,00
5		1 414,00	1 481,00	1 557,00	1 631,00	1 688,00	1 781,00	1 852,00
6		1 170,00	1 222,00	1 286,00	1 338,00	1 382,00	1 443,00	1 496,00
7		1 080,00	1 122,00	1 166,00	1 222,00	1 259,00	1 306,00	1 357,00
8		1 023,00	1 060,00	1 088,00	1 122,00	1 166,00	1 222,00	1 267,00
9		996,00	1 033,00	1 060,00	1 088,00	1 122,00	1 166,00	1 222,00
10		929,00	961,00	983,00	1 033,00	1 060,00	1 088,00	1 122,00
11		901,00	921,00	945,00	961,00	983,00	1 033,00	1 060,00
12		872,00	901,00	929,00	945,00	961,00	1 005,00	1 033,00
13		840,00	869,00	906,00	921,00	945,00	961,00	1 005,00
14		823,00	852,00	869,00	890,00	906,00	945,00	983,00
15		809,00	835,00	852,00	867,00	880,00	906,00	935,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria

profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a

comissão executiva e a comissão intersindical.

### **Enquadramento profissional - Tabela de transposição**

*(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

Alverca, 4 de Junho de 2014.

Pela ADP Fertilizantes, SA:

*Ivan Muñoz López de Carrizosa*, administrador.

*João Paulo Lagos Amaral Cabral*, administrador.

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

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

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

FE - Federação dos Engenheiros, a qual, por sua vez, representa os seguintes sindicatos federados:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos e

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

*José Luis Carapinha Rei*, mandatário.

*Herlander Carvalho Isidoro*, mandatário.

Pelo SENSIQ - Sindicato de Quadros e Técnicos:

*Fausto Rodrigues Marques*, mandatário.

### **Declaração**

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

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

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

FE - Federação dos Engenheiros, a qual por sua vez, representa os seguintes sindicatos federados:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros técnicos e Arquitetos

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

Depositado em 9 de julho de 2014, a fl. 155, do livro n.º 11, com o n.º 85/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 17, de 8 de maio de 2012 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho*

e *Emprego* n.º 35 de 22 de setembro de 2013.

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### **Área e âmbito**

1- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

2- O AE abrange um empregador e 222 trabalhadores.

## **CAPÍTULO VII**

### **Deslocações em serviço**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Pequenas deslocações**

1- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

2- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em 2,98 euros e 13,48 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Grandes deslocações no continente**

1- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

2- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

a) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor);*

b) A um subsídio diário de deslocação de 8,02 euros;

c) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor);*

d) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor);*

e) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **Grandes deslocações nas Regiões Autónomas**

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 11,64 euros.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **Grandes deslocações ao estrangeiro**

1- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

a) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor);*

b) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor);*

c) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor);*

d) Subsídio diário de deslocação no valor de 17,31 euros.

2- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### **Seguro do pessoal deslocado**

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 73.843,79 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as



viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 86.<sup>a</sup>

Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor de 852,50 euros (este valor será actualizado, em futuras revisões, de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial):

a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 % (272,80 euros na vigência desta revisão);

b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 % (255,75 euros na vigência desta revisão);

c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 % (238,70 euros na vigência desta revisão);

d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 % (213,13 euros na vigência desta revisão);

e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22, 5% (191,81 euros na vigência desta revisão);

f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 % (174,76 euros na vigência desta revisão).

2- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

3- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

4- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor)*

5- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

6- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

7- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

8- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

Cláusula 96.<sup>a</sup>

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

2- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

3- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

4- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

5- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

6- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

7- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 11,75 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

10- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.<sup>a</sup>

Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 14,53 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

3- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

4- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

ANEXO III

Grelha de enquadramento

*(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

ADP Fertilizantes, SA - Tabela de progressão horizontal - 2014

Níveis	A	B	C	D	E	F	G
Escalões							
1	2 356,00	2 479,00	2 609,00	2 745,00	2 851,00	2 981,00	3 107,00
2	2 044,00	2 151,00	2 260,00	2 367,00	2 479,00	2 580,00	2 687,00
3	1 828,00	1 922,00	2 021,00	2 151,00	2 215,00	2 308,00	2 401,00
4	1 602,00	1 688,00	1 774,00	1 859,00	1 922,00	2 021,00	2 107,00
5	1 414,00	1 481,00	1 557,00	1 631,00	1 688,00	1 781,00	1 852,00
6	1 170,00	1 222,00	1 286,00	1 338,00	1 382,00	1 443,00	1 496,00
7	1 080,00	1 122,00	1 166,00	1 222,00	1 259,00	1 306,00	1 357,00
8	1 023,00	1 060,00	1 088,00	1 122,00	1 166,00	1 222,00	1 267,00
9	996,00	1 033,00	1 060,00	1 088,00	1 122,00	1 166,00	1 222,00
10	929,00	961,00	983,00	1 033,00	1 060,00	1 088,00	1 122,00
11	901,00	921,00	945,00	961,00	983,00	1 033,00	1 060,00
12	872,00	901,00	929,00	945,00	961,00	1 005,00	1 033,00
13	840,00	869,00	906,00	921,00	945,00	961,00	1 005,00
14	823,00	852,00	869,00	890,00	906,00	945,00	983,00
15	809,00	835,00	852,00	867,00	880,00	906,00	935,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

#### **Enquadramento profissional - Tabela de transposição**

*(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

Alverca, 4 de Junho de 2014.

Pela ADP, Fertilizantes, SA:

*Ivan Muñoz López de Carrizosa, administrador.*

*João Paulo Lagos Amaral Cabral, administrador.*

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Industria e Serviços:

*Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.*

#### **Declaração**

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Industria e Serviços:

Em representação do seu filiado:

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Depositado em 9 de julho de 2014, a fl. 155, do livro n.º 11, com o n.º 87/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

#### **Acordo de empresa entre a ADP Fertilizantes, SA e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e outros - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 17, de 8 de maio de 2012 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 35 de 22 de setembro de 2013.

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### **Área e âmbito**

1- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

2- O AE abrange um empregador e 222 trabalhadores.

## **CAPÍTULO VII**

### **Deslocações em serviço**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Pequenas deslocações**

1- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

2- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

3- Os valores previstos na alínea b) são fixados, respectivamente, em 2,98 euros e 13,48 euros, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Grandes deslocações no continente**

1- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

2- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

a) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor);*

b) A um subsídio diário de deslocação de 8,02 euros;

c) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor);*

d) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor);*

e) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **Grandes deslocações nas Regiões Autónomas**

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de 11,64 euros.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **Grandes deslocações ao estrangeiro**

1- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

a) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor);*

b) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor);*

c) *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor);*

d) Subsídio diário de deslocação no valor de 17,31 euros.

2- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### **Seguro do pessoal deslocado**

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de 73 843,79 euros contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 86.<sup>a</sup>

Subsídio de turno

1- A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turno será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor de 852,50 euros (este valor será atualizado, em futuras revisões, de acordo com a percentagem determinada para a tabela salarial):

a) Em regime de três turnos rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 32 % (272,80 euros na vigência desta revisão);

b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável - 30 % (255,75 euros na vigência desta revisão);

c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas - 28 % (238,70 euros na vigência desta revisão);

d) Em regime de dois turnos rotativos com duas folgas variáveis - 25 % (213,13 euros na vigência desta revisão);

e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável - 22,5 % (191,81 euros na vigência desta revisão);

f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas - 20,5 % (174,76 euros na vigência desta revisão).

2- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

3- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

4- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

5- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

6- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

7- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

8- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

Cláusula 96.<sup>a</sup>

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

2- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

3- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

4- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

5- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

6- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

7- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

8- O subsídio de alimentação previsto nos números 3 e 4 desta cláusula é fixado em 11,75 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

9- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

10- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

CAPÍTULO XII

Cláusula 102.<sup>a</sup>

Diuturnidades de antiguidade

1- Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em 14,53 euros e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

3- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

4- *(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

ANEXO III

Grelha de enquadramento

*(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

ADP Fertilizantes, SA - Tabela de Progressão Horizontal - 2014

Níveis	A	B	C	D	E	F	G
Escalões							
1	2 356,00	2 479,00	2 609,00	2 745,00	2 851,00	2 981,00	3 107,00
2	2 044,00	2 151,00	2 260,00	2 367,00	2 479,00	2 580,00	2 687,00
3	1 828,00	1 922,00	2 021,00	2 151,00	2 215,00	2 308,00	2 401,00
4	1 602,00	1 688,00	1 774,00	1 859,00	1 922,00	2 021,00	2 107,00
5	1 414,00	1 481,00	1 557,00	1 631,00	1 688,00	1 781,00	1 852,00
6	1 170,00	1 222,00	1 286,00	1 338,00	1 382,00	1 443,00	1 496,00
7	1 080,00	1 122,00	1 166,00	1 222,00	1 259,00	1 306,00	1 357,00
8	1 023,00	1 060,00	1 088,00	1 122,00	1 166,00	1 222,00	1 267,00
9	996,00	1 033,00	1 060,00	1 088,00	1 122,00	1 166,00	1 222,00
10	929,00	961,00	983,00	1 033,00	1 060,00	1 088,00	1 122,00
11	901,00	921,00	945,00	961,00	983,00	1 033,00	1 060,00
12	872,00	901,00	929,00	945,00	961,00	1 005,00	1 033,00
13	840,00	869,00	906,00	921,00	945,00	961,00	1 005,00
14	823,00	852,00	869,00	890,00	906,00	945,00	983,00
15	809,00	835,00	852,00	867,00	880,00	906,00	935,00

A presente tabela, com excepção das evoluções previstas no anexo II do AE, só contempla automatismo na passagem do nível A para o B, que se processa no fim de um ano de efectivo serviço.

A progressão nos restantes níveis é da iniciativa da empresa, com base na avaliação do desempenho ou quando se verifique alteração significativa das tarefas desempenhadas, sem que de tal alteração resulte reclassificação da categoria profissional dos respectivos titulares, sendo também de considerar factores como antiguidade na função e assiduidade.

Após um ano de permanência em qualquer dos níveis, poderá o trabalhador fazer, por escrito, reclamação para o nível seguinte, sendo que a não atribuição do nível reclamado deverá ser fundamentada por parte da empresa, igualmente por escrito.

Na falta de acordo, deve o assunto ser analisado entre a comissão executiva e a comissão intersindical.

### **Enquadramento profissional - Tabela de transposição**

*(Mantem-se com a redacção do AE em vigor).*

Alverca, 4 de Junho de 2014.

Pela ADP, Fertilizantes, SA:

*Ivan Muñoz López de Carrizosa*, administrador.

*João Paulo Lagos Amaral Cabral*, administrador.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgias, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

*João Manuel da Costa Silveira*, mandatário.

Pela FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*João Manuel da Costa Silveira*, mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

*João Manuel da Costa Silveira*, mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*João Manuel da Costa Silveira*, mandatário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*João Manuel da Costa Silveira*, mandatário.

### **Declaração**

ADP/FIEQUIMETAL e outros.

Pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgias, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas:

Representa os seguintes sindicatos:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Pela FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Representa os seguintes sindicatos:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes



Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário

OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Depositado em 9 de julho de 2014, a fl. 155, do livro n.º 11, com o n.º 86/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Constituição**

Constituição e estatutos aprovados em 25 de junho de 2014.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Denominação, âmbito e sede**

###### **Artigo 1.º**

###### **Denominação e âmbito subjectivo**

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal é a associação sindical constituída pelos sindicatos representativos dos trabalhadores que exercem a sua actividade nos sectores das abastecedoras de aeronaves, agências de viagens, agricultura, alimentação, alojamento, bebidas, cantinas, refeitórios e fábricas de refeição, jogos, restauração, tabacos, saúde e actividades sociais.

###### **Artigo 2.º**

###### **Âmbito geográfico**

A FESAHT exerce a sua actividade em todo o território nacional, incluindo as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

###### **Artigo 3.º**

###### **Sede**

A FESAHT tem a sua sede em Lisboa.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Natureza, princípios fundamentais e objectivos**

###### **Artigo 4.º**

###### **Natureza de classe**

A FESAHT é uma organização sindical de classe, que reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e defende os legítimos direitos, interesses e aspirações colectivas e individuais dos trabalhadores.

###### **Artigo 5.º**

###### **Princípios fundamentais**

A FESAHT orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

###### **Artigo 6.º**

###### **Liberdade**

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pela federação, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação do sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

###### **Artigo 7.º**

###### **Unidade**

A FESAHT defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

###### **Artigo 8.º**

###### **Democracia**

1- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da federação, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2- A democracia sindical que a federação preconiza assenta na participação activa dos sindicatos na definição das

suas reivindicações e objectivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize os contributos de todos.

#### Artigo 9.º

##### **Independência**

A FESAHT define os seus objectivos e desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato. Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

#### Artigo 10.º

##### **Solidariedade**

A FESAHT cultiva e promove os valores da solidariedade de classe e internacionalista e propugna pela sua materialização, combatendo o egoísmo individualista e corporativo, lutando pela emancipação social dos trabalhadores portugueses e de todo o mundo e pelo fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

#### Artigo 11.º

##### **Sindicalismo de massas**

A FESAHT assenta a sua acção na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção de massas nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e de classe.

#### Artigo 12.º

##### **Estrutura superior**

A FESAHT faz parte da estrutura da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional, como associação sindical intermédia de direcção e coordenação da actividade sindical nos sectores das abastecedoras de aeronaves, agências de viagens, alimentação, agricultura, alojamento, bebidas, cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, jogo, restauração, tabacos, saúde e actividades sociais.

#### Artigo 13.º

##### **Objectivos**

A FESAHT tem por objectivo, em especial:

- a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos colectivos e individuais;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência democrática, de classe, sindical e política;
- d) Defender as liberdades democráticas, os direitos e con-

quistas dos trabalhadores e das suas organizações, combatendo a subversão do regime democrático e reafirmando a sua fidelidade do projecto de justiça social iniciado com a revolução de Abril;

e) Desenvolver um sindicalismo de intervenção e transformação com a participação dos trabalhadores na luta pela sua emancipação e pela construção de uma sociedade mais justa e fraterna sem exploração do homem pelo homem;

f) Desenvolver os contactos e ou cooperação com as organizações sindicais dos outros países e internacionais e, consequentemente, a solidariedade entre todos os trabalhadores do mundo na base do respeito pelo princípio da independência de cada organização.

#### Artigo 14.º

##### **Competências**

À federação compete, nomeadamente:

a) Dirigir e coordenar a actividade sindical ao nível do sector de actividade que representa, assegurando uma estreita cooperação entre os associados;

b) Negociar e celebrar convenções colectivas de trabalho e participar na elaboração de outros instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que abranjam os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados;

c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitada para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;

d) Estudar as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;

e) Reclamar a aplicação e ou a revogação de leis do trabalho na perspectiva da defesa dos interesses dos trabalhadores;

f) Reclamar a aplicação das convenções colectivas de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;

g) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados;

h) Promover iniciativas próprias ou em colaboração com outras associações com vista à formação profissional e sindical dos trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados;

i) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

j) Participar no controlo da execução dos planos económico-sociais;

k) Participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

l) Participar nos organismos estatais relacionados com o sector que representa e de interesse para os trabalhadores;

m) Apoiar e fomentar acções de reestruturação sindical com vista ao reforço da organização e unidade do movimento sindical;

n) Associar-se ou cooperar com organizações cuja actividade seja do interesse dos trabalhadores;

o) Representar os sindicatos no exercício de competências próprias destes quando para tal mandatada.

### CAPÍTULO III

#### Associados

##### Artigo 15.º

###### Associados

Têm o direito de se filiar na FESAHT os sindicatos que estejam nas condições previstas no artigo 1.º e que aceitem os princípios e objectivos definidos nos presentes estatutos.

##### Artigo 16.º

###### Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção nacional em proposta fornecida para o efeito e acompanhada de:

- a) Declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias do respectivo sindicato;
- b) Exemplar dos estatutos do sindicato;
- c) Acta da eleição dos corpos gerentes em exercício;
- d) Último relatório e contas aprovado;
- e) Declaração do número de trabalhadores sindicalizados.

##### Artigo 17.º

###### Aceitação ou recusa de filiação

1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção nacional.

2- Da decisão de recusa de filiação pela direcção nacional, cabe recurso para o plenário, que a apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocado, podendo nele fazer-se representar, se o pretender, usando da palavra enquanto o assunto estiver à discussão.

##### Artigo 18.º

###### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Ser eleito eger e destituir os membros dos órgãos da Federação nos termos dos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar nas actividades da federação, a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões do plenário (congresso), requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pela federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns a todos os trabalhadores ou dos seus interesses específicos;
- e) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pela federação;
- f) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos da federação, mas sempre no seio das estruturas do movimento sindical e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- g) Definir livremente a sua forma de organização e funcionamento interno, com respeito pelos princípios da defesa da

unidade dos trabalhadores, da independência e da organização e da gestão democráticas das associações sindicais.

##### Artigo 19.º

###### Direito de tendência

1- A FESAHT pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político ideológica, cuja organização é, no entanto, exterior à federação e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- A constituição da corrente de opinião efectua-se mediante comunicação, subscrita pelos associados que a integram, dirigida ao presidente da mesa do plenário ou congresso, de que conste a respectiva designação e o nome de cada associado.

3- As correntes como tal reconhecidas nos termos do número anterior, podem exprimir-se, internamente, através, designadamente, da participação no plenário e no congresso, com direito ao uso da palavra e de apresentação de propostas, com observação da ordem de trabalhos previamente estabelecida, dos estatutos da federação e dos princípios neles consagrados.

4- As diversas correntes poderão requerer à federação, no exclusivo âmbito da acção sindical, o fornecimento de informação de que esta disponha, exclusivamente no que à acção sindical e à sua preparação diz respeito.

##### Artigo 20.º

###### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Participar activamente nas actividades da federação e manter-se delas informados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- c) Apoiar activamente as acções da federação na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do movimento sindical com vista ao alargamento da sua influência;
- e) Agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos e promover junto dos trabalhadores os ideais da solidariedade internacionalista;
- f) Fortalecer a organização e acção sindical na área da sua actividade, criando as condições para a participação do maior número de trabalhadores no movimento sindical;
- g) Organizar, dirigir e apoiar a luta dos trabalhadores pela satisfação das suas reivindicações;
- h) Promover a aplicação prática das orientações definidas pela Federação e pela CGTP-IN em cuja estrutura se insere;
- i) Divulgar as publicações da federação;
- j) Pagar mensalmente a quotização, nos termos fixados nos presentes estatutos;
- k) Comunicar à direcção nacional, com a antecedência suficiente para que esta possa dar o seu parecer, as propostas de alteração aos estatutos e comunicar, no prazo de vinte dias, as alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos



estatutos, bem como o resultado das eleições para os corpos gerentes, sempre que se verificar qualquer alteração;

l) Manter a federação informada do número de trabalhadores que representa;

m) Enviar anualmente à direcção nacional, no prazo de vinte dias após a sua aprovação, o orçamento, plano de actividades, bem como o relatório e as contas.

#### Artigo 21.º

##### Perda de qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados aqueles que:

a) Se retirarem voluntariamente da federação, desde que o façam mediante comunicação escrita à direcção nacional com a antecedência mínima de 30 dias;

b) Forem punidos com a sanção de expulsão;

c) Deixarem de ter personalidade jurídica, nomeadamente em resultado de medidas de reestruturação sindical ou de dissolução por vontade expressa dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos, nos termos e condições previstos para admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo plenário e votado favoravelmente, por, pelo menos, dois terços dos votos apurados.

### CAPÍTULO IV

## Órgãos

### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 23.º

##### Órgãos

1- Os órgãos da federação são:

a) Congresso;

b) Plenário;

c) Direcção nacional;

d) Comissão de fiscalização.

2- A direcção nacional elegerá um secretariado executivo definindo o seu número e delegando competências.

#### Artigo 24.º

##### Funcionamento dos órgãos

1- A composição dos órgãos deverá reflectir amplamente o princípio da democracia, para o que deverão ter no seu seio, designadamente, os trabalhadores mais conscientes, combativos e destacados na luta pela defesa dos interesses dos trabalhadores, das diversas correntes político-ideológicas, das principais empresas, dos diversos subsectores, das várias regiões e das diversas profissões e camadas específicas.

2- O funcionamento de cada órgão da federação será ob-

jecto de regulamento a aprovar pelo respectivo órgão, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da federação, a saber:

a) Convocação de reuniões, de forma a assegurar a possibilidade de participação efectiva de todos os seus membros, o que pressupõe o conhecimento prévio e atempado da reunião e respectiva ordem de trabalho;

b) Fixação das reuniões ordinárias e possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias sempre que necessário;

c) Reconhecimento aos respectivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação, sem prejuízo da fixação de um quórum quando se justifique, devendo, neste caso, ser explicitamente definido;

d) Exigência de quórum para as reuniões;

e) Deliberação por simples maioria, sem prejuízo da exigência, em casos especiais, da maioria qualificada;

f) Obrigatoriedade do voto presencial;

g) Elaboração de actas das reuniões;

h) Divulgação obrigatória aos membros do respectivo órgão das actas das reuniões;

i) Responsabilidade colectiva e individual dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática e unitária de funcionamento.

#### Artigo 25.º

##### Gratuidade dos cargos

1- O exercício dos cargos de membros dos órgãos da FESAHT não é remunerado.

2- A direcção nacional estabelecerá as compensações e contrapartidas que serão devidas aos membros dos órgãos da FESAHT pelo desempenho das suas funções sindicais quando delas resultarem prejuízos ou perdas de remuneração no seu trabalho profissional.

3- As propostas e compensações e contrapartidas referidas no número anterior serão precedidas de parecer da comissão de fiscalização e terão de ser aprovadas por, pelo menos, dois terços dos membros efectivos da direcção nacional.

### SECÇÃO II

#### Congresso

#### Artigo 26.º

##### Composição

1- O congresso é constituído pelos sindicatos filiados na federação.

2- Compete ao plenário deliberar sobre a participação, ou não, no congresso dos sindicatos não filiados e, em caso afirmativo, definir a forma dessa participação.

3- O plenário que convoque o congresso fixará também o número de delegados entre 99 e 131 delegados.

#### Artigo 27.º

##### Representação

1- Os membros da direcção nacional participam no con-

gresso como delegados de pleno direito.

2- A representação de cada sindicato é proporcional ao número de trabalhadores, nos termos do número 4 do artigo 37.º, nele, sindicalizados, havendo pelo menos três delegados por sindicato.

3- A cada delegado cabe um voto, não sendo permitido o voto por procuração ou por correspondência;

4- O regulamento do congresso definirá a proporcionalidade referida no número 2 e, consequentemente, o número de delegados por sindicato que, em qualquer caso, não deve constituir a maioria simples dos delegados ao congresso.

#### Artigo 28.º

##### Competência

Compete ao congresso:

a) Discutir e deliberar sobre os objectivos programáticos da federação;

b) Apreciar e deliberar sobre a actividade desenvolvida pelos demais órgãos da federação;

c) Discutir e deliberar sobre todos os assuntos que o plenário considere útil ou necessário submeter à sua apreciação e deliberação;

d) Eleger e destituir a direcção nacional.

#### Artigo 29.º

##### Convocação e reuniões

1- A deliberação de convocar o congresso incumbe ao plenário e a convocatória deverá ser enviada aos sindicatos filiados com a antecedência mínima de 30 dias, salvo em caso de urgência, devidamente justificada, em que o prazo pode ser de 15 dias.

2- O congresso reúne:

a) Por sua própria deliberação;

b) Por deliberação do plenário;

c) A requerimento da direcção nacional;

d) A requerimento de, pelo menos, três sindicatos, ou sindicatos que representem no mínimo 10 % do total de trabalhadores inscritos nos sindicatos filiados.

3- O congresso deverá reunir pelo menos uma vez de quatro em quatro anos para exercer as competências previstas nas alíneas a), e f) do artigo 28.º.

4- No caso de a reunião do congresso ser convocada nos termos das alíneas c) e d) do número 2, a ordem de trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes.

5- Das reuniões do congresso será elaborada a respectiva acta.

#### Artigo 30.º

##### Regulamento e mesa do congresso

1- O congresso rege-se pelo regulamento previsto no anexo I que faz parte integrante dos presentes estatutos.

2- O processo relativo à apresentação dos documentos a submeter à apreciação do congresso, sua discussão, envio de propostas e respectivos prazos constarão do regulamento do congresso.

3- O plenário poderá, se o entender conveniente, designar

uma comissão organizadora do congresso.

4- A composição da mesa do congresso é decidida pelo plenário, nela integrando o secretariado o qual não pode ultrapassar 1/3 da direcção nacional.

### SECÇÃO III

#### Plenário

##### Artigo 31.º

##### Plenário

1- O plenário é constituído pelos sindicatos filiados.

2- Poderão participar no plenário sindicatos não filiados desde que assim o deliberem os sindicatos filiados, que deverão também definir a forma dessa participação.

##### Artigo 32.º

##### Representação

1- A representação de cada sindicato no plenário é efectuada através de uma delegação constituída por um número de membros proporcional à sua representação sectorial, nos termos seguintes.

2- Em princípio, a delegação de cada sindicato será integrada pelos respectivos membros da direcção nacional.

3- Caso não sejam integrados na delegação do sindicato, os membros da direcção participarão também no plenário.

4- Na delegação prevista nos números anteriores, os sindicatos deverão promover a participação de outros membros dos diversos órgãos do sindicato, bem como de activistas ou delegados sindicais.

##### Artigo 33.º

##### Competência

Compete, em especial, ao plenário:

a) Definir as orientações para a actividade da federação;

b) Aprovar os estatutos e o regulamento eleitoral, bem como introduzir-lhes quaisquer alterações;

c) Apreciar a actividade desenvolvida pela direcção nacional ou por qualquer dos outros órgãos da federação;

d) Eleger e destituir os membros da comissão de fiscalização;

e) Deliberar sobre a integração, fusão, extinção, dissolução e consequente liquidação do património da federação;

f) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da direcção nacional, designadamente em matérias disciplinar e de recusa de filiação;

g) Deliberar sobre a readmissão dos associados que tenham sido expulsos;

h) Deliberar sobre a filiação, em associações ou organizações sindicais internacionais;

i) Aprovar, anualmente, as contas e o relatório de actividades até 31 de Março do ano seguinte, bem como o plano de actividades e o orçamento elaborados, pela direcção nacional, até 31 de Dezembro, após emissão dos respectivos pareceres pela comissão de fiscalização;

j) Deliberar sobre a necessidade de realização de congres-

so, fixando a data da sua realização, ordem de trabalho e regulamento;

k) Eleger uma comissão provisória de gestão, sempre que se verificar a demissão de, pelo menos, 50 % dos membros da direcção nacional;

l) Aprovar o regulamento de funcionamento, podendo regular ainda, de forma autónoma e diferente, as reuniões do plenário para exercício das competências;

m) Aprovar a alienação do património imobiliário, bem como contrair empréstimos que envolvam garantias imobiliárias;

n) Ratificar os pedidos de filiação dos sindicatos.

#### Artigo 34.º

##### Reuniões

1- O plenário reúne em sessão ordinária:

a) Quadrienalmente no prazo de 90 dias após a eleição da direcção nacional para eleger a comissão de fiscalização;

b) Anualmente para exercer as funções previstas na alínea i) do artigo 33.º.

2- O plenário reúne em sessão extraordinária:

a) Por deliberação do próprio plenário;

b) Sempre que a direcção nacional o entender necessário;

c) A requerimento da comissão de fiscalização;

d) A requerimento de, pelo menos 25 % dos sindicatos filiados, representativos de, pelo menos, de 30 % do número total de trabalhadores inscritos nos sindicatos federados.

3- O plenário pode reunir sectorialmente, com poderes deliberativos, para apreciar situações sectoriais específicas, não podendo, porém as respectivas deliberações contrariar decisões do plenário geral dos sindicatos.

#### Artigo 35.º

##### Convocação

1- A convocação do plenário é feita pela direcção nacional com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de carta registada enviada a todos os sindicatos filiados.

2- Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do plenário pode ser feita com a antecedência mínima de três dias e pelo meio de comunicação que se considerar mais eficaz.

3- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 do artigo 29.º, os pedidos de convocação deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito à direcção nacional, que convocará o plenário no prazo máximo de 15 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 30 dias.

#### Artigo 36.º

##### Mesa do plenário

A mesa do plenário é constituída por cinco membros não podendo a direcção nacional ultrapassar mais de um terço desta, que escolherá de entre si quem presidirá.

#### Artigo 37.º

##### Deliberações

1- O plenário só pode deliberar validamente estando presente a maioria dos seus membros.

2- A votação é por sindicato e exprimirá a vontade colectiva dos seus representantes.

3- As deliberações são tomadas por simples maioria de votos, salvo disposição em contrário.

4- Não é permitido o voto por procuração ou por correspondência.

5- O voto é proporcional ao número de trabalhadores sindicalizados nos sindicatos filiados, salvo o disposto no número 3 deste artigo, nos termos seguintes:

a) Até 10 000 trabalhadores sindicalizados um voto por cada 1000 ou fracção;

b) Acima de 10 000 trabalhadores sindicalizados e por cada 3000 ou fracção mais um voto.

### SECÇÃO VI

#### Direcção nacional

#### Artigo 38.º

##### Composição

A direcção nacional da FESAHT é composta por 33 membros eleitos pelo congresso.

#### Artigo 39.º

##### Mandato

A duração do mandato dos membros da direcção é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 40.º

##### Candidatura

1- Podem apresentar lista de candidatura para a direcção nacional:

a) A direcção nacional;

b) O mínimo de dois sindicatos federados ou sindicatos federados que representem, no mínimo, 25 % do total dos trabalhadores inscritos nos sindicatos federados.

2- 15 % dos delegados ao congresso.

3- As listas serão constituídas por associados dos sindicatos filiados na Federação, devendo cada uma delas, ser compostas, pelo menos por dois terços dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais daqueles: sempre que possível, devem incluir os respectivos coordenadores (ou equivalentes).

4- Nenhuma lista pode por si só representar mais de 50 % de membros dos corpos gerentes de um só sindicato.

5- Nenhum candidato poderá integrar mais de uma lista de candidatura.

6- A eleição é por voto directo e secreto, sendo eleita a

lista que obtiver a maioria simples dos votos validamente expressos.

7- O processo eleitoral é regulado nos termos do anexo II que faz parte integrante dos presentes estatutos.

#### Artigo 41.º

##### Competência

Compete, em especial, à direcção nacional:

- a) Dirigir e coordenar a actividade da federação de acordo com a orientação definida pelos órgãos competentes;
- b) Dinamizar e acompanhar a aplicação prática pelos sindicatos filiados e suas estruturas nos locais de trabalho e regionais das deliberações tomadas pelos órgãos competentes;
- c) Apreciar a situação político-sindical e, em conformidade, definir as medidas necessárias à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- d) Promover a discussão colectiva das questões que forem sendo colocadas ao movimento sindical e à federação, com vista à adequação permanente da sua acção em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
- e) Elaborar anualmente o orçamento e plano de actividades, bem como as contas e o relatório das actividades;
- f) Deliberar sobre os pedidos de filiação;
- g) Eleger e destituir o coordenador;
- h) Deliberar sobre a constituição de comissões específicas, de carácter permanente ou eventual e de comissões nacionais, definindo a sua composição e atribuições;
- i) Exercer o poder disciplinar;
- j) Representar externamente a federação, nomeadamente em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- k) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- l) Decidir sobre a contratação de empréstimos que não incidam sobre bens imóveis ou oneração de bens imóveis.

#### Artigo 42.<sup>a</sup>

##### Definição de funções

- 1- A direcção nacional na sua primeira reunião após a eleição deverá:
  - a) Eleger um coordenador, de entre os seus membros, e definir as suas funções;
  - b) Definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração a necessidade de assegurar o pleno exercício das suas competências;
  - c) A direcção deverá também aprovar o regulamento do seu próprio funcionamento.
- 2- A direcção nacional elegerá um secretariado executivo, por voto directo e secreto.
- 3- A direcção nacional delegará no secretariado executivo as competências necessárias ao desenvolvimento do trabalho corrente da federação.
- 4- O secretariado reunirá no mínimo mensalmente.
- 5- A direcção nacional poderá delegar poderes em alguns dos seus membros, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para o efeito, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 43.º

##### Reuniões

- 1- A direcção nacional reúne sempre que necessário e, em princípio, pelo menos de 60 em 60 dias.
- 2- A direcção nacional poderá ainda reunir a pedido de um terço dos seus membros.

#### Artigo 44.º

##### Deliberações

- 1- As deliberações da direcção nacional e do secretariado executivo são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.
- 2- A direcção nacional e secretariado executivo só poderá deliberar validamente, desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### Artigo 45.º

##### Convocatória

- 1- A convocatória da direcção nacional incumbe ao coordenador ou a quem este designar e será enviada a todos os membros, com antecedência mínima de oito dias.
- 2- Em caso de urgência, a convocação da direcção nacional pode ser feita através de meio de comunicação que se considerar mais eficaz, no prazo possível e que a urgência exigir.

#### Artigo 46.º

##### Presidência da mesa

As reuniões da direcção nacional serão presididas pelo coordenador ou por outro membro da direcção nacional a designar entre si.

#### Artigo 47.º

##### Vinculação da federação

Para que a federação fique obrigada são necessárias duas assinaturas dos membros da direcção nacional.

## SECÇÃO V

### Comissão de fiscalização

#### Artigo 48.º

##### Composição

- 1- A comissão de fiscalização é constituída por 5 membros, em representação dos sindicatos filiados, eleitos pelo plenário no prazo de três meses após a realização do congresso que elege a direcção.
- 2- Os membros da comissão de fiscalização serão eleitos por lista, sendo eleita a que obtiver a maioria dos votos, em votação directa e secreta.
- 3- As listas serão constituídas essencialmente por membros dos corpos gerentes dos sindicatos filiados, não poden-



do integrar membros da direcção nacional da federação.

4- A lista será composta pelos membros dos sindicatos, a qual, deve incluir pelo menos três dos sindicatos mais representativos filiados na federação.

#### Artigo 49.º

##### Mandato

A duração do mandato dos membros da comissão de fiscalização é de 4 anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

#### Artigo 50.º

##### Competência

Compete à comissão de fiscalização:

a) Fiscalizar as contas da federação, bem como o cumprimento dos estatutos;

b) Emitir o parecer sobre o orçamento e plano de actividades e o relatório e as contas apresentadas pela direcção nacional;

c) Responder perante o plenário e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário.

#### Artigo 51.º

##### Reuniões e deliberações

1- Na sua primeira reunião a comissão de fiscalização deverá eleger um presidente.

2- A comissão de fiscalização reúne sempre que necessário e, pelo menos, duas vezes por ano.

3- A comissão de fiscalização poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da federação.

4- A comissão de fiscalização só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

5- As deliberações são tomadas por simples maioria dos votos dos presentes.

### CAPÍTULO VI

#### Fundos

#### Artigo 52.º

##### Fundos

1- Constituem fundos da FESAHT:

a) As quotizações;

b) As contribuições extraordinárias;

c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos.

2- As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da federação.

#### Artigo 53.º

##### Quotização

1- A quotização de cada associado é de 10 % da sua receita

mensal de quotização.

2- A quotização deverá ser enviada à FESAHT até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitar.

3- A direcção nacional pode reduzir e ou autorizar o adiamento do pagamento da quotização de um sindicato filiado, por um determinado período, a seu pedido, e na base de razões excepcionais.

4- A decisão da direcção nacional referida no número anterior terá de ser obrigatoriamente sujeita a ratificação pelo plenário na primeira reunião que ocorrer após a tomada de decisão da direcção.

### CAPÍTULO VII

#### Regime disciplinar

#### Artigo 54.º

##### Sanções

Podem ser aplicadas aos sindicatos filiados as sanções de repreensão, de suspensão, até 12 meses e de expulsão.

#### Artigo 55.º

##### Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os sindicatos filiados que, de forma injustificada, não cumpram os estatutos da FESAHT.

#### Artigo 56.º

##### Graduação das sanções

1- Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses ou na de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sindicatos filiados que:

a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;

b) Não acatem as decisões ou deliberações tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Pratiquem actos lesivos dos direitos e interesses da FESAHT, dos sindicatos ou dos trabalhadores.

2- A pena de expulsão, somente, será aplicada quando se verifique uma violação grave dos deveres fundamentais do associado.

#### Artigo 57.º

##### Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado seja dada toda a possibilidade de defesa em adequado processo disciplinar que será sempre escrito.

#### Artigo 58.º

##### Poder disciplinar

1- O poder disciplinar será exercido pela direcção nacional, a qual poderá constituir uma comissão de inquérito para o efeito.

2- Os membros dos órgãos da FESAHT ficam sujeitos ao regime disciplinar aplicável aos sindicatos filiados.

CAPÍTULO VIII

Fusão e dissolução

Artigo 59.º

Competência

A fusão ou dissolução da FESAHT só poderá ser deliberada no plenário, expressamente convocado para o efeito.

Artigo 60.º

Deliberação

- 1- As deliberações relativas à fusão ou dissolução terão de ser aprovadas por sindicatos filiados que representem, pelo menos, dois terços dos trabalhadores que exercem a sua actividade no sector e que neles estejam inscritos.
- 2- O plenário que deliberar a fusão ou a dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que ela se processará, bem como definir o destino dos seus bens.

CAPÍTULO IX

Símbolo e bandeira

Artigo 61.º

Símbolo

O símbolo da FESAHT é composto por círculo, cortado no quarto superior direito, com fundo branco e cinza, tem ao centro um molho, composto de talheres e uma chave amarrada por uma fita ao meio, prateado do lado esquerdo do molho, tem uma espiga de cor dourada, ainda do lado esquerdo tem uma fábrica, de cor preta e branca, da qual sai uma linha tracejada que percorre três quartos de um círculo, terminando em seta, de cor vermelha, a entrada da fábrica do lado esquerdo do molho de talheres tem um grupo de cinco trabalhadores a cor prateada e na metade superior do círculo tem inscrita a sigla FESAHT a cor verde.

Artigo 62.<sup>a</sup>

Bandeira

A bandeira da FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal é um tecido vermelho com o símbolo referido no artigo anterior colocado no ângulo superior esquerdo a ocupar cerca de um oitavo da bandeira.

Disposições transitórias

Artigo 63.º

Comissão de directiva

- 1- Para proceder à instalação da FESAHT é eleita uma comissão composta pelos seguintes membros:

Adolfo Luís Gonçalves de Freitas
Afonso Manuel de Almeida Figueiredo
António Francisco Gonçalves Soares Baião
António Luís Hipólito Santo
Augusto Coelho Praça
Cristina Isabel Pereira Santos Silva Camilo
Emanuel Natividade Fernandes Mendonça
António Pedro Costa Barbosa
Fernando Carlos Cerqueira Pinto
Fernando Henrique Pedro Rodrigues
Francisco Manuel Martins Lopes Figueiredo
Glória Maria Gonçalves Pereira
Helena Susana Albuquerque Frazão
Joana Isabel Pinto de Jesus
Joaquim Pereira Pires
José António Miranda Freitas
José Maria da Costa Lapa
Joaquim Nogueira Costa
Lúcia Rosa Rodrigues Gonçalves
Manuel Alberto Silva Costa
Maria Albertina Correia Ferreira
Maria Fernanda Ferreira Silva Moreira
Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes
Maria Guiomar Rodrigues Faria Fernandes
Maria Helena Oliveira Cardoso
Irina Guerreiro Moreira
Maria de Fátima Ildefonso Duarte
Mariana Conceição Santos Rocha
Mário António Gaspar Nunes Cantiga
Luís Miguel Guimarães Trindade
Tiago Carneiro Jacinto
Vitor Nelson Garcia Silva
Zita Maria Abreu

- 2- A comissão directiva promoverá os actos necessários ao registo da FESAHT.
- 3- A comissão directiva promoverá no prazo de 90 dias à eleição dos órgãos sociais nos termos do artigo seguinte.
- 4- São atribuídos à comissão directiva todos os poderes necessários ao exercício dos fins previstos nos presentes estatutos.
- 5- A comissão directiva pode atribuir poderes a algum ou a alguns dos seus membros para o exercício dos fins previstos nestes estatutos incluindo para contratar ou outorgar convenções colectivas de trabalho.

Artigo 64.º

Primeira eleição dos órgãos sociais

- 1- A primeira eleição dos órgãos sociais após a aprovação dos presentes estatutos será realizada, pelo plenário de sindicatos, no prazo de 90 dias.
- 2- O mandato dos órgãos sociais referidos no número anterior, na primeira eleição, é de 2 anos.

ANEXO I

Regulamento de funcionamento

Artigo 1.º

(Mesa do congresso)

A mesa do congresso é constituída pela direcção nacional da federação, e presidida por um dos seus membros a designar entre si.

## Artigo 2.º

### (Competência da mesa)

Compete à mesa do congresso:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso na observância dos princípios democráticos;
- b) Redigir a acta do congresso;
- c) Assegurar o apoio técnico e administrativo necessário ao bom funcionamento do congresso;
- d) Apresentar ao congresso propostas que garantam o seu bom funcionamento, designadamente propostas de alteração ao horário, tempos de intervenção e número de sessões previstas no presente regulamento;
- e) Vigiar pelo cumprimento do presente regulamento.

## Artigo 3.º

### (Competência do presidente de mesa)

Compete ao presidente da mesa do congresso:

- a) Presidir às sessões e dirigir os trabalhos;
- b) Assinar os termos de abertura e encerramento das folhas de presenças;
- c) Assinar os documentos expedidos em nome do congresso.

## Artigo 4.º

### (Ordem de trabalhos e horário)

A ordem de trabalhos distribuir-se-á pelas sessões aprovadas com a convocatória do congresso.

## Artigo 5.º

### (Quórum)

O congresso funcionará estando presentes a maioria dos delegados nele inscritos.

## Artigo 6.º

### (Lista de presenças)

No início dos trabalhos do congresso, elaborar-se-á, em impresso próprio, o registo das presenças com os respectivos termos de abertura e encerramento.

## Artigo 7.º

### (Período antes da ordem de trabalhos)

1- Em cada sessão, com excepção da sessão de abertura, haverá um período destinado a:

- a) Leitura do expediente do congresso;
- b) Leitura de saudações do congresso;
- c) Discussão e deliberação sobre a admissão de quaisquer moções estranhas à ordem de trabalhos.

2- No caso de as moções estranhas à ordem de trabalhos serem admitidas, a sua discussão será transferida para a última sessão do congresso, salvo se a mesa entender que perdem o seu efeito útil, caso em que deverão ser discutidas e votadas imediatamente.

3- A discussão e votação sobre a admissão das moções referidas na alínea c) do número 1, far-se-á com respeito pelo período regulamentar e com prejuízo das inscrições para in-

tervir que possam exceder aquele período.

## Artigo 8.º

### (Admissão de propostas à discussão)

Serão consideradas admitidas à discussão as propostas relativas à ordem de trabalhos:

- a) Apresentadas pela direcção nacional;
- b) Apresentadas por dois sindicatos;
- c) Apresentadas por, pelo menos, 15 delegados participantes no congresso.

## Artigo 9.º

### (Prazo de entrega das propostas)

As propostas apresentadas nos termos da alínea c) do número anterior deverão ser entregues à mesa do congresso, sob pena de não poderem ser consideradas:

- a) Até 1 hora após o início da sessão no caso de propostas referentes aos assuntos em discussão nesta sessão;
- b) Durante a sessão anterior àquela a que dizem respeito, nos restantes casos, excepto para o programa de acção, caso em que terão que ser apresentadas até 1 hora antes de fim da sessão anterior

## Artigo 10.º

### (Lista de candidaturas)

A apresentação de listas de candidatura para os órgãos dirigentes da federação, bem como o processo eleitoral, serão regulados pelos estatutos e pelo regulamento eleitoral.

## Artigo 11.º

### (Intervenções)

1- As intervenções têm de respeitar o ponto da ordem de trabalhos em discussão, cabendo ao presidente da mesa advertir o orador quando tal não aconteça e, se persistir, retirar-lhe a palavra.

2- De entre os inscritos para intervir na discussão, será dada prioridade, em cada sessão, àqueles que nela não tenham ainda intervindo, com respeito pela ordem de inscrição.

3- As intervenções serão limitadas a 7 minutos cada, podendo esse período ser reduzido por deliberação do congresso e sob proposta da mesa.

4- A mesa disporá de um máximo de 10 minutos para apresentação das propostas feitas em seu nome, relativas à ordem de trabalhos.

## Artigo 12.º

### (Intervenção para a acta)

As intervenções farão parte integrante da acta do congresso, desde que apresentadas por escrito à mesa do congresso.

## Artigo 13.º

### (Termo de discussão e votação)

O período de discussão encerrará com prejuízo dos ora-

dores inscritos, à hora prevista para o seu termo, de acordo com o disposto no artigo 4.º, a fim de se proceder à votação.

#### Artigo 14.º

##### (Votação)

1- A votação é de braço levantado com exibição do respectivo cartão de delegado ou cartão de voto, salvo no caso de eleição dos órgãos dirigentes da federação, em que é por voto directo e secreto.

2- A cada delegado cabe um voto.

3- Não é permitido o voto por procuração ou por correspondência.

#### Artigo 15.º

##### (Votação na generalidade e especialidade)

Após a discussão, havendo várias propostas na generalidade ou na especialidade, serão votadas em alternativa.

#### Artigo 16.º

##### (Votação em alternativa)

Na votação em alternativa não são admitidas abstenções.

#### Artigo 17.º

##### (Ratificação)

Após as votações referidas no artigo 15.º, cada um dos documentos relativos à ordem de trabalhos, será submetido à ratificação pelo congresso no seu conjunto e com a sua redacção final.

#### Artigo 18.º

##### (Deliberações)

As deliberações são tomadas por maioria simples de votos apurados, salvo disposição em contrário consignado nos estatutos.

#### Artigo 19.º

##### (Declaração de voto)

1- As declarações de voto serão apresentadas por escrito à mesa do congresso até ao final da respectiva sessão e farão parte integrante da acta.

2- As declarações de voto não serão lidas.

#### Artigo 20.º

##### (Dúvidas e omissões)

As dúvidas e omissões do presente regulamento de funcionamento serão resolvidas por deliberação da mesa do congresso.

#### ANEXO II

### Regulamento eleitoral

#### Artigo 1.º

##### (Comissão eleitoral)

A organização do processo eleitoral compete a uma comissão eleitoral constituída por três representantes da mesa do congresso não integrantes da lista, e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

#### Artigo 2.º

##### (Competência)

Compete à comissão eleitoral:

- a) Organizar o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto;
- d) Fiscalizar o acto eleitoral.

#### Artigo 3.º

##### (Apresentação de candidaturas)

1- A apresentação das candidaturas consistirá na entrega à mesa do congresso da lista contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada de:

- a) Identificação completa dos seus membros (nome, profissão, morada, número de sócio do sindicato onde está filiado);
- b) Declaração de aceitação da candidatura dos membros da lista;
- c) Documento comprovativo da qualidade em que concorrem;
- d) Identificação e assinatura dos subscritores da lista, acompanhada de documento comprovativo da qualidade em que subscrevem a lista.

2- O prazo para apresentação das candidaturas termina às 10h00 do dia em que decorre a eleição dos órgãos.

3- As candidaturas deverão cumprir o estabelecido no artigo 40.º, números 1 e 2 dos estatutos em vigor.

#### Artigo 4.º

##### (Regularidade eleitoral)

1- A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos trinta minutos subsequentes ao encerramento do prazo para entrega das listas.

2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida, ao primeiro subscritor da lista em falta, que deverá promover a correcção de tais irregularidades ou deficiências no prazo máximo de trinta minutos.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, nos trinta minutos seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 5.º

##### (Divulgação das listas)

1- As listas de candidaturas concorrentes às eleições se-



rão distribuídas aos delegados a partir das 11h30 do dia em que forem apresentadas e afixadas no local onde se realizar o congresso.

2- A comissão eleitoral procederá à atribuição de letras, por ordem alfabética a cada uma das listas de candidaturas concorrentes às eleições pela ordem de apresentação.

#### Artigo 6.º

##### (Boletins de voto)

Os boletins de voto serão editados pela comissão eleitoral, devendo ser em papel branco e liso.

#### Artigo 7.º

##### (Tipo de boletins de voto)

Cada boletim de voto conterá as letras correspondentes a cada uma das listas de candidaturas correspondentes às eleições e em frente de cada uma das letras será impresso um quadrado onde os participantes inscreverão, mediante uma cruz, o seu voto.

#### Artigo 8.º

##### (Votos nulos)

São nulos os boletins de voto que contenham qualquer anotação ou sinal para além do mencionado no artigo anterior.

#### Artigo 9.º

##### (Identificação dos eleitores)

A identificação dos eleitores será feita mediante a apresentação do seu cartão de delegado do congresso, sendo feita a descarga no caderno eleitoral.

#### Artigo 10.º

##### (Votação)

1- Após a identificação de cada delegado participante na eleição ser-lhe-á entregue o boletim de voto.

2- Inscrito o seu voto o delegado participante depositará na urna, dobrado em quatro o boletim de voto.

3- Em caso de inutilização do boletim de voto, o delegado participante devolverá à mesa o boletim inutilizado devendo esta entregar-lhe um novo boletim de voto.

#### Artigo 11.º

##### (Mesas de voto)

Funcionarão no local onde decorrer o congresso tantas mesas de voto, quantas as que se mostrem necessárias ao bom andamento do processo eleitoral.

#### Artigo 12.º

##### (Membros da mesa de voto)

Cada mesa de voto será constituída por um representante da comissão eleitoral e de cada uma das listas de candidatura concorrentes às eleições.

#### Artigo 13.º

##### (Acta)

Terminada a votação proceder-se-á, em cada mesa, à contagem dos votos, elaborando-se logo a acta dos resultados que será devidamente assinada por todos os membros da mesa e entregue à comissão eleitoral.

#### Artigo 14.º

##### (Apuramento final)

Após a recepção das actas de todas as mesas, a comissão eleitoral procederá ao apuramento final fazendo-se seguidamente a proclamação da lista vencedora e dos resultados finais.

#### Artigo 15.º

##### (Acta final da eleição)

A comissão eleitoral elaborará a acta final da eleição que entregará à mesa do congresso.

#### Artigo 16.º

##### (Dúvidas e omissões)

As dúvidas e casos omissos serão resolvidos por deliberação da comissão eleitoral.

Registado em 7 julho de 2014, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 164 do livro n.º 2.

### Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro - STPA - Alteração

Alteração aprovada em 21 de junho de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2014.

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito, sede e fins

#### Artigo 1.º

##### Denominação e âmbito subjetivo

O Sindicato dos Trabalhadores do Porto de Aveiro, abreviadamente designado por STPA, é a associação sindical que, nos termos da lei e dos presentes estatutos, representa os trabalhadores das respetivas profissões na área de jurisdição da administração do Porto de Aveiro cujas funções se insiram nas atividades desenvolvidas pelas entidades empregadoras que nele operem no âmbito da execução de tarefas ou na prestação de serviços relacionados com a movimentação de cargas nesse porto.

## Artigo 2.º

### Âmbito profissional

1- Integram-se no âmbito de representação do sindicato quaisquer atividades de carácter profissional exercidas, sob o regime jurídico do contrato individual de trabalho, ao serviço das entidades empregadoras a que se refere o artigo anterior, seja qual for a modalidade legal do respetivo vínculo.

2- Excluem-se do âmbito profissional de representação do sindicato as operações ou serviços de movimentação de peixe fresco.

## Artigo 3.º

### Âmbito geográfico

O sindicato tem por âmbito geográfico de representação profissional dos respetivos trabalhadores:

a) Toda a área sob jurisdição da administração do Porto de Aveiro, quer a atividade em que se insere a profissão seja exercida, diretamente, por esta entidade, quer por outra, pública ou privada;

b) Fora da área a que se refere a alínea anterior, qualquer lugar onde funcionem terminais TIR ou TU de enchimento ou esvaziamento de contentores ou agrupagem de mercadorias em paletes e bem assim onde se efetuem cargas que nele entrem ou saiam por via terrestre, desde que, num caso ou noutro, sejam provenientes da área de jurisdição da administração do Porto de Aveiro ou a ela destinada para movimentação neste porto;

c) Os escritórios, os armazéns, os terminais, as oficinas de reparação ou de manutenção de máquinas e equipamentos e quaisquer outros locais privados ou comuns de empresas relacionadas com a atividade portuária que se encontrem compreendidos na área de jurisdição referida na alínea a) ou adstritos à atividade prevista na alínea anterior.

## Artigo 4.º

### Âmbito complementar de representação

O sindicato poderá representar profissionalmente trabalhadores de atividades conexas, similares ou afins com as quais existam elos de complementaridade ou interdependência em relação àquelas a que se referem os artigos anteriores, desde que o número de interessados que requeiram a respetiva filiação o justifique e a assembleia-geral o aprove.

## Artigo 5.º

### Duração, sede e estruturas descentralizadas

1- O sindicato tem duração indeterminada.

2- A sede do sindicato localiza-se na Av. José Estêvão, 703, na Gafanha da Nazaré, podendo, contudo, por proposta da direção ser transferida para qualquer outro local mediante deliberação da assembleia-geral.

3- O sindicato poderá criar secções, delegações e outras formas de organização em locais de trabalho ou junto das entidades empregadoras, tendo em vista prestar aos respetivos associados e deles receber as informações e o apoio tidos por mais adequados.

## Artigo 6.º

### Princípios

1- O sindicato perfilha e praticará em quaisquer circunstâncias os princípios do sindicalismo democrático, quer no que respeita à sua gestão interna, quer no que se refere às ações, iniciativas e compromissos que empreenda ou assuma perante o exterior.

2- O sindicato preservará a sua independência perante o Estado, perante o patronato e perante os partidos políticos ou instituições religiosas, sendo repudiada qualquer ingerência dos mesmos na sua organização, funcionamento ou direção.

3- É incompatível o exercício de cargos sindicais com o exercício de cargos de direção em partidos políticos ou em associações religiosas.

## Artigo 7.º

### Objetivos

1- O sindicato pautará todas as suas ações pela fidelidade aos objetivos para que se constituiu, sobressaindo de entre estes a promoção e a defesa dos legítimos direitos e interesses dos trabalhadores que representa e, bem assim, a satisfação das justas aspirações dos mesmos, quer na sua vertente profissional quer na expressão económica ou social em que se manifestem.

2- O sindicato combaterá toda e qualquer forma de exploração, de alienação ou de opressão dos trabalhadores, promovendo e divulgando as vias que assegurem o respeito pelos direitos do Homem e pelas garantias fundamentais do trabalhador, à luz das convenções internacionais, nomeadamente da Declaração Universal dos Direitos do Homem.

## Artigo 8.º

### Filiação

O sindicato pode filiar-se em ou colaborar com organizações sindicais, nacionais, internacionais ou estrangeiras, nos termos destes estatutos, bem como assegurar a sua participação ou representação nessas organizações, desde que compatíveis com os princípios definidos nestes estatutos.

## Artigo 9.º

### Fins

Constituem fins essenciais do sindicato:

a) Promover ações e intervir em quaisquer processos que visem a promoção e a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representa, desde que os mesmos não tenham objectivos contrários aos seus fins;

b) Celebrar convenções coletivas de trabalho, negociar e subscrever quaisquer outros instrumentos de carácter convencional de interesse profissional ou social para os associados e assegurar a conformidade normativa dos contratos individuais de trabalho e das respetivas alterações que lhe respeitem;

c) Apoiar as justas reivindicações dos trabalhadores, seus associados;

d) Defender a estabilidade de emprego e das respetivas

condições de trabalho dos trabalhadores seus associados, lutando pela melhoria das mesmas, nomeadamente através da greve, se e quando for caso disso;

e) Pugnar pelo cumprimento e pela melhoria das prescrições legais e convencionais referentes às condições de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

f) Colaborar no aperfeiçoamento das instituições de segurança social públicas ou privadas, fomentando a estabilidade e melhoria do regime de atribuição dos respetivos benefícios;

g) Criar ou participar na organização e desenvolvimento de obras sociais de que possam beneficiar os seus filiados;

h) Designar representantes do sindicato para participar na organização, gestão ou funcionamento de estruturas, organismos ou serviços de interesse para os seus associados;

i) Contribuir para a elevação do nível profissional, cultural e social dos trabalhadores que representa;

j) Pronunciar-se sobre assuntos respeitantes à atividade e aos interesses dos trabalhadores seus filiados, quer por iniciativa própria, quer a solicitação de entidades públicas ou privadas;

k) Promover e assegurar, em cada momento, a melhor forma de representação profissional dos direitos e interesses dos trabalhadores, seus associados, nomeadamente em matéria de fiscalização do cumprimento da legislação geral e sectorial e, bem assim, da regulamentação convencional das condições de trabalho;

l) Participar na elaboração da legislação aplicável ao sector.

#### Artigo 10.º

##### Atividades sindicais

1- Para atingir estes fins, o sindicato utilizará os meios que, em cada momento, sejam tidos como os mais convenientes para atingir o interesse coletivo da classe.

2- Internamente o sindicato reconhece, proclama e assegura a democracia sindical, contestando e repudiando toda e qualquer forma de ingerência, autoritarismo, burocratismo ou despotismo de qualquer tendência ou precedência.

3- Na execução dos seus objetivos, atuará o sindicato no sentido de:

a) Editar um órgão escrito com frequência a fixar, o qual será distribuído gratuitamente a todos os filiados e organismos cooperantes;

b) Organizar uma biblioteca que, não minimizando outros temas, inclua os de carácter profissional e social, facultando aos associados livros e revistas que concorram para a sua formação ou valorização cultural apartidária;

c) Promover reuniões de esclarecimento e debate sobre questões relativas ao trabalho em geral e à atividade do sector em especial;

d) Organizar manifestações culturais de carácter teatral, cinematográfico, desportivo e outras tendentes à promoção cultural e social dos associados;

e) Instituir e dinamizar a realização de um convívio anual onde participe o respetivo agregado familiar.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 11.º

##### Sócios do sindicato

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, são sócios do sindicato os trabalhadores que, reunindo os pressupostos estabelecidos para o efeito pelos estatutos, tenham sido admitidos como tais e não tenham perdido a respetiva qualidade.

2- Constituem requisitos essenciais à aquisição, por parte de qualquer trabalhador, da qualidade de sócio do sindicato:

a) Ser maior de 18 anos ou de 16 anos, se estiver autorizado a trabalhar, e exercer, a título de atividade profissional exclusiva ou predominante, alguma das profissões compreendidas no âmbito de representação do sindicato;

b) Não exercer, por si ou por interposta pessoa atividade incompatível com os interesses dos trabalhadores;

c) Ter sido formalmente admitido como sócio e efetuar o pagamento da respetiva joia de filiação.

#### Artigo 12.º

##### Admissão de sócios

1- A admissão de sócios é da competência da direção e obedecerá às normas de ordem processual estabelecidas internamente para esse efeito.

2- Da aceitação ou da recusa de admissão pode o interessado ou qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos sindicais interpor recurso para a assembleia-geral, no prazo de 15 dias a contar do respetivo conhecimento.

3- À data da admissão de qualquer sócio ser-lhe-ão fornecidos:

a) Cartão de identificação como sócio;

b) Um exemplar dos estatutos do sindicato e de quaisquer regulamentos sindicais de aplicação geral;

c) Um exemplar do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à sua profissão.

#### Artigo 13.º

##### Direitos dos sócios

1- Sem prejuízo das limitações estatutárias inerentes ao estatuto de sócio que tenha deixado de exercer a profissão, são, em geral, direitos dos sócios do sindicato:

a) Eleger e ser eleito para quaisquer cargos ou funções sindicais e nos termos previstos nos estatutos e ou regulamentos do sindicato;

b) Participar e intervir nas atividades sindicais, nomeadamente nas reuniões da assembleia-geral;

c) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos da lei e dos estatutos;

d) Beneficiar das condições de trabalho negociadas pelo sindicato e, bem assim, de quaisquer outras ações e serviços prestados pelo mesmo ou por instituições por ele apoiadas ou patrocinadas;

e) Reclamar, perante a direção, dos atos que considerem lesivos dos seus direitos, exigir dos órgãos associativos a comunicação escrita de quaisquer punições que por estes sejam impostas e das razões que as motivaram;

f) Apresentar as propostas que julguem do interesse coletivo;

g) Recorrer para a assembleia-geral de todas as infrações aos estatutos e regulamentos internos ou de quais atos da direção quando os julguem irregulares;

h) Examinar a escrita, as contas e os livros de contabilidade do sindicato dentro dos oito dias que antecedem a assembleia-geral convocada para a apreciação e votação do relatório e contas do respetivo exercício;

i) Informar-se e ser informado sobre assuntos do seu interesse relacionados com a atividade do sindicato;

j) Requerer e fruir, em geral, de todos os benefícios decorrentes da existência e da intervenção do sindicato no âmbito dos respetivos fins e atribuições;

k) Utilizar as instalações sindicais dentro do horário do seu funcionamento, podendo efetuar nelas reuniões com outros sócios, desde que não seja prejudicada a atividade normal dos serviços e que do facto tenha sido dado conhecimento à direção;

l) Manter a qualidade de sócios, com igualdade de direitos e deveres, quando tiverem sido eleitos ou tiverem sido designados para cargos associativos ou representativos do sindicato, sempre que o exercício das funções exija o afastamento da sua atividade profissional normal;

m) Receber do sindicato um subsídio mensal igual à quantia que mensalmente tiver deixado de receber em virtude de represália, detenção, prisão ou outros motivos decorrentes da sua ação ou atuação em defesa dos interesses gerais dos trabalhadores, dos direitos do sindicato ou desempenho de qualquer cargo sindical exercido cabalmente, se para tanto o deliberar a direção;

n) Exercer o direito de tendência nos termos previstos no artigo 14.º.

2- Os sócios que tenham deixado de exercer a profissão e mantenham a qualidade de associados podem, nos termos da lei e dos presentes estatutos, candidatar-se a cargos eletivos dos órgãos sindicais e eleger ou serem eleitos para integrar esses órgãos.

3- Os sócios a que se refere o número anterior podem integrar os órgãos eletivos do sindicato à razão de um membro por cada um dos respetivos órgãos.

4- O disposto no n.º 3 não obsta a que os sócios que tenham passado à situação de reforma - e que mantenham a qualidade de associados - possam prosseguir no exercício de mandatos eletivos para cujos cargos tenham sido anteriormente eleitos, desde que mantenham a qualidade de associados, caso em que continuarão a exercer as respetivas funções até ao termo normal desses mandatos, salvo se a assembleia-geral deliberar a sua substituição em vez da prossecução desse exercício.

#### Artigo 14.º

##### **Direito de tendência**

1- Os sócios do sindicato que se encontrem no pleno gozo

dos seus direitos podem constituir tendências sindicais, como formas próprias e plurais de expressão sindical, desde que tenham por base uma concreta e expressamente individualizada conceção de política social ou ideológica inserida no quadro dos limites e dos valores do sindicalismo livre e democrático, da qual constem os seus princípios fundamentais e o correspondente programa de ação, o qual não pode ser contraditório com as atribuições do sindicato ou com a lei.

2- O direito de constituição e de exercício de tendências sindicais tem como pressuposto e condição a obrigatoriedade de criação formal, por parte dos interessados, de um agrupamento interno de sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, composto por um número não inferior a 20 % do total dos associados do sindicato.

3- A legitimidade e representatividade da formação/agrupamento de sócios a que se refere o artigo anterior advirá do seu registo por parte do presidente da mesa da assembleia geral, efetuado a requerimento dos interessados, devendo neste ser referenciada a respetiva denominação, bem como a identificação do sócio que, nessa estrutura organizativa, tiver sido mandatado para receber e estabelecer contactos no âmbito interno do sindicato e para praticar, em nome e em representação da respetiva tendência sindical, atos que expressem a correspondente corrente interna de opinião, devendo ser apensos ao referido requerimento quer os nomes dos sócios que integram a respetiva formação/agrupamento, quer também a declaração de princípios e o programa de ação a que se refere o número 1, com vista a apreciar da sua licitude.

4- As tendências constituem formas de expressão sindical, própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos do sindicato.

5- Cada tendência constitui uma formação integrante do sindicato, de acordo com os princípios da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns dos fins estatutários desta, utilizando para tal os meios disponíveis do sindicato, quer na apresentação de propostas, quer pela intervenção no debate das ideias junto dos órgãos a que digam respeito.

6- As atribuições e competências de qualquer formação interna constituída a coberto do exercício do direito de tendência não podem traduzir-se em atividades ou práticas que comprometam o reforço do sindicalismo democrático e a unidade dos trabalhadores filiados, nem servir de instrumentalização político-partidária do sindicato, sendo exigível, em qualquer circunstância, que tais formações se abstenham de atos que possam fragilizar a força e a coesão sindicais.

7- Os poderes e competências das tendências são os previstos nestes estatutos e na legislação aplicável.

8- Para efeitos do disposto nos números 1 a 7, cabe à mesa da assembleia geral, em reunião conjunta com a direção, decidir do cumprimento dos requisitos previstos nos números anteriores.

9- Caso a declaração de princípios ou o programa de ação ou ainda a sua execução se revelem contrários aos fins do sindicato ou à lei, o exercício do direito de tendência será



recusado.

10- Das deliberações tomadas nos termos referidos no número anterior caberá recurso para a assembleia-geral, a interpor pelos interessados no prazo de oito dias a contar da notificação das correspondentes deliberações, mediante requerimento devidamente fundamentado dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual deverá, para o efeito, convocar a assembleia dentro dos 30 dias subsequentes.

#### Artigo 15.º

##### Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Pagar a respetiva joia de inscrição no ato em que requeiram a sua filiação no sindicato;
- b) Submeter à apreciação do sindicato as propostas ou projetos de alterações ao seu contrato individual de trabalho e comunicar ao mesmo, dentro dos oito dias subsequentes, a eventual mudança de residência, a passagem à situação de reforma, o seu eventual desemprego e, bem assim, quaisquer outras ocorrências, tais como impedimentos por doença, acidente ou outras, que justifiquem a necessidade do respetivo conhecimento por parte do sindicato;
- c) Exercer os cargos para que, com o seu acordo, tiverem sido eleitos ou designados e dedicar ao desempenho das respetivas funções o zelo e empenhamento compatíveis com as suas capacidades e aptidões;
- d) Agir sempre por forma a dignificar a existência, a imagem e a função do sindicato, abstenendo-se de praticar quaisquer atos de que possam resultar prejuízos de ordem material ou imaterial para o sindicato, para os respetivos associados ou outros trabalhadores.

#### Artigo 16.º

##### Joia e quotização

- 1- A joia de inscrição será aquela que se encontre fixada pela assembleia-geral.
- 2- As quotas sindicais serão, por via de regra, cobradas através de retenção efetuada pela entidade empregadora nas retribuições do trabalho, salvo se o interessado estabelecer com o sindicato outra modalidade de pagamento.
- 3- A quota a cobrar mensalmente varia com a profissão e será para cada uma aquela que se encontre fixada pela assembleia-geral.
- 4- Os sócios que tenham deixado de exercer a profissão e mantenham a qualidade de associados pagarão uma quota sindical própria, fixada em assembleia geral, que será por eles mensalmente entregue no sindicato ou, para este, transferida pelos meios tidos como adequados.

#### Artigo 17.º

##### Perda de qualidade de sócio

- 1- Perdem a qualidade de sócio:
  - a) Os que, em consequência de terem passado à situação de reforma ou de terem cessado o exercício da profissão por outro motivo, não declarem, nos 30 dias subsequentes, pre-

tender manter a respetiva condição de sócio.

b) Aqueles que deixarem de efetuar o pagamento das respetivas quotas durante um período igual ou superior a três meses, salvo se, notificados, para esse pagamento, o vierem a fazer nos 30 dias subsequentes;

c) Os que sejam sócios, diretores, administradores ou gerentes de empresas do sector, salvo se constituídas por trabalhadores sob a forma cooperativa;

d) Aqueles a quem tiver sido aplicada a penalidade de expulsão;

e) Aqueles que, voluntariamente ou não, abandonarem o sector ou profissão e passarem a exercer outra actividade não representada pelo mesmo sindicato.

2- Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de sócio deixam de ser beneficiários de quaisquer direitos sindicais.

#### Artigo 18.º

##### Readmissão

- 1- É vedada a readmissão de sócios a quem tiver sido aplicada a penalidade de expulsão.
- 2- A readmissão de sócios que tenham perdido essa qualidade implica o pagamento de nova joia de inscrição e satisfação de todos os demais requisitos exigíveis para a admissão.
- 3- A readmissão de sócio que tiver perdido essa qualidade em consequência da falta de pagamento de quotas implica, cumulativamente, o pagamento do montante das quotizações em dívida.

### CAPÍTULO III

## Dos corpos gerentes

### 1- Disposições gerais

#### Artigo 19.º

##### Órgãos do sindicato

- 1- São órgãos do sindicato:
  - a) A assembleia-geral e a respetiva mesa;
  - b) A direção;
  - c) O conselho fiscal;
- 2- Cada órgão é autónomo relativamente aos restantes, no exercício da sua competência definida nos estatutos, sem prejuízo da cooperação entre si para resolução dos problemas comuns.
- 3- A assembleia-geral pode, sob proposta da direção ou com a concordância dela e mediante deliberação tomada nesse sentido pela maioria dos membros daquele órgão, designar e investir no cargo de presidente executivo do sindicato, cumulativamente ou não com funções de secretário-geral, qualquer sócio no ativo ou na situação de reformado que reúna os requisitos exigidos para esse efeito.
- 4- Constituem requisitos cumulativamente exigíveis para efeitos do disposto no número anterior:
  - a) A posse de comprovados e inquestionáveis conhecimentos sectoriais e o reconhecimento de competência para

o exercício do cargo;

b) A posse de manifesta experiência no desempenho de funções dirigentes sindicais;

c) A posse de reconhecido mérito sindical e de capacidade de intervenção nos domínios em que lhe sejam cometidos poderes funcionais e ou de representação sindical;

d) Declaração escrita do próprio, de que conste a sua disponibilidade pessoal e profissional para o efeito.

5- No caso de ter sido designado um presidente executivo nos termos previstos nos números 3 e 4, o seu exercício será em regime de gratuidade, sem prejuízo, porém, do direito de reembolso de despesas efetuadas por razões inerentes ao desempenho das respectivas funções sindicais.

6- Tendo sido criado o cargo de presidente executivo do Sindicato ou havendo lugar ao provimento desse cargo, caberá à assembleia geral, sob proposta da direcção, definir, por consenso com esta, as áreas de intervenção e competência do titular do referido cargo, bem como as formas ou meios de articulação e de harmonização da sua acção com as competências da direcção, devendo constar da respectiva acta o teor das correspondentes explicitações.

#### Artigo 20.º

##### **Mandato**

1- O mandato dos membros dos órgãos eletivos é de três anos civis, contando por inteiro qualquer fração de alguns desses anos.

2- Os titulares dos cargos sindicais manter-se-ão no seu desempenho até à posse e ou início das funções respectivas por parte daqueles que os substituam.

3- Não há limite de mandatos, quer sejam sucessivos ou intermitentes.

4- Em caso de provimento do cargo de presidente executivo, o mandato deste cessa no termo do mandato dos órgãos eletivos, podendo o titular dele ser reconduzido nesse cargo nos termos e nas condições a que se referem quer os números 3, 4, 5 e 6 do artigo anterior.

#### Artigo 21.º

##### **Deveres dos titulares de cargos sindicais**

Aos titulares de quaisquer cargos sindicais é exigível o desempenho dos mesmos com o melhor zelo, diligência, empenhamento e lealdade.

#### Artigo 22.º

##### **Gratuidade**

O exercício de qualquer cargo nos órgãos eletivos do sindicato é gratuito, sem prejuízo, porém, do direito de reembolso de remunerações que o seu titular tiver perdido em consequência desse exercício ou de quaisquer outras despesas efetuadas por razões inerentes ao desempenho das respectivas funções sindicais.

#### Artigo 23.º

##### **Escusa do exercício dos cargos**

1- Só circunstâncias excepcionais podem legitimar a escusa

do exercício de qualquer cargo sindical eletivo.

2- O sócio que, por motivos ponderosos, não se encontrar em condições de exercer ou de prosseguir no exercício do cargo para que tiver sido eleito formulará, por escrito, um pedido de escusa dirigido ao presidente da mesa da assembleia-geral, expondo as razões da respectiva impossibilidade.

3- Os fundamentos da escusa serão sempre apreciados pela mesa da assembleia geral.

#### Artigo 24.º

##### **Incompatibilidades**

Para além das demais incompatibilidades previstas na lei e nos estatutos, nenhum sócio pode acumular o exercício de cargos sindicais, nos órgãos electivos do sindicato.

#### Artigo 25.º

##### **Falta de quórum em órgãos eletivos**

1- Em caso de falta de quórum em órgãos eletivos que não se torne possível suprir pela chamada dos substitutos para o desempenho dos cargos, a assembleia geral poderá recompor a composição normal do respectivo órgão através da designação de membros que permitam que o mesmo possa funcionar normalmente até à realização de ato formal de eleição para esse fim.

2- Os membros designados nos termos previstos no número anterior consideram-se investidos nos correspondentes cargos a título provisório durante o período de 30 dias, durante o qual pode ser requerida por um mínimo de 10 % de associados a realização de ato eleitoral para efeitos de reconstituição formal desse órgão, adquirindo a titularidade dos cargos se tal não se verificar.

#### Artigo 26.º

##### **Destituição total/parcial ou inexistência de membros dos órgãos eletivos**

1- Em caso de justificadas razões graves e mediante a convocação de uma assembleia-geral extraordinária requerida, pelo menos por 20 % do número total de associados, poderá ser deliberada em assembleia-geral extraordinária a destituição dos membros de todos ou qualquer dos órgãos eletivos do sindicato.

2- Deliberada a destituição dos membros de todos os órgãos eletivos, será na mesma reunião da assembleia-geral designada uma comissão administrativa, que exercerá as funções e competência dos diversos órgãos sindicais e a quem incumbirá promover a realização de eleições gerais em prazo a fixar pela mesma assembleia entre o 90 e 180 dias posteriores àquela designação.

3- Se a destituição respeitar apenas à totalidade dos membros de algum ou de alguns órgãos, a assembleia decidirá se o ou os órgãos remanescentes assumirão as respectivas competências até à eleição dos membros que devam integrar o respectivo órgão ou se provisoriamente, serão designados nessa assembleia sócios que assumam os correspondentes cargos até à referida eleição formal.

4- Em caso de destituição de apenas alguns membros de qualquer dos órgãos sindicais, a assembleia geral que tomar

essa deliberação procederá à reconstituição do respetivo órgão nos termos previstos no artigo anterior.

5- Em situações de eventual inexistência de titulares dos órgãos eletivos do sindicato que justifique a realização antecipada de eleições gerais, proceder-se-á à designação de uma comissão administrativa em assembleia-geral convocada para o efeito por qualquer dos membros da respetiva mesa que se encontre em exercício de funções ou, na sua falta, por um dos sócios mais antigos, observando-se em tudo o mais o disposto no número 2.

#### Artigo 27.º

##### Substituição dos membros

1- Em caso de impedimento efetivo durante o período de férias e noutros que se provejam iguais ou superiores a 30 dias, bem como a partir da terceira falta consecutiva de um membro efetivo, será chamado a substituí-lo provisoriamente, um de entre os membros suplentes.

2- No que toca à direção, porém, as substituições far-se-ão através da votação secreta entre os membros da assembleia-geral, logo após um período prévio em que os membros efetivos e substitutos poderão apresentar os seus candidatos.

3- Após a segunda falta consecutiva de um membro efetivo, sem justificação plausível, procederá o presidente da mesa da assembleia geral à notificação desse membro no sentido de comparecer à reunião seguinte, sob pena de se instaurar o competente processo disciplinar e de se proceder à sua substituição nos termos do número 1.

4- Tratando-se de substituição temporária e quando o membro a substituir seja o presidente da mesa da assembleia-geral ou da direção, ocuparão esses cargos os respetivos vice-presidentes.

#### Artigo 28.º

##### Participação noutros órgãos

Os presidentes de cada órgão poderão participar nas reuniões dos restantes órgãos sem que todavia lhes seja reconhecido o direito de voto, em termos deliberativos.

## 2- Da assembleia-geral

#### Artigo 29.º

##### Assembleia-geral

1- A assembleia geral do sindicato é composta por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2- Consideram-se no pleno gozo dos seus direitos, todos aqueles que exerçam a profissão há mais de um ano ou que tenham deixado de exercer a profissão, mantenham a qualidade de associados, nos termos da lei e dos presentes estatutos, e que cumulativamente, não se encontrem em atraso no que respeita ao pagamento de quotas por período superior a três meses.

#### Artigo 30.º

##### Competências

Compete à assembleia-geral:

a) Eleger a respetiva mesa, os membros da direção e do conselho fiscal e, eventualmente, comissões administrativas, e deliberar a destituição de todos ou alguns dos órgãos eletivos, parcial ou totalmente;

b) Designar representantes do sindicato para uniões, federações ou confederações, bem como nomear de igual modo, representantes nos organismos relacionados com o sector e sancionar naqueles casos;

c) Designar substitutos para a respetiva mesa sempre que os titulares e suplentes não compareçam a qualquer sessão;

d) Conhecer e pronunciar-se sobre contratos e acordos coletivos, bem como sobre quaisquer compromissos ou protocolos em que o sindicato haja que intervir;

e) Aprovar os estatutos e deliberar sobre as suas alterações ou modificações;

f) Deliberar sobre a declaração de greve geral dos seus associados e sobre formas de apoio a greves que sejam declaradas em relação a empresas que possuem associados ao seu serviço;

g) Deliberar sobre a criação, alteração e modificação de regulamentos de execução de estatutos;

h) Examinar, discutir, votar, alterar e aprovar o orçamento, o relatório e as contas da direção e o parecer do conselho fiscal;

i) Apreciar, discutir e votar as propostas da direção;

j) Apreciar, discutir e votar conclusões das comissões técnicas;

k) Conhecer e deliberar sobre os recursos interpostos nos termos dos estatutos;

l) Deliberar sobre a eventual fusão ou dissolução do sindicato e subsequente liquidação do respetivo património;

m) Integrar todas as lacunas estatutárias e definir a interpretação a conferir aos estatutos sem que, num caso ou noutro, haja lugar a uma alteração formal dos estatutos;

n) Autorizar a direção a praticar atos de gestão extraordinária e sancionar tais atos uma vez praticados;

o) Deliberar sobre a filiação ou desvinculação perante organizações.

#### Artigo 31.º

##### Mesa da assembleia-geral

1- A mesa da assembleia-geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Com exceção do presidente, os restantes elementos efetivos poderão ser substituídos por qualquer um dos elementos eleitos como suplentes.

#### Artigo 32.º

##### Reuniões da mesa

Realizar-se-ão reuniões da mesa da assembleia a convocação e por iniciativa do respetivo presidente ou a solicitação dos restantes membros.

### Artigo 33.º

#### Atribuições do presidente

Incumbe ao presidente:

- a) Convocar as reuniões, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos, mantendo-se neutro na apreciação e discussão dos assuntos por parte da assembleia-geral;
- b) Presidir às reuniões da assembleia-geral ou da mesa;
- c) Assinar as atas das reuniões e rubricar os livros das atas de todos os órgãos associativos, cujos termos de abertura e de encerramento exarará pessoalmente;
- d) Dar posse aos eleitos efetivos e substitutos, para os cargos associativos, e decidir sobre os pedidos de demissão, que lhe forem apresentados;
- e) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;
- f) Receber e verificar a regularidade das listas apresentadas ao ato eleitoral e enviar ao ministério competente os elementos a que se refere o número 2 do artigo 59.º;
- g) Admitir nos prazos estabelecidos e nos termos dos estatutários os recursos para a assembleia geral;
- h) Conceder a palavra aos sócios, adverti-los quando se desviem da ordem de trabalhos ou dos assuntos em discussão ou quando as suas palavras se tornem injuriosas ou ofensivas e retirar-lhes a palavra quando não aceitem a sua advertência;
- i) Exercer quaisquer outras atribuições reconhecidas por lei ou pelos estatutos e regulamentos do sindicato.

### Artigo 34.º

#### Vice-presidente

- 1- O vice-presidente coadjuvará e colaborará com o presidente em todas as suas atividades e substitui-lo-á no seu impedimento temporário e definitivo.
- 2- O vice-presidente tem assento na mesa da assembleia-geral para cabal desempenho das suas funções.

### Artigo 35.º

#### Atribuições do secretário

- 1- Compete ao secretário:
  - a) Redigir e assinar as atas;
  - b) Elaborar o expediente da mesa, designadamente as anotações sobre o decurso dos trabalhos da assembleia;
  - c) Substituir o presidente quando o não possa fazer o vice-presidente;
  - d) Servir de escrutinadores no ato eleitoral;
  - e) Desempenhar quaisquer outras funções inerentes ao cargo.

### Artigo 36.º

#### Reuniões de assembleia-geral

- 1- A assembleia-geral pode ser convocada para reuniões ordinárias, extraordinárias ou de emergência.
- 2- Consideram-se reuniões ordinárias, todas aquelas que tenham data fixada nestes estatutos, incluindo a assembleia eleitoral.

3- Consideram-se reuniões extraordinárias todas as que forem convocadas a pedido dos diferentes órgãos associativos, separadamente ou em conjunto, as determinadas por situações anormais e as que forem requeridas pelo menos por 20 % dos sócios em pleno gozo dos seus direitos.

4- São consideradas reuniões de emergência todas as assembleias extraordinárias reconhecidas necessárias por qualquer um dos órgãos associativos que, pela prioridade e emergência dos assuntos a tratar, não possam aguardar a convocação nos prazos normais estabelecidos para as assembleias extraordinárias.

### Artigo 37.º

#### Reuniões ordinárias

Anualmente a assembleia-geral reunirá em sessões ordinárias até ao dia 31 de Março, para efeitos do disposto na alínea h) do artigo 30.º, e trienalmente, até ao fim do mês de Janeiro para efeitos eleitorais.

### Artigo 38.º

#### Requisitos de funcionamento

- 1- As assembleias gerais ordinárias funcionarão:
  - a) À hora constante da convocação desde que esteja assegurada a presença de metade e mais um do total dos sócios no pleno gozo dos seus direitos;
  - b) Em segunda convocação, meia-hora depois da hora prevista, independentemente do número de sócios presentes.
- 2- As reuniões extraordinárias regem-se pelos requisitos estabelecidos no número anterior, exigindo-se, porém, um número de presenças nunca inferior ao dos requerentes, no caso de terem sido pedidas pelos sócios, hipótese que será ainda necessária a presença de, pelo menos, 75 % dos sócios requerentes.
- 3- Não se verificando as presenças indicadas no número anterior, o presidente da mesa da assembleia-geral, sem necessidade de novo requerimento, convocará a segunda e última reunião, com a mesma ordem de trabalhos, no prazo máximo de 30 dias sobre a primeira.

### Artigo 39.º

#### Forma de convocação

- 1- As reuniões ordinárias serão convocadas por meio de avisos diretos aos sócios, seja por via postal seja pela via de correio eletrónico, expedidos com oito dias, no mínimo, de antecedência, por afixação da convocatória na sede, centro de colocação e demais locais que para o efeito vierem a ser determinados, e ainda através da publicação da mesma convocatória num dos jornais matutinos ou vespertinos mais lidos na área da sede do sindicato, com a antecedência mínima de três dias.
- 2- As reuniões extraordinárias serão convocadas por meio de avisos diretos aos sócios, seja por via postal seja pela via de correio eletrónico, expedidos com oito dias, no mínimo, de antecedência, por afixação da convocatória na sede, centro de colocação e demais locais que para o efeito vierem a ser determinados.



3- As reuniões extraordinárias de emergência podem ser convocadas por aviso verbal dos elementos da mesa da assembleia, por avisos afixados na sede do sindicato ou demais locais que para o efeito vierem a ser determinados e por correio eletrónico.

4- Para a alteração dos estatutos ou eleição dos corpos gerentes, a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de 30 e 40 dias, respetivamente.

5- Depois de convocada a assembleia geral para revisão dos estatutos, todos os projetos do conhecimento do sindicato serão dados a conhecer aos sócios até ao 10.º dia após a convocação, ou conjuntamente com esta.

#### Artigo 40.º

##### Formas de votação

1- O voto nas assembleias ordinárias e extraordinárias pode ser secreto, nominal, por braço levantado, manutenção da postura inicial ou por aclamação, de acordo com o que relativamente a cada caso for aprovado para o efeito ou posto em prática pela mesa sem contestação maioritária.

2- O voto será sempre direto e secreto quando se trate de eleições e de deliberação sobre fusão ou integração do sindicato noutras organizações sindicais ou associação com elas, bem como a votação da alteração dos estatutos.

3- Só serão válidos os boletins de votos entregues ou recebidos na mesa de voto até ao termo do prazo concedido para funcionamento do ato eleitoral.

#### Artigo 41.º

##### Requisitos das deliberações

As deliberações são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes. Em caso de empate nunca o presidente da mesa disporá de voto de qualidade, tendo os assuntos de ser debatidos e votados até solução por maioria.

#### Artigo 42.º

##### Adiamento dos trabalhos

1- Quando se verifique impossibilidade de concluir a ordem de trabalhos, ou a assembleia se manifeste nesse sentido, terá a sessão continuidade no prazo máximo de oito dias, em data, hora e local imediatamente fixados.

2- Havendo prosseguimento da sessão nos termos do número anterior, nela não poderão ser tratados assuntos diferentes daqueles que ficaram pendentes para conclusão da ordem de trabalhos.

#### Artigo 43.º

##### Limites de competência

Não é permitido tratar nas reuniões de assuntos diferentes daqueles para que tiver sido chamada a reunir a assembleia-geral, sendo sempre nula qualquer deliberação tomada sobre a matéria que não conste no aviso convocatório, nomeadamente o disposto no número 1 do artigo 97.º, salvo se, por unanimidade de todos os sócios do sindicato, tiver sido admitida a sua discussão, para votação.

### 3- Da assembleia eleitoral

#### Artigo 44.º

##### Direito de voto

1- Tem direito de voto na assembleia eleitoral todo o associado que à data do aviso convocatório desta assembleia tenha exercido regularmente a profissão e não esteja atrasado no pagamento da quotização por período superior a três meses.

2- Considera-se que exerceu regularmente a profissão todo o associado que esteja de baixa por acidente de trabalho ou doença.

#### Artigo 45.º

##### Requisitos de elegibilidade

1- Sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 13.º, só podem candidatar-se aos cargos eletivos os sócios que:

- a) Nos termos destes estatutos, mantenham a qualidade de sócio;
- b) Possuam a respetiva filiação sindical há mais de um ano;
- c) Tenham pago as suas quotas até ao mês anterior ao da apresentação da sua candidatura.

2- Excetuam-se dos requisitos constantes das alíneas a) e c) do número anterior eventuais impedimentos alheios à vontade dos respetivos sócios.

#### Artigo 46.º

##### Cadernos eleitorais

1- A direção elaborará, até oito dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral, cadernos eleitorais em que constarão todos os sócios nas condições requeridas no artigo 45.º.

2- Serão elaborados tantos cadernos eleitorais, quantas as listas candidatas e os necessários ao escrutínio.

3- Durante o período eleitoral será facultada a consulta dos cadernos eleitorais a todos os sócios que o requeiram.

#### Artigo 47.º

##### Organização e apresentação de candidaturas

1- As listas candidatas devem obedecer na sua constituição ao seguinte:

- a) Mesa da assembleia-geral
  - I. Presidente
  - II. Vice-presidente
  - III. Secretário
- b) Direção
  - I. Presidente
  - II. Vice-presidente
  - III. Secretário administrativo
  - IV. Secretário de relações com os sócios
  - V. Tesoureiro
- c) Conselho fiscal
  - I. Presidente
  - II. Secretário
  - III. Vogal
- d) Suplentes
  - I. 4 elementos

2- Na elaboração de qualquer lista de candidatura devem os respetivos proponentes ter a preocupação de, nelas incluir sócios das principais profissões representadas pelo sindicato, não constituindo, porém, irregularidade ou fundamento de rejeição da lista a inexistência nela de candidatos das diferentes profissões.

3- A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a obrigação de as mesmas serem apresentadas para todos os órgãos associativos do sindicato.

4- O documento que contenha as candidaturas será dirigido e apresentado ao presidente da mesa da assembleia-geral, ou ao seu substituto, até às 17h00 do 10.º dia anterior ao da eleição, salvo se aquele coincidir com um sábado, domingo ou feriado, caso em que se admite a sua apresentação até às 10h00 do dia útil seguinte.

5- As listas são subscritas por todos os candidatos e por outros sócios eleitores que no conjunto, perfaçam um número de proponentes não inferior a 20 % do total destes.

6- Não poderá ser apresentada candidatura simultânea para mais de um órgão eletivo, dentro da mesma lista.

7- Com as listas os proponentes apresentarão o seu programa de ação, que será divulgado pelo sindicato através do seu órgão informativo, caso exista e se torne possível, e mediante a sua exposição em lugar bem visível na sede do sindicato, no centro de colocação e em local apropriado dos estabelecimentos das empresas, durante o período de tempo destinado à campanha eleitoral.

8- A cada lista será atribuída uma letra correspondente à ordem da sua apresentação nos termos previstos no número 4.

9- O programa de ação incluirá obrigatoriamente se os candidatos defendem ou não a substituição dos representantes do sindicato nos organismos e serviços em que esteja representado e filiação em qualquer das centrais sindicais existentes.

10- Para todos os efeitos legais, consideram-se como representantes da lista os três sócios que subscrevem as três primeiras linhas imediatamente a seguir à recolha das assinaturas dos elementos que compõem as candidaturas para os órgãos sociais do sindicato, independentemente de fazerem ou não parte das referidas candidaturas.

11- As primeiras 15 linhas seguintes à indicação dos nomes dos candidatos serão reservadas à assinatura dos elementos que compõem a lista, como prova plena de aceitação da mesma para todos os efeitos legais, pela ordem indicada, efetivos ou suplentes à mesa da assembleia-geral, à direção ou ao conselho fiscal.

#### Artigo 48.º

##### **Características das listas**

1- Compete à direção do sindicato proceder, de acordo com o disposto no número seguinte, à execução das listas que tiverem sido aceites, como concorrentes ao ato eleitoral.

2- As listas terão formato retangular e dimensões uniformes, serão de papel branco, liso, não transparente, sem marcas ou sinal exterior, e conterão impressos ou dactilografados a designação dos órgãos associativos e os nomes dos

candidatos respetivos.

#### Artigo 49.º

##### **Campanha eleitoral**

1- Considera-se período eleitoral para efeitos de campanha o espaço de tempo que decorre entre o dia seguinte ao indicado no número 4 do artigo 47.º e as vinte e quatro horas da antevéspera do dia designado para a eleição.

2- Durante este período, deverão os candidatos divulgar os seus programas, podendo requisitar as instalações do sindicato para sessões de esclarecimento, para o que o executivo sindical garantirá, a expensas do sindicato, a paridade entre todas as listas admitidas, no que respeita a meios financeiros, humanos ou materiais, nos termos definidos e propostos pela comissão referida no artigo 53.º.

#### Artigo 50.º

##### **Convocação da assembleia eleitoral**

1- A convocação da assembleia eleitoral será anunciada aos sócios por meio de avisos diretos, expedidos com a antecedência mínima de 40 dias sobre a data da sua realização.

2- Com a mesma antecedência referida no corpo deste artigo será o aviso convocatório enviado por meio de avisos diretos aos sócios, seja por via postal seja pela via de correio eletrónico, por afixação da convocatória na sede, centro de colocação e demais locais que para o efeito vierem a ser determinados e ainda através da publicação do mesmo aviso, com a antecedência mínima de 15 dias, num dos jornais matutinos ou vespertinos dos mais lidos na área do sindicato.

#### Artigo 51.º

##### **Ordem do dia e duração da assembleia**

1- A assembleia eleitoral terá como ordem do dia, exclusivamente, a realização do ato a que se destina e nela não poderá ser tratado, discutido ou submetido a deliberação qualquer outro assunto.

2- A assembleia funcionará em convocação única em dia útil, constando no aviso convocatório o horário de início e encerramento da mesma.

#### Artigo 52.º

##### **Mesa de voto**

1- A mesa da assembleia eleitoral, que funcionará como mesa de voto na sede do sindicato ou em outro local oportunamente designado para o efeito, será constituída pela mesa da assembleia-geral.

2- Na mesa de voto terá assento um representante de cada uma das listas apresentadas.

3- O secretário da mesa da assembleia eleitoral e os respetivos representantes a que se refere o número anterior servirão como escrutinadores.

#### Artigo 53.º

##### **Comissão eleitoral**

Para assegurar iguais oportunidades a todas as listas

concorrentes constituir-se-á, para fiscalizar o processo eleitoral, uma comissão composta pelo presidente da mesa da assembleia-geral e por representantes em número igual de cada uma das listas concorrentes, até ao máximo de três por cada lista.

#### Artigo 54.º

##### Forma de votação

A votação será direta e secreta e recairá sobre listas completas, integradas de todos os órgãos associativos, cujos boletins de voto serão entregues ao presidente da mesa da assembleia eleitoral dobrados em quatro.

#### Artigo 55.º

##### Inalterabilidade das listas

1- Não é permitida a substituição de nomes dos candidatos nas listas, sendo contudo, permitido o corte de nomes nelas constantes até dois, sem que tal facto anule as mesmas.

2- Não é permitida a alteração ou intercâmbio de cargos dentro de cada lista ou entre as diferentes listas apresentadas.

3- Da mesma forma não será permitida a alteração de disposição entre candidatos efetivos e substitutos.

4- A inobservância de qualquer destes requisitos impõe a anulação dos respetivos votos.

#### Artigo 56.º

##### Apuramento

1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista sobre a qual recaírem metade e mais um dos votos válidos.

2- Não sendo obtido por uma das listas concorrentes mais de metade dos votos registados, serão as duas listas mais votadas submetidas a uma segunda votação, no prazo de 10 dias, considerando-se eleita a lista que obtiver mais de 50 % dos votos entrados.

3- As duas listas disporão de um período de cinco dias para fazerem a sua campanha eleitoral, terminando às 24h00 da véspera do segundo ato eleitoral.

#### Artigo 57.º

##### Empate

Verificado o empate entre as duas listas concorrentes, proceder-se-á a nova eleição em data a designar no momento, dentro de um prazo mínimo de 15 dias.

#### Artigo 58.º

##### Recurso

1- O recurso interposto com fundamento em irregularidade do ato eleitoral deverá ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia-geral, no prazo máximo de três dias, incluindo o dia imediato ao da realização daquele ato.

2- Aceite o recurso, será concedido prazo não inferior a cinco nem superior a oito dias, para que o recorrente prove os fundamentos, considerando-se deserto o referido recurso se não o fizer.

3- Cumprido o disposto no número anterior relativamen-

te à apresentação de provas, e estas aceites, será convocada assembleia extraordinária, que decidirá em última instância.

4- Julgando procedente o recurso, o ato eleitoral será repetido na totalidade, no prazo máximo de 30 dias, concorrendo as mesmas listas com as eventuais alterações que forem introduzidas em virtude do recurso.

5- O recurso tem efeitos suspensivos dos resultados do ato eleitoral.

6- Da decisão da assembleia podem os interessados recorrer para o tribunal competente.

#### Artigo 59.º

##### Posse

1- Os eleitos consideram-se em exercício a partir da posse, que deverá ter lugar entre o 4.º e 10.º dias posteriores à data da realização do ato eleitoral.

2- Os elementos de identificação dos membros dos corpos gerentes, bem como a fotocópia da ata da assembleia eleitoral, serão enviados pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral ao ministério competente.

### 4- Da direção

#### Artigo 60.º

##### Composição

1- A direção é composta por um presidente, um vice-presidente, um secretário administrativo, um secretário de relações com os sócios e um tesoureiro.

2- Com exceção do cargo de presidente, os demais cargos referidos no número anterior serão atribuídos entre os efetivos eleitos para este órgão imediatamente a seguir ao ato de posse e, em caso de substituição definitiva do presidente, serão redistribuídos os respetivos cargos na primeira reunião que a direção realize após essa substituição e recomposição da mesma, procurando-se afetar pelo menos um dos membros da direção a cada um dos pelouros a organizar segundo as diversas áreas profissionais representadas pelo sindicato.

3- Com exceção do presidente, os restantes elementos efetivos poderão ser substituídos por qualquer um dos elementos eleitos como suplentes.

4- O presidente efetivo será eleito com a indicação do respetivo cargo, devendo para o efeito, constar como tal quer das listas de candidaturas quer dos correspondentes boletins de voto.

5- O presidente da direção será substituído pelo vice-presidente, quer nos seus impedimentos temporários, quer a título de substituição definitiva.

6- A associação vincula-se pela assinatura de três membros da direcção, um dos quais tem de ser o presidente.

#### Artigo 61.º

##### Delegação de tarefas

Se assim o entender, a direção poderá confiar aos membros suplentes a orientação, sempre dependentes da direção efetiva, de diferentes sectores, atividades e interesses associativos, designadamente cooperativas, bibliotecas, fundos

existentes ou a criar, cursos de formação profissional, regulamentos, órgão informativo e outras.

#### Artigo 62.º

##### Competência

1- Sem prejuízo dos poderes que tiverem sido cometidos ao presidente executivo nos termos previstos nestes estatutos, compete à direção:

- a) Representar o sindicato em juízo, tribunal arbitral, demais autoridades e fora dele;
- b) Organizar e superintender nos serviços administrativos, criando ou diferenciando os sectores que reconhecer úteis;
- c) Nomear grupos de trabalho de entre os sócios com o fim de estudar, aperfeiçoar e colaborar na elaboração de contratos, regulamentos e outros documentos de interesse para o sector;
- d) Elaborar projetos de regulamentos, que submeterá à aprovação da assembleia-geral;
- e) Colaborar intimamente com os restantes órgãos associativo;
- f) Proceder à coordenação de todas as atividades sindicais, profissionais, culturais e sócio económicas;
- g) Deliberar sobre processos disciplinares instaurados aos trabalhadores adstritos aos serviços administrativos do sindicato;
- h) Estabelecer o processo de inscrição, admitir os sócios e exercer sobre eles a ação disciplinar que lhe compete;
- i) Requerer reuniões extraordinárias da assembleia-geral;
- j) Submeter à assembleia geral assuntos sobre que estes devam pronunciar-se;
- k) Superintender na contabilidade do sindicato;
- l) Receber as receitas e satisfazer as despesas, administrando todos os haveres do sindicato e fundos que a assembleia-geral criar e expressamente lhe confiar;
- m) Negociar e outorgar os instrumentos de regulamentação convencional aplicáveis às relações de trabalho respeitantes aos trabalhadores representados pelo sindicato;
- n) Admitir os trabalhadores necessários ao serviço do sindicato e, bem assim, demiti-los quando for caso disso;
- o) Elaborar e apresentar anualmente, dentro do prazo fixado nestes estatutos, o orçamento e o relatório e contas de cada exercício;
- p) Executar e fazer executar as disposições legais, estatutárias e dos regulamentos internos, assim como as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;
- q) Elaborar os cadernos eleitorais;
- r) Praticar todos os demais atos conducentes à realização dos fins do sindicato e tomar resoluções em todas as matérias que não sejam reservadas a outro órgão.

#### Artigo 63.º

##### Reuniões

A direção realizará as reuniões que sejam necessárias ao normal desempenho das suas competências e, por regra, uma vez por semana, nas quais poderá participar, sem direito a voto, o presidente executivo, sendo exaradas em livro de atas próprio as deliberações que forem tomadas.

#### Artigo 64.º

##### Deliberações, quórum

1- As deliberações da direção serão tomadas por maioria, dispondo o presidente de voto de qualidade em caso de empate.

2- Os dirigentes que faltarem a uma reunião obrigam-se a acatar todas as resoluções tomadas na sua ausência, a menos que na primeira reunião a que compareçam declarem para a ata as razões da sua discordância.

3- A direção não pode reunir com validade caso não esteja presente a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 65.º

##### Responsabilidade

Os membros da direção respondem solidariamente pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções, ficando isentos desta responsabilidade os que, não tendo comparecido, contra elas se pronunciem nos termos do número 2 do artigo anterior.

#### Artigo 66.º

##### Atribuições do presidente

- 1- É da competência do presidente da direção:
  - a) Convocar as reuniões;
  - b) Presidir às reuniões e dirigir os trabalhos;
  - c) Assegurar-se da execução das deliberações tomadas;
  - d) Visar juntamente com o tesoureiro o balancete mensal de contas;
  - e) Dar despacho ao expediente de urgência e providenciar em todos os casos que não possam esperar pela reunião;
  - f) Assinar toda a correspondência que não diga diretamente respeito às atividades cometidas aos restantes membros da direção;
  - g) Assinar cheques e ordens de pagamento nos termos definidos nestes estatutos.
- 2- As decisões tomadas pelo presidente nos termos da alínea e) serão submetidas a ratificação na reunião imediata.

#### Artigo 67.º

##### Atribuições do vice-presidente

O vice-presidente coadjuvará e colaborará com o presidente em todas as suas atividades, substituindo-o nos seus impedimentos.

#### Artigo 68.º

##### Atribuições do secretário administrativo

Ao secretário administrativo compete:

- a) Responsabilizar-se pela escrituração do livro de atas das reuniões da direção, que deverá subscrever e apresentar aos restantes para o mesmo efeito;
- b) Ler e redigir todo o expediente e secretariar as reuniões da direção;
- c) Elaborar o relatório do exercício;
- d) Superintender nos serviços de secretaria e administrativos em geral;



e) Assegurar a gestão corrente dos assuntos respeitantes ao pessoal administrativo;

f) Organizar e manter atualizado o inventário dos bens do sindicato;

g) Assinar e visar os documentos de despesas e pronunciar-se sobre os orçamentos.

#### Artigo 69.º

##### Atribuições do secretário das relações com os sócios

Ao secretário de relações com os sócios compete:

a) Estabelecer a ligação entre a direção e a massa associativa em geral, e cada sócio em particular;

b) Tomar a seu cargo a exposição de problemas gerais e pessoais dos sócios;

c) Ser porta-voz da direção junto do sócios e destes perante aquela;

d) Assinar avisos convocatórios para os sócios;

e) Instruir ou acompanhar a instrução de processos disciplinares e de inquérito.

#### Artigo 70.º

##### Atribuições do tesoureiro

O tesoureiro é o depositário responsável dos fundos do sindicato e, como tal, compete-lhe:

a) Superintender nos serviços de tesouraria e contabilidade;

b) Receber e guardar haveres e, em geral, tudo o que representa valores do sindicato ou mandar fazê-lo, sob a sua responsabilidade, a funcionário competente;

c) Proceder ou ordenar o pagamento das despesas autorizadas em reunião da direção, devendo os respetivos documentos ser por si visados, bem como pelo presidente e pelo secretário administrativo;

d) Participar à direção os atrasos que houver no pagamento das quotizações e providenciar pela sua pronta regularização.

### 5- Do conselho fiscal

#### Artigo 71.º

##### Composição

1- Ao conselho fiscal compete o controlo da atividade administrativa e financeira do sindicato e é composto por um presidente, um secretário e um vogal.

2- Os elementos efetivos poderão ser substituídos a título definitivo, por qualquer um dos elementos eleitos como suplentes.

#### Artigo 72.º

##### Responsabilidade e reuniões

1- Cada membro do conselho fiscal é individualmente responsável pelos seus atos pessoais e solidariamente responsável com os outros membros por todas as medidas tomadas por acordo.

2- O conselho fiscal reúne-se ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente por iniciativa do seu presidente,

do presidente da mesa da assembleia geral ou da direção ou a pedido de qualquer dos seus membros.

3- O conselho fiscal é obrigado a responder a todas as consultas que lhe sejam postas pela assembleia geral ou pela direção em assuntos da sua competência.

4- O conselho fiscal é solidariamente responsável com a direção pelos atos desta sobre que tenha dado parecer favorável.

#### Artigo 73.º

##### Atribuições

1- O conselho fiscal tem por atribuições:

a) Apreciar o relatório e as contas da direção dando sobre ele o seu parecer, que será exarado no final do mesmo e apresentado à assembleia geral na reunião convocada para o efeito;

b) Conferir em cada mês o saldo de caixa em poder do tesoureiro, os depósitos nos estabelecimentos bancários e os títulos e valores de qualquer espécie;

c) Verificar se as contas mensais da direção e dos diferentes fundos são exatas e se estão devidamente comprovadas;

d) Requerer reuniões extraordinárias da direção quando entender necessário;

e) Requerer a convocação da assembleia-geral quando a direção não cumpra as obrigações que pelos estatutos lhe são impostas, bem como pelos regulamentos em vigor;

f) Vigiar as operações de eventual liquidez do sindicato e pronunciar-se sobre a sua integração ou fusão com outros organismos;

g) Dar parecer sobre o orçamento anual até 15 de Dezembro do ano anterior;

h) Lavar no livro respetivo as actas das suas reuniões.

#### Artigo 74.º

##### Quórum

1- O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros, não sendo reconhecido a qualquer deles o voto de qualidade.

2- O conselho fiscal delibera por maioria simples dos presentes.

3- Aos membros do conselho fiscal é aplicável o disposto no número 2 do artigo 64.º e no artigo 65.º.

#### Artigo 75.º

##### Atribuições do presidente

1- Compete ao presidente do conselho fiscal:

a) Convocar e presidir às reuniões;

b) Rubricar os livros de escrita sindical e todos os fundos, exarando os respetivos termos de abertura e de encerramento;

c) Representar o conselho fiscal em quaisquer atos.

#### Artigo 76.º

##### Atribuições do secretário

Ao secretário compete:

a) Elaborar o parecer anual sobre o orçamento e as contas

da direção;

b) Lavrar e assinar as actas, que apresentará aos restantes membros para assinatura;

c) Ler e fazer todo o expediente e estruturar os pareceres solicitados;

d) Coadjuvar o presidente e substituí-lo nos impedimentos provisórios.

#### Artigo 77.º

##### Atribuições do vogal

Cabe ao vogal colaborar com o presidente e o secretário na realização dos fins do conselho fiscal.

### 6- Dos delegados sindicais

#### Artigo 78.º

##### Natureza

1- Os delegados sindicais são sócios do sindicato que atuam como elementos de ligação entre a direção e os restantes sócios, com o fim de ativar e dinamizar a ação sindical, e defender e preservar os interesses imediatos e futuros dos trabalhadores representados.

2- Os delegados sindicais exercem a sua atividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma mesma empresa ou em determinadas áreas geográficas, quando a dispersão de profissionais por locais de trabalho o justificar.

3- O mandato dos delegados eleitos é de três anos.

#### Artigo 79.º

##### Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

a) Representar o sindicato dentro dos limites que lhes são conferidos;

b) Estabelecer, manter e desenvolver o contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;

c) Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as circulares e informação do sindicato cheguem a todos os colegas do sector;

d) Comunicar à direção ou às entidades competentes todas as irregularidades praticadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador, vigiando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;

e) Colaborar estritamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções;

f) Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relacionados com as condições de vida e de trabalho dos seus colegas;

g) Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão de convenções coletivas de trabalho;

h) Assistir às reuniões da direção, com voto consultivo, quando para tal convocado;

i) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato;

j) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical;

k) Assegurar a sua substituição por suplentes no período de ausência.

#### Artigo 80.º

##### Eleição e destituição

Os delegados serão eleitos e destituídos de acordo com a vontade expressa dos trabalhadores de cuja zona, empresa ou local façam parte, em escrutínio direto e secreto.

#### Artigo 81.º

##### Divulgação

1- A eleição, destituição ou cessação de funções dos delegados sindicais serão sempre comunicadas às entidades patronais diretamente interessadas, dentro do mais curto prazo possível, por meio de carta registada com aviso de receção.

2- Procedimento igual deverá ser adotado relativamente às entidades oficiais relacionadas com a atividade profissional representada pelo sindicato.

3- O procedimento anterior nunca dispensa a afixação nos locais habituais de divulgação informativa dos nomes dos delegados sindicais eleitos, destituídos, ou que tenham cessado funções.

#### Artigo 82.º

##### Mandato

O mandato dos delegados sindicais não cessa necessariamente com o termo do exercício das funções dos órgãos do sindicato.

#### Artigo 83.º

##### Conselho de delegados

1- Será criado um conselho de delegados, que será presidido pela direção do sindicato e que integrará todos os delegados sindicais, tendo por objetivo o debate, análise, aperfeiçoamento e esquematização dos processos de divulgação da ação da direção, e reunirá pelo menos uma vez por trimestre.

2- A convocação ordinária do conselho de delegados é da competência da direção do sindicato.

3- A convocação extraordinária depende da iniciativa da própria direção ou de, pelo menos, um terço do total de delegados.

4- O aviso convocatório será expedido com a antecedência mínima de oito dias e referirá sempre a ordem de trabalhos.

## CAPÍTULO IV

### Do regime disciplinar

#### Artigo 84.º

##### Órgão disciplinar

1- O órgão sindical competente em matéria de sanções disciplinares é a direção e das suas decisões haverá recurso para a assembleia-geral.

2- Das deliberações da assembleia-geral cabe recurso para o tribunal competente, quando a sanção disciplinar for igual

ou superior à prevista na alínea *d*) do artigo 86.º.

#### Artigo 85.º

##### Infrações disciplinares

1- Constitui infração disciplinar toda a conduta, por atos ou omissões, que seja ofensiva ou desrespeitadora da lei, dos estatutos e regulamentos internos, de quaisquer disposições normativas a que o trabalhador associado esteja sujeito e, bem assim, a inobservância das deliberações dos órgãos sindicais tomadas no exercício das suas atribuições ou de quaisquer outras normas e práticas vigentes.

2- Constitui ainda infração disciplinar a falta de comparecimento de qualquer sócio às reuniões da direção, para as quais tenha sido notificado, salvo se, no prazo de cinco dias, justificar devidamente o impedimento.

3- As infrações a que se refere o número anterior são puníveis com a pena de suspensão, mediante audiência prévia por escrito e decisão fundamentada.

#### Artigo 86.º

##### Sanções disciplinares

1- As sanções aplicáveis dependem da gravidade e dos efeitos da infração, da culpa do infrator e demais circunstâncias atenuantes ou agravantes e consistem em:

- a*) Admoestação verbal;
- b*) Admoestação registada;
- c*) Inelegibilidade para cargos eletivos até três anos;
- d*) Suspensão até 60 dias;
- e*) Expulsão ou exclusão.

2- Ao arguido serão sempre dadas todas as garantias de defesa, em processo escrito, nos termos do regulamento disciplinar.

3- As penalidades da inelegibilidade para o exercício de cargos eletivos e de expulsão ou exclusão serão sempre aplicadas pela assembleia-geral.

4- O atraso no pagamento das quotas pode justificar a suspensão ou eliminação de sócio quando for inferior ou superior a três, respetivamente, cabendo à direção aplicar estas penalidades.

5- As sanções disciplinares a que alude a alínea *e*) do número 1 só serão aplicadas em caso de grave violação de deveres fundamentais.

#### Artigo 87.º

##### Infrações qualificadas

Quando as faltas a que se refere o artigo 85.º forem praticadas por associados que desempenhem cargos sindicais ou em serviço do sindicato sofrerão as agravantes seguintes em relação às penalidades aplicáveis aos restantes associados:

- a*) Aos membros dos órgãos eletivos e delegados sindicais, a penalidade de grau imediato;
- b*) Aos sócios que exerçam outros cargos, a suspensão das suas funções sem retribuição ou indemnização por período não inferior a 10 dias, se for caso disso;
- c*) Aos reincidentes será aplicada pena em grau mais grave em relação às referidas nas alíneas anteriores.

#### Artigo 88.º

##### Aplicação penalidade

1- Com exceção do disposto no número 3 do artigo 85.º, nenhuma penalidade superior à prevista na alínea *b*) do artigo 86º poderá ser aplicada sem que ao arguido seja remetida nota de culpa e a decisão tomada.

2- A falta de resposta nos 10 dias imediatos à receção da notificação constituirá presunção do reconhecimento pelo arguido da veracidade dos factos que lhe são imputados.

#### Artigo 89.º

##### Recursos

1- Os recursos serão obrigatoriamente interpostos para a assembleia-geral, cuja matéria será incluída na ordem dos trabalhos de uma primeira assembleia geral cujos preceitos estatutários não se oponham à sua apreciação e decisão.

2- Os recursos interpostos para o tribunal, quando admitidos, possuem efeitos suspensivos.

### CAPÍTULO V

#### Do regime financeiro, orçamento e contas

#### Artigo 90.º

##### Receitas

1- As receitas do sindicato são essencialmente provenientes da quotização dos associados.

2- Constituem também receitas do sindicato, quaisquer outras importâncias e valores patrimoniais a que legitimamente tenha direito.

#### Artigo 91.º

##### Guarda de valores

1- Os valores monetários serão depositados em instituição bancária da confiança da direção, permanecendo em caixa o valor indispensável para a gestão corrente.

2- A movimentação das importâncias depositadas só poderá ser feita mediante a assinatura de três membros da direção, de entre as quais a do tesoureiro, e a oposição do selo branco ou carimbo do sindicato.

3- O mero depósito de valores em conta do sindicato pode ser efetuado por qualquer pessoa singular ou coletiva, sendo posteriormente visada a respetiva operação por qualquer membro da direção.

#### Artigo 92.º

##### Despesas

As despesas do sindicato são as que resultarem do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos e todas as outras indispensáveis à completa realização dos seus fins.

#### Artigo 93.º

##### Bens móveis e imóveis

1- A aquisição de bens móveis é da competência e respon-

sabilidade da direção que, para o efeito, deverá, sempre que seja possível ou conveniente, obter orçamentos de vários fornecedores.

2- A compra ou venda de bens imóveis só é possível depois de aprovada em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito.

#### Artigo 94.º

##### Balancete

Trimestralmente, será afixado nos locais habituais um balancete discriminativo das receitas e despesas até então e respeitante ao exercício. Anualmente, as contas do exercício e o balanço serão afixados nos oito dias anteriores à data da realização da assembleia-geral destinada à sua apreciação e votação.

#### Artigo 95.º

##### Relatório, orçamento e contas

1- Será apresentado anualmente à assembleia-geral, um relatório e contas do exercício, nos termos estabelecidos nos estatutos ou regulamentos.

2- O orçamento destinado a cada ano será elaborado pela direção, após prévio parecer do conselho fiscal.

### CAPÍTULO VI

#### Da alteração dos estatutos, dissolução e liquidação

#### Artigo 96.º

##### Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para este efeito, de acordo com os preceitos normativos aplicáveis e desde que votados favoravelmente por três quartos do número de associados presentes.

2- O projeto de alteração deverá ser entregue ao presidente da mesa da assembleia geral e afixado na sede do sindicato, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data marcada para a reunião da respetiva assembleia, e distribuído aos sócios nos termos previstos no número 5 do artigo 39.º.

3- Com a mesma antecedência referida no corpo deste artigo será o aviso convocatório enviado por meio de avisos diretos aos sócios, seja por via postal seja pela via de correio eletrónico, por afixação da convocatória na sede, centro de colocação e demais locais que para o efeito vierem a ser determinados e ainda através da publicação do mesmo aviso, com a antecedência mínima de 15 dias, num dos jornais matutinos ou vespertinos dos mais lidos na área do sindicato.

#### Artigo 97.º

##### Fusão, cisão ou dissolução

1- A dissolução só poderá dar-se por deliberação da assembleia-geral expressamente convocada para o efeito e verificada que seja uma das condições seguintes:

a) Quando estejam exaustos os seus haveres e os associa-

dos não queiram quotizar-se para o efeito;

b) Quando a maioria de três quartos da totalidade dos sócios assim o decidirem;

c) Quando tenha sido aprovada a fusão com outros sindicatos por maioria não inferior a três quartos do número de todos os associados.

2- Para se pronunciar sobre a fusão, cisão ou dissolução do sindicato a assembleia-geral deverá ser convocada com a antecedência mínima de 30 dias, por meio de convocação direta, seja por via postal seja pela via de correio eletrónico, e através de editais afixados nos locais habituais de informação, e publicados em dois jornais mais lidos nas áreas abrangidas pelo sindicato durante três dias alternados, com a antecedência mínima de 8 dias.

#### Artigo 98.º

##### Liquidação

1- A liquidação, quando for caso disso, será feita no prazo de seis meses pelo conselho fiscal que, satisfeitas as eventuais dívidas ou consignadas em depósitos as quantias necessárias para a sua liquidação, entregará os bens remanescentes à entidade competente, não podendo os mesmos ser distribuídos pelos sócios.

2- Em caso de fusão todos os bens ativos e passivos serão transferidos para a nova associação.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições finais

#### Artigo 99.º

##### Documentos de responsabilidade

1- Para aplicações financeiras ou levantamento de montantes que não se insiram em atos de gestão corrente, é necessária, a aprovação da assembleia-geral.

2- Todos os documentos são autenticados com o selo branco ou carimbo do sindicato.

#### Artigo 100.º

##### Regulamentos internos

1- As disposições estatutárias podem ser completadas por normas internas de carácter executivo, em aspetos omissos que impliquem a respetiva regulamentação, não podendo, todavia, o seu teor colidir com a lei ou com a natureza, os fins ou as atribuições do sindicato.

2- Os regulamentos internos do sindicato e, bem assim, as normas internas de carácter executivo, uma vez aprovada pela assembleia geral, terão perante os associados o mesmo valor e eficácia que os estatutos.

3- Para aprovação dos regulamentos internos, observar-se-á o disposto nos números 1, 2 e 3 do artigo 96.º.

#### Artigo 101.º

##### Insígnias e selo

O sindicato usará estandarte, bandeira, galhardete, selo



branco e carimbo com as características que forem aprovadas pela entidade competente.

#### Artigo 102.º

##### Plenário de associados

Através de processos expeditos e simplificados, o sindicato pode convocar plenários de associados, a fim de debater assuntos de interesse geral, cujas resoluções serão postas em prática pelos órgãos sindicais ou remetidas à assembleia-geral para deliberação e posterior execução.

#### Artigo 103.º

##### Renúncia coletiva

A renúncia coletiva do exercício dos cargos eletivos confere legitimidade a um dos três sócios mais antigos, no pleno gozo dos seus direitos, para assumir todas as funções indispensáveis à normalização da situação administrativa do sindicato.

#### Artigo 104.º

##### Legislação supletiva

Nas matérias em que os assuntos e as normas ou regulamentos internos do sindicato sejam omissos aplicar-se-á, pela seguinte ordem, o regime consagrado pela lei sindical e o regime geral das associações.

Registado em 4 julho de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 163 do livro n.º 2.

## **Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS - Alteração**

Alteração aprovada em 30 de maio do ano de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2011.

### CAPÍTULO I

#### **Denominação, âmbito e sede**

##### Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS, é a associação sindical representativa dos trabalhadores que, independente da sua profissão, exerçam a sua actividade em instituições, organismos e estabelecimentos da saúde e da segurança social, quer públicos quer privados e outros, nomeadamente nos organismos reconhecidos na designação de «economia social» ou do terceiro sector, incluindo mutualidades, cooperativas e associações, fundações e comunidades, como Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), ONG, ordens, misericórdias, associações de bombeiros voluntários e demais entidades de qualquer natureza jurídica com actividade similar.

##### Artigo 2.º

O âmbito de representação do sindicato é todo o território nacional.

##### Artigo 3.º

- 1- O sindicato tem a sua sede no Porto;
- 2- Por decisão da direcção e de acordo com regulamento próprio aprovado em assembleia geral, o sindicato poderá abrir delegações noutras localidades da sua área de jurisdição.

### CAPÍTULO II

#### **Natureza e princípios fundamentais**

##### Artigo 4.º

O sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da pluralidade, da democracia e da independência sindical e defende a unidade dos trabalhadores e a solidariedade entre eles, assim como o fim da exploração do homem pelo homem.

##### Artigo 5.º

O sindicato defende o princípio da não discriminação e do tratamento igual entre todos os associados, assim como a liberdade de sindicalização de todos os trabalhadores independentemente das suas opções políticas, ideológicas, religiosas, orientação sexual, nacionalidade ou de etnia.

##### Artigo 6.º

O sindicato desenvolve a sua actividade com total independência em relação às entidades patronais, estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer outros organismos de natureza não sindical.

##### Artigo 7.º

1- É reconhecido o exercício do direito de tendência dentro do sindicato possibilitando o debate aberto e democrático das várias correntes de opinião que os trabalhadores entenderem exprimir.

2- A regulamentação do direito de tendência consta no anexo IV a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

##### Artigo 8.º

Para além da acção sindical, primeira finalidade da sua existência, o sindicato procurará obter benefícios para os associados, complementares aos da actividade sindical, pelo que poderá estabelecer contactos, protocolos, programas de actividade e a cooperação com outras entidades no âmbito nacional ou internacional ou ainda criar fundos de greve e de solidariedade.

##### Artigo 9.º

As formas de luta a desenvolver com os trabalhadores deverão ser precedidas, sempre que possível, da sua prévia aprovação organizada da forma como estes entenderem.

### CAPÍTULO III

#### Fins e competências

##### Artigo 10.º

O sindicato tem por fins:

- 1- Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses colectivos e individuais dos seus associados;
- 2- Promover, organizar e apoiar acções e lutas conducentes à satisfação das reivindicações dos associados, de acordo com a sua vontade democrática;
- 3- Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas.
- 4- Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, a luta por uma sociedade de igualdade, liberdade e solidariedade e o respeito pelos direitos humanos;
- 5- Cooperar com as comissões de trabalhadores e outras associações sindicais, nacionais ou internacionais, em acções de defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores;
- 6- Promover, quando estiverem reunidas as condições necessárias, a criação de fundos de solidariedade e de greve, ou ainda de apoio médico e social aos seus associados, assim como a edificação de uma casa da terceira idade para os reformados e antigos associados do sindicato;
- 7- Prestar todo o apoio sindical aos desempregados que tenham exercido ou venham a exercer a sua actividade nas áreas e âmbito do sindicato, nomeadamente apoio na acção e formação profissional, e bem como estabelecer contactos junto de entidades públicas e privadas com vista à sua inserção no mercado de trabalho.

##### Artigo 11.º

Ao sindicato compete, nomeadamente:

- 1- Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- 2- Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por associados, outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- 3- Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- 4- Intervir nos processos de reestruturação, especialmente no respeitante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- 5- Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e outros regulamentos de trabalho;
- 6- Intervir em processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;
- 7- Prestar assistência sindical, jurídica ou outra que lhe seja possível aos seus associados, em todos os aspectos laborais, e contra quaisquer condutas reveladoras de assédio moral e sexual, assim como de violência doméstica;
- 8- Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores.
- 9- Desenvolver práticas sindicais com sensibilidade de ci-

dadania, meio ambiente e social.

##### Artigo 12.º

Para a prossecução dos seus fins o sindicato deve:

- 1- Criar e dinamizar a estrutura sindical de forma a garantir uma estreita e contínua ligação aos trabalhadores;
- 2- Promover o mais amplo debate entre os trabalhadores, o confronto salutar entre opiniões diferentes, propostas e alternativas sempre que elas existam;
- 3- Dar a todas as tendências igual tratamento;
- 4- Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;
- 5- Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos seus associados;
- 6- Solicitar aos desempregados o preenchimento de um impresso de adesão aos princípios e objectivos do sindicato e contribuírem com o pagamento do valor estabelecido na alínea a) do artigo 44.º dos presentes estatutos.

### CAPÍTULO IV

#### Associados

##### Artigo 13.º

Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores abrangidos pelo artigo 1.º e que exercem a sua actividade no âmbito indicado no artigo 2.º, bem como todos aqueles que se encontram nas condições descritas no artigo 44.º dos presentes estatutos.

##### Artigo 14.º

- 1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção que deverá decidir no prazo máximo de oito dias após a apresentação do pedido e o comunicará ao interessado e à estrutura sindical do seu local de trabalho;
- 2- Da decisão da direcção cabe recurso, interposto pelo interessado ou por qualquer associado, para a assembleia geral que se realizará, por decisão da direcção, até ao prazo máximo de três meses.

##### Artigo 15.º

São direitos dos associados:

- 1- Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- 2- Participar activamente na vida do sindicato apresentando todas as propostas que entender por convenientes.
- 3- Participar em todas as deliberações que lhes digam respeito
- 4- Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, culturais e sociais comuns aos associados;
- 5- Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por instituições onde este se tenha filiado ou com o qual estabelece protocolos de cooperação nos termos destes estatutos;
- 6- Ser informado de todos os assuntos que digam respeito à vida sindical;

7- Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos dos presentes estatutos;

8- Formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato;

9- Examinar as contas, orçamentos e outros documentos, nos períodos e nas condições em que a direcção tem por dever colocar à sua disposição;

10- Beneficiar do fundo de greve, de solidariedade ou de outros serviços de apoio, criados pelo sindicato, nos termos dos presentes estatutos e dos regulamentos para o efeito criados.

#### Artigo 16.º

São deveres dos associados:

1- Defender os interesses de todos os trabalhadores, a democracia e o debate aberto das ideias e opiniões;

2- Participar nas actividades do sindicato e manter-se delas informado, participar nas reuniões e outras iniciativas, exercer o direito de voto e desempenhar as funções para que for eleito salvo por motivos que justificará;

3- Cumprir e fazer cumprir os estatutos bem como as deliberações democraticamente assumidas;

4- Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do sindicato, suas actividades e edições, com vista ao alargamento da influência sindical;

5- Pagar mensalmente a quotização;

6- Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de um mês, a mudança de residência, reforma, incapacidade por doença, impedimento por serviço militar, situação de desemprego ou ainda quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do sindicato;

#### Artigo 17.º

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

1- Se retirem voluntariamente comunicando essa sua intenção por escrito à direcção;

2- Haja sido punidos com a pena de expulsão;

3- Deixarem de pagar as quotas, sem motivo justificado, ao fim de seis meses e, se depois de avisados por escrito pelo sindicato, não efectuarem o seu pagamento ou não apresentarem por escrito a forma de pagamento do valor atrasado, no prazo de um mês a contar da data de recepção do aviso.

4- No caso de existir matéria susceptível de integrar a prática de infracção estatutária, compete à direcção do sindicato promover o respectivo processo disciplinar, elaborar a nota de culpa com a descrição concreta e específica dos factos e entregá-la ao associado no prazo de 30 dias após o conhecimentos dos mesmos.

5- O associado acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias úteis, a contar da data de recebimento da nota de culpa, podendo requerer as diligências de prova que entenda e apresentar até três testemunhas por cada facto.

6- Após a realização das diligências probatórias a que haja lugar, a decisão disciplinar deverá ser tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa do associado.

7- Da decisão da direcção do sindicato cabe recurso, no prazo de 10 dias a contar da sua notificação ao associado,

para a assembleia geral ordinária do sindicato, na primeira reunião deste órgão que ocorrer após a decisão, salvo se já tiver sido convocada, que delibera em última instância.

8- A pena de expulsão só poderá ser aplicada a um associado no âmbito de um processo disciplinar devidamente instaurado pela direcção do sindicato e quando, no referido processo, fique provado que o mesmo cometeu grave violação de deveres fundamentais.

#### Artigo 18.º

Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo nos casos de expulsão em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia geral, no prazo máximo de três meses e votado favoravelmente pela maioria dos associados.

### CAPÍTULO V

#### Regime disciplinar

#### Artigo 19.º

1- Podem ser aplicadas aos associados as penas de repressão, suspensão até doze meses e expulsão, desde que:

a) Não cumpram de forma injustificada os deveres previstos no artigo 16.º;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores.

2- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

#### Artigo 20.º

1- O poder disciplinar é exercido pela mesa da assembleia geral, a qual nomeará para o efeito uma comissão de inquérito ou inquiridor;

2- A mesa da assembleia geral poderá, por proposta da comissão de inquérito ou do inquiridor, suspender preventivamente o arguido, se a gravidade da infracção o justificar;

3- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância;

4- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral que ocorrer após a decisão, no prazo máximo de três meses, salvo se esta já tiver sido convocada ou se tratar de assembleia geral eleitoral.

### CAPÍTULO VI

#### Organização do sindicato

#### Artigo 21.º

A estrutura do sindicato nos locais de trabalho é constituída pelo plenário de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical e delegados sindicais, sendo que:

1- O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo dos trabalhadores de uma instituição ou estabelecimento e ser-

viço, podendo ser convocado para um conjunto de locais de trabalho;

2- A comissão sindical é um órgão de coordenação da actividade composta pelos delegados sindicais da instituição ou área respectiva;

3- Os delegados sindicais são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo regulamento aprovado em assembleia geral, e têm como atribuições:

a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;

b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;

c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que as circulares e informações do sindicato cheguem aos trabalhadores;

d) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador e zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições gerais legais, contratuais e regulamentares;

e) Cooperar estreitamente com a direcção, assegurando a execução das resoluções;

f) Dar conhecimento à direcção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos trabalhadores;

g) Cooperar no estudo, negociação ou revisão das convenções colectivas de trabalho;

h) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção do sindicato;

i) Estimular a participação activa dos trabalhadores na vida sindical;

j) Incentivar os trabalhadores não filiados a procederem à sua inscrição;

k) Cobrar ou controlar a cobrança e remessa ao sindicato da quotização sindical;

l) Contribuir para a formação profissional e sindical e para a promoção económica, social e cultural dos trabalhadores;

m) Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência.

#### Artigo 22.º

A criação de delegações ou de outras formas de organização descentralizadas do sindicato verificar-se-á por simples deliberação da direcção, ouvidos os trabalhadores interessados.

### CAPÍTULO VII

## Órgãos do sindicato

### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 23.º

Os órgãos do sindicato são:

1- Assembleia geral;

2- Mesa da assembleia geral;

3- Direcção;

4- Conselho fiscal;

5- Assembleia de delegados sindicais

#### Artigo 24.º

1- A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal é de quatro anos.

2- A partir da data da publicação dos presentes estatutos, os membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal só podem ser reeleitos em efectividade de funções para o mesmo órgão num máximo de três vezes consecutivas.

3- A assembleia geral especificamente convocada para o efeito, poderá autorizar a continuidade da totalidade dos membros dos órgãos dos corpos sociais (gerentes), para além da finalização do respectivo mandato, e desde que:

a) Seja considerada por votação expressamente requerida, para o regular funcionamento do sindicato e dos seus órgãos sociais, designadamente se ocorrer a falta de apresentação de listas na assembleia geral eleitoral que ponha em causa as condições de continuidade do sindicato.

#### Artigo 25.º

1- O exercício dos cargos sindicais é gratuito;

2- Os membros eleitos do sindicato que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição do seu trabalho ou sofram comprovadamente prejuízos económicos por motivo do desempenho das suas funções têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias correspondentes.

#### Artigo 26.º

Qualquer membro dos órgãos do sindicato pode pedir a suspensão do seu mandato por tempo determinado ou indeterminado, sendo substituído pelo suplente, por ordem da lista, cessando as suas funções quando este o reassumir.

#### Artigo 27.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal podem ser destituídos pela assembleia geral que tenha sido convocada expressamente para este efeito com a antecedência mínima de 30 dias e desde que votada por mais de 50 % dos sócios presentes.

2- A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número anterior a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4- Nos casos previsto no número 2, deste artigo, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias.

5- O disposto nos números anteriores aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.



## SECÇÃO II

### Assembleia geral

#### Artigo 28.º

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 29.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- 1- Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal;
- 2- Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal;
- 3- Deliberar, em última instância, os diferendos entre órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para a instrução e estudo de processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;
- 4- Aprovar anualmente o relatório e as contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;
- 5- Aprovar anualmente o orçamento e plano de actividades proposto pela direcção;
- 6- Alterar o valor da quotização a pagar mensalmente pelos associados
- 7- Autorizar a direcção a contrair empréstimos
- 8- Autorizar a direcção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- 9- Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- 10- Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- 11- Deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;
- 12- Deliberar sobre a integração e fusão do sindicato;
- 13- Deliberar sobre a filiação do sindicato, ou desfiliação, de uniões, federações ou centrais sindicais e organismos congéneres no espaço europeu ou mundial;

#### Artigo 30.º

- 1- A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária, anualmente, até 31 de Março para exercer as atribuições previstas no número 4 do artigo 35.º, até 15 de Dezembro para exercer as atribuições previstas no número 5 do artigo 35.º e de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas no número 1 do artigo 29.º;
- 2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:
  - a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
  - b) A solicitação do conselho fiscal e da direcção;
  - c) A requerimento de, pelo menos, um 1/10 ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- 3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos;
- 4- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número 2, deste artigo, o presidente da mesa deverá convocar a assem-

bleia geral de forma que esta se realize no prazo de trinta dias após a recepção do requerimento.

5- As assembleias-gerais extraordinárias convocadas a requerimento dos associados, nos termos da alínea c) do número 2, só se realizam com a presença de pelo menos 50 % dos associados proponentes.

#### Artigo 31.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na área em que o sindicato exerce a sua actividade com a antecedência de 60 dias, pela afixação da convocatória nas instalações do sindicato e pelo envio aos delegados sindicais

2- A assembleia geral inicia-se na hora marcada, com a presença da maioria dos associados ou trinta minutos depois, com a presença de qualquer número de associados presentes.

3- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos dos associados presentes, salvo no que respeita às matérias previstas nos números 8, 9, 11, 12 e 13, do artigo 29.º, em que se exige a maioria absoluta de votos.

## SECÇÃO III

### Mesa da assembleia geral

#### Artigo 32.º

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, dois secretários e dois suplentes;
- 2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, a escolher entre ambos.

#### Artigo 33.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- 1- Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- 2- Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projectos de deliberação e requerimento, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;
- 3- Garantir a elaboração das actas das reuniões da assembleia geral;
- 4- Dar posse aos membros eleitos para os novos órgãos no prazo de quinze dias após a eleição;
- 5- Exercer o poder disciplinar que lhe confere os estatutos;
- 6- Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento.

## SECÇÃO IV

### Direcção

#### Artigo 34.º

- 1- A direcção do sindicato compõe-se de quinze membros efectivos e cinco suplentes
- 2- A direcção, na sua primeira reunião, deverá:

- a) Definir as funções de cada um dos seus membros;
- b) Aprovar o regulamento de funcionamento.

#### Artigo 35.º

Compete à direcção, em especial:

- 1- Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- 2- Aceitar e recusar os pedidos de inscrição dos associados;
- 3- Dirigir e coordenar a actividade do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- 4- Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de actividades e as contas, acompanhado do respectivo parecer do conselho fiscal;
- 5- Elaborar e apresentar anualmente o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte;
- 6- Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- 7- Elaborar o inventário dos haveres do sindicato que será conferido e assinado no acto da posse da nova direcção;
- 8- Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- 9- Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- 10- Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, de acordo com as disposições legais aplicáveis;
- 11- Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- 12- Promover a constituição de grupos de trabalho ou comissões eventuais para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade.

#### Artigo 36.º

- 1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, 2 membros efectivos da direcção.
- 2- A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 37.º

- 1- A direcção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros;
- 2- As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples dos votos dos seus membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião;
- 3- Em caso de empate o coordenador da direcção tem voto de qualidade;
- 4- A direcção reúne sempre que necessário, no mínimo, uma vez por mês.

### SECÇÃO V

#### Conselho fiscal

#### Artigo 38.º

- 1- O conselho fiscal é constituído por três membros efecti-

vos, um dos quais presidirá, e dois suplentes;

2- O conselho fiscal elegerá, na sua primeira reunião, o Presidente, de entre os seus membros.

3- O conselho fiscal reunirá, pelo menos, de 3 em 3 meses e a condução dos trabalhos é da responsabilidade do seu presidente.

4- O conselho fiscal só pode deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efectivos.

5- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

#### Artigo 39.º

**Compete em especial ao conselho fiscal:**

- 1- Examinar sempre que o entender a contabilidade do sindicato;
- 2- Apreciar o relatório de actividades e de contas bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção;
- 3- Fiscalizar os actos administrativos da direcção elaborando relatórios, se for caso disso, enviando-os à mesa da assembleia geral e à direcção;
- 4- Assistir às reuniões da direcção sem direito a voto.

### SECÇÃO VI

#### Assembleia de delegados

#### Artigo 40.º

A assembleia de delegados é um órgão consultivo, constituído pelos delegados sindicais do sindicato.

#### Artigo 41.º

- 1- A assembleia de delegados exerce as funções consultivas junto da direcção;
- 2- A assembleia de delegados pode ser convocada pela direcção do sindicato, por uma comissão sindical ou por 10 % dos delegados sindicais;
- 3- A assembleia de delegados poderá reunir por áreas geográficas, sectores de actividade ou categorias profissionais, para debater assuntos de interesse específico dos trabalhadores de determinada área geográfica, sector de actividade ou categoria profissional.

#### Artigo 42.º

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

- 1- Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- 2- Apreciar a acção sindical desenvolvida, com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;
- 3- Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- 4- Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

## CAPÍTULO VIII

### Fundos

#### Artigo 43.º

Constituem fundos do sindicato:

- 1- As quotas dos associados;
- 2- As receitas extraordinárias;
- 3- As contribuições extraordinárias.
- 4- A Direcção poderá deliberar a aplicação de uma percentagem sobre o direito a indemnização recebida pelos seus associados.

#### Artigo 44.º

1- A quotização mensal a pagar por cada associado é de 1 % do seu vencimento mensal líquido, acrescido de eventuais diuturnidades ou anualidades;

2- Exceptuam-se:

- a) Os desempregados, que pagam 0,5 % do salário mínimo nacional
- b) Os reformados e pensionistas que pagam 0,5 % da pensão social ou da pensão de reforma
- c) Poderão ainda exceptuar-se, mediante decisão da direcção, os associados que comprovadamente se encontrem em situação de forte debilidade económica, ou se encontrem inscritos em organizações deontológicas e ordens profissionais, nacionais ou internacionais, com quem o sindicato estabeleça protocolos de cooperação, sendo nestes casos, a fixação da quota num valor mínimo nunca inferior a 0,5 %.

#### Artigo 45.º

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do sindicato.

#### Artigo 46.º

1- A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia geral:

- a) Até 15 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e contas relativas ao ano anterior acompanhados de parecer do conselho fiscal;
- 2- O relatório de actividades, o plano de actividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados, na sede e delegações do sindicato com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia geral e deverão ser enviados, no mesmo prazo, aos delegados sindicais.

## CAPÍTULO IX

### Fusão e dissolução

#### Artigo 47.º

A integração, fusão e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente

convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de pelo menos dois terços do número total de votantes.

#### Artigo 48.º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão, ou dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que se procederá, não podendo em caso algum os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados ou funcionários.

## CAPÍTULO X

### Eleições

#### Artigo 49.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos 2 meses anteriores;

2- Para os efeitos do disposto no número anterior considera-se quotização paga as situações de impedimento por doença, acidente de trabalho e serviço militar.

#### Artigo 50.º

A forma de funcionamento da assembleia eleitoral, bem como o processo eleitoral serão objecto de regulamento eleitoral a aprovar pela assembleia geral.

#### Artigo 51.º

1- Em todos os actos eleitorais disputados pelo método de lista o apuramento é feito de forma proporcional, pelo que a cada lista caberá eleger, para o órgão respectivo, o número de mandatos proporcional ao número percentual de votos que obteve.

2- O primeiro candidato da lista mais votada será o coordenador do órgão a eleger.

## CAPÍTULO XI

### Alteração dos estatutos

#### Artigo 52.º

Os estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral e de acordo com os presentes estatutos e a lei sindical.

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 53.º

1- Os órgãos do sindicato em exercício à data da entrada em vigor dos estatutos aprovados pela assembleia geral extraordinária realizada mantêm-se em funções até ao final do seu mandato, com as atribuições que lhe são cometidas pelos presentes estatutos;

2- Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente

após a sua aprovação e não têm efeitos retroactivos.

#### Artigo 54.º

Os casos omissos nos presentes estatutos serão regulados pela mesa da assembleia geral de acordo com a lei das associações sindicais.

### ANEXO I

#### Regulamento eleitoral

##### Artigo 1.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

- 1- Marcar a data das eleições;
- 2- Convocar a assembleia geral eleitoral;
- 3- Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- 4- Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- 5- Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- 6- Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- 7- Promover a constituição das mesas de voto;
- 8- Promover a confecção dos boletins de voto;
- 9- Presidir ao acto eleitoral.

##### Artigo 2.º

As eleições devem ter lugar no mês do termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal.

##### Artigo 3.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita:

- 1- Por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do sindicato e delegações;
- 2- Pelo envio para comissões sindicais e delegados sindicais de serviços, organismos e instituições para afixação nos locais de trabalho;
- 3- Publicados em, pelo menos, um dos jornais diários mais lidos na área do sindicato, com a antecedência de 60 dias;
- 4- Pelo envio de anúncio convocatório via correio, com a antecedência de 60 dias, para a morada dos associados.

##### Artigo 4.º

- 1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato, nas delegações sindicais, serviços, organismos e instituições no prazo de 45 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral;
- 2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer associado reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas, após a recepção da reclamação;

##### Artigo 5.º

- 1- A apresentação de uma lista candidata consiste na entrega à mesa da assembleia geral:
  - a) Da designação do órgão do sindicato a que a lista se

candidata e com que sigla se candidata;

b) Da identificação de todos os seus candidatos, sendo que o primeiro é o candidato a coordenador;

c) Do termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura;

d) Do programa de acção;

e) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização eleitoral;

2- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 5 % ou 100 associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação da instituição onde trabalham, se for o caso;

4- Os subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e instituição onde trabalham;

5- Cada candidato só poderá apresentar-se numa lista de candidatura;

6- A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 30 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral;

7- O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

##### Artigo 6.º

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos 5 dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas das candidaturas;

2- Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de 5 dias a contar da data da entrega;

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas 24 horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas;

4- A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral;

5- As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixados na sede e delegações do sindicato desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral;

##### Artigo 7.º

1- Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, definitivamente aceites;

2- Compete à comissão de fiscalização:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia geral;



c) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste;

3- A comissão de fiscalização eleitoral inicia as suas funções após o termo do prazo referido no número 3 do artigo 6.º.

#### Artigo 8.º

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo 6.º e termina na antevéspera do acto eleitoral;

2- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes;

3- Cada lista entregará, até 20 dias antes do acto eleitoral, à comissão de fiscalização em forma adequada para uma página A4 um resumo do seu programa e ainda o conjunto das fotografias dos seus candidatos que serão inseridas noutra página A4. Estes documentos serão enviados, a expensas do sindicato, pelo correio a todos os associados até 10 dias antes do acto eleitoral;

4- A direcção é obrigada a colocar os meios técnicos disponíveis do sindicato à disposição, de igual forma, das listas concorrentes;

5- O sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, num montante igual para todos, a fixar pela direcção, ou no orçamento anual aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do sindicato.

#### Artigo 9.º

1- Funcionarão mesas de voto, no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, nomeadamente:

a) Na sede central do sindicato

b) Nas delegações ou outras instalações sindicais

c) Em todos os locais de trabalho com pelo menos vinte associados

2- Tendo em consideração a necessidade de assegurar a máxima participação dos associados no acto eleitoral, poderão ser adoptadas mesas volantes;

3- A mesa da assembleia geral promoverá até 5 dias antes da data da assembleia eleitoral, a constituição das mesas de voto;

4- Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia geral que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas aos quais competirá exercer as funções de secretário;

5- À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

#### Artigo 10.º

1- O voto é secreto;

2- Não é permitido o voto por procuração;

3- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;

b) Este envelope, conjuntamente com a declaração comprovativa da sua identidade devidamente preenchida e assinada, é introduzido noutro, o qual será endereçado e reme-

tido por correio ou entregue em mão à mesa da assembleia geral;

4- Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

#### Artigo 11.º

1- Os boletins de voto, editados pelo sindicato sob o controlo da comissão de fiscalização, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação segundo o órgão a que se candidatam, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior;

2- Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos dos números 4 e 6 do artigo 6.º do presente regulamento seguindo-se a cada uma delas um quadrado;

3- Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do sindicato, serão enviados para a morada dos associados, até 5 dias antes da data da assembleia geral eleitoral ou entregues no próprio acto eleitoral;

#### Artigo 12.º

1- A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou outro documento de identificação idóneo com fotografia;

2- A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado;

3- A sua entrega inutilizada por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

#### Artigo 13.º

1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta, com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa;

2- Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do sindicato e, na mesma data, entregando cópia aos representantes de todas as listas;

3- Da acta final a mesa da assembleia geral elaborará comunicado que enviará para todas as delegações do sindicato, comissões e delegados sindicais e solicitará distribuição aos trabalhadores nos locais de trabalho.

#### Artigo 14.º

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até 5 dias após a afixação dos resultados;

2- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito, e afixada na sede do sindicato;

3- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso

para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos 8 dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância;

4- O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de 24 horas após a comunicação da decisão referida no número 2 deste artigo.

#### Artigo 15.º

A mesa da assembleia geral conferirá posse aos membros eleitos no prazo de 15 dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de 5 dias após a decisão final da assembleia geral.

#### Artigo 16.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

### ANEXO II

#### **Regulamento da eleição de delegados sindicais**

##### Artigo 1.º

1- A eleição dos delegados sindicais é da competência e iniciativa dos trabalhadores;

2- A eleição dos delegados sindicais é realizada nos locais de trabalho ou no sindicato.

##### Artigo 2.º

1- Cabe à direcção do sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral;

2- A eleição dos delegados sindicais deve ser efectuada por voto directo e secreto.

##### Artigo 3.º

Só pode ser delegado/a sindical o trabalhador sócio do Sindicato que reúna as seguintes condições:

3- Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

4- Ter mais de 16 anos;

##### Artigo 4.º

1- O mandato de cada delegado sindical inicia-se a partir da data da sua eleição;

2- Os delegados sindicais que terminarem os seus mandatos continuam em exercício até à eleição de novos delegados sindicais.

##### Artigo 5.º

1- A exoneração dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores que os elegeram e pode verificar-se a todo o tempo;

2- A exoneração verificar-se-á por deliberação do plenário de trabalhadores convocado expressamente para o efeito com antecedência mínima de oito dias e desde que votada, por voto directo e secreto, pela maioria do número de trabalhadores presentes;

3- O plenário que destituir o delegado sindical deverá proceder à eleição dos substitutos.

##### Artigo 6.º

A eleição e exoneração de delegados sindicais serão comunicadas à entidade patronal pelo sindicato, logo após o acto que lhe deu origem.

##### Artigo 7.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na Lei e nos instrumentos de regulamentação de trabalho.

### ANEXO III

#### **Regulamento das delegações**

##### Artigo 1.º

O funcionamento das delegações existentes ou a criar reger-se-á pelo presente regulamento.

##### Artigo 2.º

As delegações, como forma de organização sindical descentralizada, orientam a sua acção pelos princípios e objectivos definidos nos estatutos e pelas deliberações dos órgãos competentes do sindicato.

##### Artigo 3.º

Compete, em especial, às delegações:

1- Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus interesses colectivos;

2- Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores no âmbito da sua actividade, bem como apoiar acções com idêntico objectivo;

3- Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho, instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e disposições regulamentares

4- Levar à prática as orientações e deliberações dos órgãos do sindicato;

5- Incentivar a filiação dos trabalhadores não sindicalizados;

6- Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical;

7- Manter os trabalhadores informados de toda a actividade sindical;

8- Informar a direcção acerca dos problemas e reivindicações dos trabalhadores;

9- Contribuir para a formação e informação sindical dos trabalhadores;

10- Pronunciar-se sobre todas as questões que lhes sejam presentes pelos órgãos do sindicato.

##### Artigo 4.º

Para a prossecução dos seus fins, as delegações devem:

1- Coordenar, apoiar e dinamizar a actividade sindical na área da sua jurisdição;

2- Desenvolver a organização dos trabalhadores de forma a garantir uma estreita e contínua ligação destes ao sindicato;

3- Participar nas estruturas locais e regionais do movimento sindical na área da sua actividade;

4- Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;

5- Propor à direcção as acções que correspondam e dêem satisfação as reivindicações e interesses dos trabalhadores da área da sua actividade.

#### Artigo 5.º

Os órgãos das delegações são:

- 1- Assembleia geral regional;
- 2- Secretariado.

#### Artigo 6.º

1- A assembleia geral regional é constituída pelos associados inscritos na área da delegação no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

2- Compete à assembleia geral regional, nomeadamente:

a) Eleger o órgão executivo da delegação, que se designará secretariado da delegação;

b) Deliberar sobre assuntos relacionados com a acção e funcionamento sindical específico da área da delegação.

1- A assembleia geral regional reúne ordinariamente de três em três anos, para eleger os membros do seu secretariado e extraordinariamente sob convocatória do secretariado ou da mesa da assembleia geral regional.

#### Artigo 7.º

A convocação e funcionamento da assembleia geral regional reger-se-á pelo regulamento da assembleia geral, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 8.º

A mesa da assembleia geral regional é composta pelos membros da mesa da assembleia geral do sindicato.

#### Artigo 9.º

O secretariado é constituído por três elementos efectivos e dois suplentes, que exerçam a sua actividade na área da delegação.

#### Artigo 10.º

O mandato dos membros do secretariado é de três anos, podendo ser reeleitos mais duas vezes.

#### Artigo 11.º

Compete ao secretariado a coordenação da actividade da delegação.

#### Artigo 12.º

O secretariado deverá definir as funções de cada um dos seus membros, tendo em consideração as tarefas que se lhes colocam, designadamente quanto à defesa das condições de trabalho e vida dos trabalhadores, à organização, à informação e propaganda, à formação sindical, à recolha de fundos e ao aproveitamento dos tempos livres.

#### Artigo 13.º

1- O secretariado reúne sempre que necessário e obrigato-

riamente de 30 em 30 dias, sendo as suas deliberações tomadas por maioria dos seus membros;

2- Quando os próprios entenderem necessário elaborarão actas das reuniões do secretariado.

#### Artigo 14.º

As dúvidas ou eventuais omissões do presente regulamento serão resolvidas por analogia com os estatutos do sindicato.

#### Artigo 15.º

Transitoriamente, a direcção poderá manter serviços de delegação directamente assegurados por membros dos órgãos do sindicato enquanto não for possível pôr em prática o presente regulamento.

### ANEXO IV

## Regulamento do direito de tendência

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1- Aos associados do STSSSS é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político sindical é da competência da assembleia geral do STSSSS.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do STSSSS.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante do STSSSS, 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 nos estatutos do STSSSS e neste regulamento.

#### Artigo 5.º

##### Constituição

A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, orientação político-sindical, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.

Artigo 6.º

**Reconhecimento**

Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos associados do STSSSS.

Artigo 7.º

**Associação**

Cada tendência pode associar-se com as demais tendências internas para qualquer fim estatutário.

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 acções determinadas pelos órgãos estatutários do STSSSS;
- b) Desenvolver, junto dos trabalhadores, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo de classe definidos pelos estatutos;
- c) Defender a independência do STSSSS;
- d) Impedir que, a coberto do direito de tendência a minoria se possa sobrepor à maioria.

Artigo 9.º

**Direitos**

- 1- As tendências poderão beneficiar do apoio dos serviços administrativos e jurídicos do STSSSS, de acordo com o orçamento anual atribuído às tendências.
- 2- As tendências podem solicitar ao STSSSS que lhe seja disponibilizada uma sala para reunir, dentro do horário normal de funcionamento, devendo para o efeito avisar a direcção com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Registado em 2 julho de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl.163 do livro n.º 2.

**União Sindical de Torres Vedras, Cadaval, Lourinhã, Mafra e Sobral de Monte Agraço - Nulidade parcial**

Por sentença proferida em 7 de abril de 2014, transitada em julgado em 12 de maio de 2014, no âmbito do processo n.º 44/14.STTTVD, que o Ministério Público moveu contra a União Sindical de Torres Vedras, Cadaval, Lourinhã, Mafra e Sobral de Monte Agraço, que correu termos no Tribunal do Trabalho de Torres Vedras - Secção única, foi declarada a nulidade do: «número 2 do artigo 15.º dos estatutos União Sindical de Torres Veda, Cadaval, Lourinhã, Mafra e Sobral de Monte Agraço por violação do disposto no artigo 450.º número 2 do Código do Trabalho».

II - DIREÇÃO

**Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente Sul, SITE-SUL**

Eleição em 17, 18 e 19 de junho de 2014, para o mandato de quatro anos.

Nome	BI/CC
Acácio José Santos Amaral	5176519
Adelino Jesus Macedo	9860914
Alexandre Manuel Lagos Pinto	9861069
António Jorge Aires Martins Coelho	11002262
António José Dias Gomes	6057899
António José Jesus Costa	11818265
António José Lopes Manteigas	10578272
António José Pardal Roque	5040500

António José Rodrigues Mendes	9700208
António Manuel Antunes S. Lopes	10571403
António Manuel Cruz Carvalho Mou-sinho	7613528
António Manuel João Hilário	7372921
António Manuel Porfírio Ferreira	7609913
Armando Costa Farias	24451926
Bruno Miguel Matos Ribeiro	10786325
Bruno Miguel Óca Lopes	11349825
Carlos Filipe Gomes Nunes	5220396
Carlos Manuel Mauricio Marques	11153092
Carlos Miguel Silva Beja	13113086
Cristiano Alfredo Almeida Castanheira	10621728
Cristiano Baião Marçalo	9852802



Daniel Edgar Bernardo Silvério	10529689
Dário Manuel Quintino Toledo	9623996
Desidério Freitas Rosa	5609232
Dinis Miguel Batista Nogueira	9934488
Domingos Isidoro Crespo	8021712
Edgar Humberto Amaro Véstia	11713705
Eduardo Jaime Santos Florindo	7813858
Esmeralda Costa Marques	11465196
Fábio Alexandre Cabica Casalão	12164747
Filipe Miguel Rosendo Gonçalves Valente Cruz	12645325
Flávio Bento Neves Galantinho	7405220
Francisco António Silva Redondo	6312971
Francisco José Bilro Alpalhão	9709477
Helder Alexandre Gil Guerreiro	10881005
Helder Loução Guerreiro	2052519
Isabel Maria Firmino Rebelo	9589035
Isabel Maria Freitas Vigário	10303979
João Carlos Pereira Parreira	4314672
João Gomes Vinagre	9911958
João Miguel Revés	12266938
Joaquim José Chagas Escoval	5107444
Joaquim Luis Feijó Matos	7489433
Jorge Manuel Mata Magrinho	10185566
Jorge Manuel Silva Bolegas	10442820
José Carlos Dias Pereira Silva	9607384
José Carlos Jerónimo Rocha	11985024
José Carlos Marcelino Silvestre	10645785
José Fernando Costa Monteiro	9831967
José Francisco Pereira Beijinho	8422231
José Francisco Rendeiro Serra	4748460
José Julio Ferreira Lóios	6852736
José Manuel Portela Lourenço	10344873
José Rui Gomes Tavares	11356072
Julia Maria Diogo Bravo Freire	7293702

Luis Manuel Guerreiro Faxelha	4890726
Luis Miguel Coelho Inocêncio	10441083
Luis Miguel Lopes Paiva	10374545
Luis Miguel Pereira do Ó Sousa	11045050
Manuel Diogo Bravo	7766023
Manuel Guerreiro Cambado	5575699
Manuel João Rita Carvalho	5579412
Manuel Sequeira Silva	5197783
Marco António Cruz Ferreira	13744407
Mário Fernando Santos Rosa	8982532
Mário Pedro Godinho Barreiros	10909039
Mónica Sofia Narciso Godinho	12511538
Nídia Marina Costa Sousa	13057423
Nuno Manuel Marques Santos	10288073
Nuno Miguel Sousa Taniça	10929610
Paula Cristina Santos Margarido	10793978
Paulo Jorge Pinto Santos Martins	8563177
Pedro Miguel Costa Assis	10020924
Pedro Miguel Ferreira Carvalho	11512472
Ricardo Jorge Monteiro Malveiro	9812473
Ricardo Jorge Tavanez Iria	11711359
Ricardo Manuel Aldeano Correia	8946954
Rita Maria Conceição Marcelino	2053293
Rui Jorge Cebolas Roque	10344241
Rui Manuel Higino José	7833231
Rui Manuel Pereira Vieira	10519634
Rui Miguel Duarte Amaro	10924882
Rui Pedro Moura Soares	11476039
Sérgio Manuel Breia Rosado	11782075
Tiago Vicente Portugal Martins Santos Figueiredo	11233498
Tomaz Henrique Maria Ribeiro	5079019
Valdemar José Cristóvão Palmela	10760607
Vanda Isabel Guerreiro Bernardo	11047420
Victor José Pereira Amaro	9854139
Vitor Manuel Santos Algarvio	9505474

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

### **ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente - Alteração**

Alteração aprovada em 18 de junho de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2014.

#### CAPITULO I

##### **Denominação, sede, âmbito e fins**

###### Artigo 1.º

###### **Denominação e natureza**

1- A ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente é uma associação patronal, constituída por tempo ilimitado, regendo-se pelo disposto nos presentes estatutos e demais legislação aplicada que tem por objeto a representação e proteção dos interesses dos seus associados nacional e no estrangeiro e a promoção e defesa da floresta, agricultura e ambiente.

###### Artigo 2.º

###### **Sede**

1- A ANEFA tem sede no concelho de Lisboa, podendo contudo possuir instalações em qualquer local do país.

###### Artigo 3.º

###### **Âmbito, objetivo e fins**

A ANEFA é uma associação de âmbito nacional, constituída por empresas que exercem atividades no domínio do ordenamento, designadamente no âmbito dos sectores florestal, agrícola e do ambiente e tem por objeto a defesa dos direitos e promoção dos interesses dos associados

#### CAPITULO II

##### **Dos sócios**

###### Artigo 7.º

###### **Perda de qualidade de associado**

3- A perda da qualidade de associado, nos termos da alínea e) do número 1, implica o pagamento das quotas até ao mês

de comunicação da demissão.

###### Artigo 10.º

###### **Disciplina**

7- O processo disciplinar, que terá sempre de obedecer a forma escrita, poderá ser objeto de regulamento próprio, a aprovar pela assembleia geral, não podendo, porém, o regime disciplinar conter normas que interfiram com a atividade económica exercida pelos associados.

#### CAPITULO III

##### **Dos órgãos sociais**

###### Artigo 11.º

###### **Disposições gerais**

1- São órgãos da ANEFA a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal. Os membros da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal serão eleitos em escrutínio secreto por um período de três anos, sendo reelegíveis consecutivamente.

3- O exercício dos cargos nos órgãos sociais é gratuito, mas os seus titulares terão direito ao reembolso de despesas, devidamente comprovadas, que tenham de efetuar no desempenho das funções para que hajam sido eleitos. Os órgãos da ANEFA poderão ser remunerados caso o plenário da assembleia geral o delibere.

5- São asseguradas a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas concorrentes a eleições para os corpos sociais.

###### Artigo 12.º

###### **Regulamento eleitoral**

A assembleia geral aprova o regulamento eleitoral. Contudo, fica desde já definido que a cada associado corresponde apenas o direito de um voto, independentemente da sua dimensão.

###### Artigo 25.º

###### **Direção**

A direção é constituída por um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro, podendo dela fazer parte dois vogais efetivos.

## Artigo 28.º

### Vinculação da associação

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma delas ser a do tesoureiro, quando se trate de documentos referentes a numerário e movimentação de contas bancárias.

## Artigo 32.º

### Comissões especializadas e organização descentralizada

1- A direção poderá criar comissões especializadas, destinadas a estudar, propor e acompanhar a execução de medidas para resolução de problemas específicos das empresas, das regiões e dos sectores de atividade compreendidos no âmbito da associação.

2- Os delegados regionais ou distritais serão eleitos a nível local e atuarão nas áreas compreendidas no âmbito da associação, aos quais competirá, em geral, dinamizar o espírito associativo e assegurar uma eficaz comunicação e cooperação entre a direção e os associados da respetiva área.

3- A assembleia geral poderá deliberar a criação, sob proposta da direção ou de um grupo de, pelo menos, 20 associados, de secções, delegações ou órgãos descentralizados de representação da associação, cujo funcionamento constará de regulamentos próprios aprovados em assembleia geral.

4- Os regulamentos a que se refere o número anterior deverão assegurar sempre, sem prejuízo da autonomia que em cada caso for conveniente, a indispensável coordenação entre os órgãos sociais centrais da associação e os órgãos sociais que constituem a sua organização descentralizada, devendo estes reger-se de harmonia com os preceitos constantes destes estatutos na parte aplicável e com observância dos princípios que nele se contêm em tudo quanto não for diretamente adaptável.

## Artigo 33.º

### Destituição dos corpos gerentes

1- Os membros dos corpos gerentes podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.

2- Constituem motivos de destituição:

- a) A perda da qualidade de associado;
- b) A prática de atos gravemente lesivos dos interesses coletivos prosseguidos pela associação ou o notório desinteresse no exercício dos cargos sociais.

3- O pedido de destituição será devidamente fundamentado, devendo ser subscrito pela maioria dos membros efetivos de qualquer dos órgãos sociais ou por associados em número não inferior a 20, que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

4- O pedido de destituição será 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.

5- Os membros cuja destituição é requerida poderão apresentar ao presidente da mesa, nos cinco dias seguintes à receção da cópia do pedido de destituição, a sua defesa por escrito.

6- Deverão ser colocadas à disposição dos associados cópias dos documentos referidos neste artigo até cinco dias antes da realização da assembleia geral.

7- Na assembleia geral que houver de deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes serão sempre concedidas oportunidades iguais de exposição aos requerentes e aos membros cuja destituição é requerida.

8- A assembleia geral poderá sustar qualquer decisão por insuficiência de elementos probatórios e nomear uma comissão de inquérito, cujo mandato, composição e prazo de funcionamento serão desde logo fixados.

## Artigo 34.º

### Gestão em caso de destituição

1- Deliberada a destituição e sempre que esta envolva a maioria de membros de qualquer órgão social em termos de impossibilitar o respetivo funcionamento, deverá a assembleia geral designar imediatamente uma comissão provisória que assegure a gestão daquele órgão.

2- A comissão provisória manter-se-á em funções até à realização de eleições extraordinárias, a realizar no prazo de 60 dias, salvo se a destituição tiver ocorrido no último semestre do mandato dos corpos gerentes, caso em que se manterão em funcionamento até à realização de eleições normais, nos termos dos presentes estatutos.

## CAPÍTULO IV

### Regime financeiro

## Artigo 35.º

### Receitas da associação

Constituem receitas da associação:

- a) O produto de joias e quotas, seus adicionais e suplementos;
- b) Os rendimentos dos bens sociais;
- c) Os produtos de multas aplicadas por infrações disciplinares;
- d) As contribuições e donativos dos associados ou de organizações empresariais;
- e) Quaisquer receitas ou rendimentos permitidos por lei.

## Artigo 36.º

### Joias e quotas

1- A joia de admissão será de montante a fixar em assembleia geral e será paga integralmente no ato de inscrição do associado.

2- A quota será de montante a fixar em assembleia geral, podendo o seu quantitativo variar na função de critério relacionado com a dimensão das empresas associadas.

3- As quotas serão pagas na sede da associação ou nos locais que forem fixados em deliberação da direção ou acordados entre esta e os associados.

4- A quota é mensal, mas a sua liquidação pode ser antecipada, por deliberação da direção ou a pedido do associado, através de uma só prestação anual ou de prestações semes-

trais ou trimestrais, não podendo, porém, a direção deliberar a antecipação da liquidação superior ao trimestre.

5- O sócio que voluntariamente se retirar da associação não tem direito a reaver quotas antecipadas.

6- Serão encargo dos sócios quaisquer despesas que a associação tenha de suportar por mora no pagamento das quotas ou para cobranças daquelas que estejam em dívida.

#### Artigo 37.º

##### Despesa da associação

1- As despesas da associação serão exclusivamente as que resultem da realização dos seus fins estatutários e do cumprimento de disposições legais aplicáveis.

2- A aquisição de bens imóveis a título oneroso e a sua alienação só pode ser feita mediante deliberação favorável da assembleia geral.

#### Artigo 38.º

##### Orçamento

1- O orçamento anual elaborado pela direção, acompanhado do parecer do conselho fiscal, será entregue ao presidente da mesa da assembleia geral até 30 de Novembro e colocado à disposição dos associados na mesma data, designadamente mediante a sua fixação na sede da associação.

2- É rigorosamente interdita a realização de despesas para que não exista cobertura orçamental.

#### Artigo 39.º

##### Saldo de contas de gestão

1- O saldo de conta da gerência de cada exercício será deduzida obrigatoriamente uma percentagem de 10 % para um fundo de reserva, sendo o restante aplicado em fundos ou iniciativas de interesse coletivo dos associados.

2- O fundo de reserva só pode ser movimentado com autorização do conselho fiscal.

### CAPÍTULO V

#### Da dissolução e liquidação

#### Artigo 40.º

##### Dissolução e liquidação

1- A associação 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 neles se estabelece.

2- Deliberada a dissolução, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática de atos meramente conservatórios e dos necessários à liquidação do património social e ultimate dos assuntos pendentes.

3- A assembleia geral decidirá igualmente sobre o prazo e forma de dissolução e liquidação do património, designando, se necessário, uma comissão liquidatária.

4- Os bens remanescentes do património serão destinados, preferencialmente, à união ou federação que reúna associação representativas de empresas singulares ou coletivas pertencentes à categoria industrial compreendida no âmbito da associação, desde que as mesmas não integrem, enquanto associados, membros da ANEFA. A assembleia geral que deliberar a dissolução deverá, porém, fazer depender a transição do património da aceitação, pela união ou federação que existir, dos trabalhadores que estiverem ao serviço da associação à data da sua dissolução, obtido o acordo destes e da união ou federação quanto às condições de transferência para o quadro do pessoal da união ou federação.

Registado em 4 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 124 do livro n.º 2.

#### **Federação da Indústria Têxtil e do Vestuário de Portugal, que passa a denominar-se FITVEP - Federação da Indústria Têxtil e do Vestuário de Portugal - Alteração**

Alteração aprovada em 20 de junho do ano de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2010.

#### Artigo 1.º

##### Denominação e duração

1- A FITVEP - Federação da Indústria Têxtil e do Vestuário de Portugal, adiante designada por federação, é uma associação de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei.

2- *Mantém-se.*

Registado em 3 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 124, do livro n.º 2.



## II - DIREÇÃO

### **APIMA - Associação Portuguesa dos Industriais de Mobiliário e Afins**

Eleição em 25 de março de 2014, para mandato de três anos.

Presidente

Moutinho & Moutinho, L.<sup>da</sup> - NIPC. 503090972.

Rui Natal Silva Moutinho, cartão de cidadão n.º 06965649 5 ZY0.

Vice-presidente

Animóvel - Anibal Carneiro Barbosa, L.<sup>da</sup> - NIPC. 500812373.

António Joaquim Espinheira Carneiro, cartão de cidadão n.º 05815379 9 ZZ4.

Vice-presidente

Induflex - Indústria de Estofos, SA - NIPC. 501572180.

Vitor Daniel Alves Ribeiro, bilhete de identidade n.º 9698130.

Vice-presidente

Arnaldo Moreira Rodrigues, L.<sup>da</sup> - NIPC. 500589275.

Albino Lobo Rodrigues, bilhete de identidade n.º 10261481.

Vice-presidente

Provence Mobiliário, L.<sup>da</sup> - NIPC. 505027712.

Filipe Alexandre Moreira da Costa, cartão de cidadão n.º 10178576 8 ZZ4.

Suplentes de direcção

Irmãos Pereira Pacheco SA - NIPC. 500647348.

Ricardo Manuel Meireles Pacheco, cartão de cidadão n.º 10407297.

Armando & Filhos, L.<sup>da</sup> - NIPC. 503566926.

Mário Ferreira da Silva, cartão de cidadão n.º 07698307.

Carlos Alfredo Barros da Silva, L.<sup>da</sup> - NIPC. 500635765.

Salvador Gonzaga Martins Silva, cartão de cidadão n.º 07440632 9 ZZ2.

### **AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins**

Eleição em 9 de abril 2013, para o mandato de dois anos.

– Rosa de Lourdes Fernandes Pinto Supardo Machado (presidente);

– Alice Gomes Chaves (vogal);

– Carolina Andreia de Seixas Viana da Fonseca (vogal).

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### **ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL) - Constituição.**

Estatutos aprovados em 3 de março de 2014.

##### **CAPÍTULO I**

#### **Coletivo de trabalhadores e formas de organização**

##### **SECÇÃO I**

#### **Coletivo de trabalhadores**

##### **Artigo 1.º**

##### **Coletivo de trabalhadores**

1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL).

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 do ISCTE-IUL, a todos os níveis.

3- Para efeitos do disposto no número 1, não são considerados trabalhadores, os colaboradores eventuais e contratados em regime de prestação de serviço, ainda que no exercício de funções nas instalações por incumbência dos órgãos de gestão do ISCTE-IUL.

4- Nenhum trabalhador do ISCTE-IUL 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) A reunião geral de trabalhadores (RGT);
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### Artigo 3.º

##### Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões gerais e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões gerais e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite máximo 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 efeito do número anterior, a CT é obrigada a comunicar a realização das reuniões ao dirigente máximo do ISCTE-IUL, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

## SECÇÃO II

### Reunião geral de trabalhadores - Natureza e competências

#### Artigo 4.º

##### Reunião geral de trabalhadores

A RGT, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituída por todos os trabalhadores do ISCTE-IUL, conforme definição no artigo 1.º.

#### Artigo 5.º

##### Competências da reunião geral de trabalhadores

1- Compete à RGT:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Destituir a CT a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos na lei e 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.

## SECÇÃO III

### Reunião geral de trabalhadores - Funcionamento

#### Artigo 6.º

##### Convocação da reunião geral de trabalhadores

1- A RGT pode ser convocada:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 100 dos trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores do ISCTE-IUL, em requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos, subscrito por todos os proponentes.

2- Da convocatória constarão, obrigatoriamente, o dia, hora, local e ordem de trabalhos da RGT.

3- A validade da convocatória referida nos números anteriores está dependente da presença de 80 % dos requerentes perdendo os faltosos o direito de convocar nova RGT antes de decorrido o prazo de seis meses.

4- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao dirigente máximo do ISCTE-IUL.

#### Artigo 7.º

##### Prazos para a convocatória

A RGT será convocada com antecedência mínima de 10 dias, por meio de comunicado subscrito pela CT a distribuir por todos os serviços e locais de divulgação apropriados e sempre que possível através de correio eletrónico para todos os trabalhadores.

#### Artigo 8.º

##### Periodicidade das reuniões gerais de trabalhadores

1- A RGT reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT, além de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- A RGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos do artigo 6.º.

3- A RGT reúne de emergência, sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

4- A convocatória para as reuniões referidas no número anterior é feita com a antecedência possível, no mínimo de 24 horas face à sua emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

5- A definição da natureza urgente da RGT bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

## Artigo 9.º

### Funcionamento da reunião geral de trabalhadores

1- A RGT reúne com a presença de, pelo menos, metade do total dos trabalhadores existentes à data da convocação. Se este mínimo não estiver presente à hora indicada, a RGT reunirá meia hora mais tarde com qualquer número de presenças.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Para a destituição da CT, ou de algum dos seus membros, exige-se a presença de pelo menos 100 trabalhadores ou 20% dos trabalhadores e a deliberação será válida com uma maioria qualificada de dois terços dos presentes.

4- A RGT é presidida pela CT.

## Artigo 10.º

### Sistema de votação em reunião geral de trabalhadores

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.

3- O voto é secreto nas votações referentes a destituição da CT, a aprovação e alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.

4- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei, e pela forma indicada no regulamento integrado nos presentes estatutos.

## Artigo 11.º

### Discussão em reunião geral de trabalhadores

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em RGT, as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;
- c) Resoluções de interesse coletivo.

2- A CT ou a RGT podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que mencionado na convocatória.

## CAPÍTULO II

### Comissão de trabalhadores

## SECÇÃO I

### Natureza da comissão de trabalhadores

## Artigo 12.º

### Natureza da comissão de trabalhadores

1- A CT é um órgão democraticamente eleito, 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, e 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.º

### Deveres da comissão de trabalhadores

1- No exercício das suas atribuições e competências e sem prejuízo do disposto na Lei, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos.

## SECÇÃO II

### Direitos da comissão de trabalhadores

## Artigo 14.º

### Direitos da comissão de trabalhadores

1- Para o exercício das suas atribuições e competências a CT goza dos direitos previstos na lei, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo da gestão do ISCTE-IUL;
- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação do ISCTE-IUL, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respectivas comissões coordenadoras;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais do ISCTE-IUL;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais do ISCTE-IUL;
- g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2- Da reunião referida na alínea g) do número anterior é lavrada ata, elaborada pelo dirigente máximo do serviço que deve ser assinada por todos os presentes.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores a CT poderá solicitar reuniões com os restantes órgãos de governo e unidades orgânicas do ISCTE-IUL.

## Artigo 15.º

### Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do ISCTE-IUL.

## Artigo 16.º

### Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, a CT goza dos direitos e está obrigado aos deveres previstos na lei, nomeadamente:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento do ISCTE-IUL e respectivas alterações, bem como acompanhar a sua execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de governo e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade do ISCTE-IUL, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de governo do ISCTE-IUL e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 17.º

### Direito a informação

1- A CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade, nos termos da lei.

## Artigo 18.º

### Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Deve ser solicitado parecer da CT os seguintes atos, sem prejuízo de outros previstos na lei:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;
- d) Mudança de local de atividade do ISCTE-IUL;
- e) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do ISCTE-IUL ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- f) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência do ISCTE-IUL.

2- O dirigente máximo do ISCTE-IUL solicita por escrito o parecer da CT, que deve ser emitido no prazo de 10 dias a contar da receção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido atendendo à extensão ou complexidade da matéria.

3- Caso a CT peça informação pertinente sobre a matéria da consulta, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da prestação da informação, por escrito ou em reunião em que tal ocorra.

4- Decorrido o prazo referido no número 2, sem que o parecer tenha sido entregue, considera-se cumprida a obrigação de consulta.

## SECÇÃO III

### Garantias e condições para o exercício da atividade da comissão de trabalhadores

## Artigo 19.º

### 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 dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

## Artigo 20.º

### Ação da comissão de trabalhadores no local de trabalho

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 21.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, nos termos da lei.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário laboral.

## Artigo 22.º

### Direito a instalações adequadas

1- A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior do ISCTE-IUL, para o exercício das suas funções, nos termos da lei.

## Artigo 23.º

### Direito a meios materiais e técnicos

1- A CT tem direito a obter os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções, de acordo com a lei.

## Artigo 24.º

### Autonomia e independência da comissão de trabalhadores

1- A CT é independente de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido a qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores, promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.



#### Artigo 25.º

##### **Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este se filiar ou não numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
- b) Despedir, mudar de local de trabalho, ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador devido ao exercício dos seus direitos relativos à participação em estruturas de participação coletiva ou pela sua filiação ou não filiação sindical.

#### Artigo 26.º

##### **Crédito de horas**

1- Para o exercício da sua atividade, os membros da CT, beneficiam de crédito de vinte e cinco horas mensais.

2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.

3- A CT pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo critérios por si definidos.

4- A distribuição do montante global do crédito de horas pelos membros da CT carece de unanimidade, não podendo ser atribuídas a cada um dos membros mais do que 48 horas mensais.

5- Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

6- Sempre que pretendam referir direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, o órgão ou serviço competente, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

#### Artigo 27.º

##### **Faltas**

1- As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas, consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

3- As ausências referidas no número 1 não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

4- A inobservância do disposto no número 2 torna as faltas injustificadas.

#### Artigo 28.º

##### **Proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento**

1- De acordo com o artigo 410.º do Código do Trabalho, a suspensão preventiva do trabalhador eleito para a CT não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2- Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro da CT, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

3- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro da CT, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do número 3 do artigo 392.º do Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

#### Artigo 29.º

##### **Proteção em caso de mudança de local de trabalho**

1- Os trabalhadores membros da CT não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da estrutura a que pertencem.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

### SECÇÃO IV

#### **Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores**

#### Artigo 30.º

##### **Sede da comissão de trabalhadores**

A sede da CT localiza-se nas instalações do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa, na Avenida das Forças Armadas, 1649-026, em Lisboa.

#### Artigo 31.º

##### **Composição da comissão de trabalhadores**

1- A CT é composta por 7 elementos, conforme o artigo 417.º do Código do Trabalho.

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 pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes.

3- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, será eleita em RGT uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.

4- A comissão provisória referida no número anterior deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

5- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão Provisória submete a questão à RGT, que se pronunciará.

#### Artigo 32.º

##### Coordenação da comissão de trabalhadores

Após a entrada em exercício, a CT procede, na sua primeira reunião, à escolha, por voto direto e secreto, de um coordenador e de dois secretários e respetivos substitutos.

#### Artigo 33.º

##### Funcionamento da comissão de trabalhadores

1- Compete ao coordenador:

- a) Representar a CT;
- b) Promover, pelo menos, uma reunião mensal da CT;
- c) Promover, pelo menos, uma reunião mensal com o dirigente máximo ou outros órgãos do governo do ISCTE-IUL;
- d) Elaborar as convocatórias das reuniões e respetivas ordens de trabalho e dar execução às deliberações tomadas;
- e) Garantir a divulgação, nos locais destinados à afixação de informação e no *site* da CT, das atas das reuniões da CT, depois de aprovadas;
- f) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

2- Compete aos secretários:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
- c) Servir de escrutinadores no caso de votações;
- d) Redigir as atas das reuniões da CT.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples dos votos dos seus membros.

4- Em caso de empate, o coordenador ou seu substituto tem voto de qualidade.

#### Artigo 34.º

##### Duração do mandato da comissão de trabalhadores

O mandato da CT é de 4 anos, contados a partir da data da posse, sendo permitida a reeleição dos seus membros para um único mandato sucessivo.

#### Artigo 35.º

##### Perda de mandato da comissão de trabalhadores

1- Perde o mandato o membro da CT que falte injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 36.º

#### Artigo 36.º

##### Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 37.º

##### Forma de vinculação

1- Os pareceres e deliberações da CT são vinculados pela assinatura do coordenador e de um secretário.

#### Artigo 38.º

##### Financiamento da comissão de trabalhadores

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos por parte da CT;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- A CT submete, anualmente, à apreciação da RGT, o balanço da sua atividade.

3- O financiamento não pode, em nenhuma circunstância, ser assegurado por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores do ISCTE-IUL.

### CAPÍTULO III

### Disposições finais

#### Artigo 39.º

##### Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores ou por iniciativa da CT.

2- À alteração dos estatutos é aplicável o disposto nos artigos anteriores com as necessárias adaptações.

3- É aprovado o projeto que reúne o maior número de votos validamente expressos.

#### Artigo 40.º

##### Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos, a comissão de trabalhado-

res do ISCTE-IUL segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa e no Código de Trabalho.

#### Artigo 41.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no respetivo boletim oficial.

#### CAPÍTULO IV

### **Regulamento eleitoral para a eleição da comissão de trabalhadores do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa**

#### Artigo 42.º

##### Objeto

O presente regulamento estabelece os princípios, as regras e os procedimentos aplicáveis às eleições para a comissão de trabalhadores (CT) do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL) em conformidade com o disposto nos respetivos estatutos.

#### Artigo 43.º

##### Capacidade eleitoral

1- São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores que prestem a sua atividade no ISCTE-IUL.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, não são considerados trabalhadores, os colaboradores eventuais e contratados em regime de prestação de serviço, ainda que no exercício de funções nas instalações por incumbência dos órgãos de gestão do ISCTE-IUL.

#### Artigo 44.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto, de acordo com a lei, nas matérias relacionadas com:

- a) Constituição da CT;
- b) Aprovação ou alteração dos estatutos;
- c) Eleição ou destituição da CT, no todo ou em parte dos seus elementos.

2- A CT é eleita segundo o princípio da representação proporcional.

3- A CT nos termos da lei, tem direito aos meios técnicos e materiais necessários à eleição da CT.

5- Não são admitidos os votos por procuração ou correspondência, sendo no entanto admitida a votação antecipada, nos termos definidos pela comissão eleitoral (CE).

#### Artigo 45.º

##### Cálculo da representação proporcional

1- 1 - No que respeita o número 2 do artigo anterior, a conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método da média mais alta de Hondt, preferencialmente por meio de aplicação informática adequada.

#### Artigo 46.º

##### Composição da comissão eleitoral

1- A CE é composta por 3 membros a designar pela CT, de entre os trabalhadores do ISCTE-IUL.

2- A CE é presidida pelo trabalhador mais antigo com a categoria mais elevada, de entre os membros indicados pela CT.

3- A CE pode integrar ainda um delegado de cada lista candidata, os quais participam nos trabalhos sem direito a voto.

4- A CE terá a sua primeira reunião no primeiro dia útil posterior ao prazo fixado para apresentação de candidaturas.

5- Os elementos da CE não podem subscrever nem pertencer a qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.

#### Artigo 47.º

##### Competência da comissão eleitoral

1- Compete à CE:

- a) Presidir ao ato eleitoral;
  - b) Solicitar o caderno eleitoral ao órgão de governo do ISCTE-IUL, com o envio uma cópia da respetiva convocatória;
  - c) Divulgar o caderno eleitoral;
  - d) Deliberar sobre a regularidade das candidaturas;
  - e) Receber as reclamações sobre o conteúdo dos cadernos eleitorais e decidir sobre elas;
  - f) Organizar e constituir as mesas de voto;
  - g) Decidir as questões que forem suscitadas no decurso do processo eleitoral;
  - h) Assegurar a legalidade e a regularidade do processo eleitoral e garantir igualdade de condições a todas as candidaturas;
  - i) Diligenciar a impressão dos boletins de voto e a sua distribuição pelas mesas de voto;
  - j) Proceder ao apuramento do resultado das eleições, à elaboração da respetiva ata e sua divulgação;
  - k) Enviar cópia da ata ao dirigente máximo do ISCTE-IUL;
  - l) Decidir sobre as ocorrências registadas na ata, incluindo as reclamações e impugnações;
  - m) Receber os pedidos de impugnação posteriores ao encerramento das mesas de voto;
  - n) Requerer, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, o registo da eleição dos membros da CT de acordo com o número 2 do artigo 438.º do Código do Trabalho.
- 2- A CE cessa funções após a conclusão do processo eleitoral.

#### Artigo 48.º

##### Caderno eleitoral

1- O órgão de governo do ISCTE-IUL deve entregar o caderno eleitoral à CE, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo esta à sua imediata afixação em local disponibilizado para o efeito.

2- Os cadernos eleitorais reportam-se à data da receção da cópia da convocatória das eleições e incluem todos os tra-

balhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas e em regime de contrato individual de trabalho, independentemente da respetiva duração.

3- Dos cadernos eleitorais devem constar os nomes completos, dispostos por ordem alfabética, com a indicação do número mecanográfico.

#### Artigo 49.º

##### Calendário eleitoral

1- Cabe à CE marcar a data das eleições, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória deve mencionar expressamente o dia, o local, o horário e objetivo da votação.

3- A convocatória é afixada pela CE nos locais próprios 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- A CE remete uma cópia da convocatória ao dirigente máximo do ISCTE-IUL, na mesma data em que for tornada pública.

#### Artigo 50.º

##### Candidaturas

1- Só podem concorrer as listas que sejam subscritas por pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores do ISCTE-IUL, inscritos nos cadernos eleitorais.

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 marcada 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 pelos proponentes, nos termos do número 1 deste artigo.

6- A CE entrega aos representantes 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 o direito a fiscalizar, através de delegado designado pelos respetivos proponentes, toda a documentação recebida para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 51.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com o presente regulamento assim como os estatutos que regem a CT.

3- As irregularidades e violações detetadas nos termos do número anterior 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 neste regulamento e respetivos estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 52.º

##### Aceitação de candidaturas

Até ao quinto dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 8.º, a aceitação de candidaturas.

#### Artigo 53.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral inicia-se no dia de divulgação da aceitação de candidaturas e termina um dia antes do dia marcado para o ato eleitoral.

2- No período reservado para a campanha eleitoral as listas podem realizar sessões de esclarecimento, propondo a marcação das datas e a reserva dos locais junto da CE, após aceitação da candidatura.

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 54.º

##### Local e horário da votação

1- 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 do ISCTE-IUL.

2- A votação é efetuada durante as horas de trabalho.

3- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes da abertura e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento do ISCTE-IUL.

4- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tal indispensável.

5- Nos estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

#### Artigo 55.º

##### Secções de voto

1- Nos estabelecimentos geograficamente dispersos, e com um mínimo de 10 trabalhadores, deve haver, pelo menos, uma secção de voto.

2- Cada secção de voto é composta por um presidente e dois vogais, que dirigem a respetiva secção, ficando, para este efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

3- Cada candidatura poderá indicar à CE, com pelo menos quatro dias de antecedência, o nome de um delegado por cada mesa de voto.

4- A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 votantes.



## Artigo 56.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 são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, nos casos em que os existam.

3- A CE assegura o fornecimento dos boletins de voto às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

## Artigo 57.º

### Mesas de voto

1- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, a designar pela CE de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas candidatas.

2- As listas candidatas devem indicar, por escrito, à CE, até dois dias antes da data fixada para a eleição, um delegado para cada mesa de voto.

3- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

4- As designações das listas concorrentes e os nomes que as integram serão afixadas junto das mesas de voto.

## Artigo 58.º

### Funcionamento das mesas de voto

1- Para a validade das operações eleitorais, exige-se a presença do presidente da mesa ou do seu suplente e de dois vogais.

2- As deliberações das mesas de votos são tomadas à pluralidade de votos, cabendo ao seu presidente voto de qualidade.

3- Das deliberações das mesas de voto cabe reclamação para a CE, que decidirá imediatamente.

4- Cada eleitor vota uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde figura o seu nome e exerce o seu direito por ordem de chegada, identificando-se através de documento de identificação com fotografia.

5- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio conforme o disposto no artigo 15.º, em cabine adequada ou outro local especialmente designado que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal X no interior da quadrícula destinada a assinalar a escolha do eleitor.

6- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

7- 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.

8- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

## Artigo 59.º

### Fecho das mesas de voto

1- 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.

2- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros das mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

## Artigo 60.º

### Apuramento dos votos

Encerrada a votação, os membros das mesas de voto procedem à contagem dos votos entrados nas urnas, elaborando a respetiva ata, que discrimina os resultados para cada uma das urnas, a qual será imediatamente entregue ao presidente da CE, com junção dos boletins de voto, separados por mesas de voto, autonomizando os votos brancos e nulos, bem como toda a documentação relativa à votação, em envelope lacrado e assinado por todos os elementos da mesa e pelos representantes das listas presentes.

## Artigo 61.º

### Divulgação do resultado da votação

A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, proceder a ampla divulgação dos resultados da votação e comunicá-los ao dirigente máximo do ISCTE-IUL.

## Artigo 62.º

### Registo dos resultados

A CE requer, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, o registo da eleição dos membros da CT e das SCT, de acordo com o número 2 do artigo 438.º do Código do Trabalho, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

## Disposições finais

## Artigo 63.º

### Posse

A posse dos membros da CT é dada pelo presidente da CE, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de certificada a aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

## Disposições transitórias

## Artigo 64.º

### Constituição da comissão de trabalhadores e aprovação dos estatutos

1- A votação da constituição da CT e dos seus estatutos é

convocada com a antecedência mínima de 15 dias por pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores do ISCTE-IUL, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objeto, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao dirigente máximo da instituição.

2- À votação da constituição da CT e dos seus estatutos é aplicável o disposto nos números anteriores com as necessárias adaptações.

3- O ISCTE-IUL deve entregar o caderno eleitoral, no prazo de 48 horas, após a receção da convocatória, aos trabalhadores que procedem à convocação da votação.

4- Cabe aos trabalhadores que procedem à convocação, elaborar o regulamento da votação.

5- O regulamento da votação é publicitado simultaneamente com a convocatória.

6- A CE é constituída por um representante dos trabalhadores que convocam a votação e igual número de representantes de cada projeto de estatutos.

7- A deliberação de constituir a CT é aprovada por maioria simples dos votantes.

8- São aprovados os estatutos que recolherem o maior número de votos.

9- A validade da aprovação dos estatutos depende da aprovação da deliberação de constituir a CT.

#### Artigo 65.º

##### Eleição da primeira comissão de trabalhadores

1- À eleição da primeira CT é aplicável o disposto nos artigos anteriores, com as devidas adaptações.

2- Na eleição da primeira CT, a eleição é convocada com a antecedência de 15 dias por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores do ISCTE-IUL, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.

3- Na eleição da primeira CT, a CE é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

#### **Regulamento para a votação da constituição da comissão de trabalhadores do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa aprovação do projeto de estatutos e eleição da comissão eleitoral**

##### Introdução

Nos termos do artigo 415.º do CT é direito dos trabalhadores «criarem uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei». Neste sentido, e em conformidade com os artigos 430.º a 432.º do CT emite-se o presente regulamento que se regerá pelas seguintes cláusulas:

#### CAPÍTULO I

##### Comissão eleitoral

#### Artigo 1.º

##### Constituição e competência

1- A comissão eleitoral (CE), relativa á votação da constituição da Comissão de Trabalhadores do ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL) e aprovação do respetivo projeto de estatutos, é constituída por um representante dos proponentes de cada projeto de estatutos e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a votação.

2- A esta comissão eleitoral compete:

a) Assegurar a mais ampla divulgação sobre o processo de votação da constituição da comissão de trabalhadores do ISCTE-IUL e aprovação do respetivo projeto de estatutos;

b) Presidir ao ato eleitoral;

c) Solicitar o caderno eleitoral ao Reitor do ISCTE-IUL, com o envio uma cópia da respetiva convocatória;

d) Divulgar o caderno eleitoral;

e) Deliberar sobre a regularidade das candidaturas;

f) Receber as reclamações sobre o conteúdo dos cadernos eleitorais e decidir sobre elas;

g) Organizar e constituir as mesas de voto;

h) Decidir as questões que forem suscitadas no decurso do processo eleitoral;

i) Assegurar a legalidade e a regularidade do processo eleitoral e garantir igualdade de condições a todas as candidaturas;

j) Diligenciar a impressão dos boletins de voto e a sua distribuição pelas mesas de voto;

k) Proceder ao apuramento do resultado das eleições, à elaboração da respetiva ata e sua divulgação;

l) Enviar cópia da ata ao Reitor do ISCTE-IUL;

m) Decidir sobre as ocorrências registadas na ata, incluindo as reclamações e impugnações;

n) Receber os pedidos de impugnação posteriores ao encerramento das mesas de voto;

o) Requerer, nos termos da lei, o registo dos estatutos.

3- A comissão eleitoral cessa funções após a conclusão do processo eleitoral.

#### CAPÍTULO II

##### Votação

#### Artigo 2.º

##### Cadernos eleitorais

1- São eleitores, todos os trabalhadores com vínculo ao ISCTE-IUL.

2- Os cadernos eleitorais serão divulgados até dez dias de calendário antes da votação, através de afixação nos locais destinados à publicitação de documentos do interesse dos trabalhadores, podendo ser apresentadas reclamações quanto à sua constituição, à comissão eleitoral, no prazo de dois dias úteis, sendo as listas definitivas divulgadas no mesmo local até cinco dias de calendário antes da votação.

### Artigo 3.º

#### Exercício do direito de voto

1- O direito de voto é exercido perante as mesas de voto, durante o período compreendido entre as 7h30 e as 23h30 do dia da votação.

2- Cada eleitor vota uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde figura o seu nome e exerce o seu direito por ordem de chegada.

3- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio, em cabine adequada ou outro local especialmente designado que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal X no interior da quadrícula destinada a assinalar a escolha do eleitor.

4- Cada eleitor receberá dois boletins de voto, de cores diferentes:

a) Um referente à constituição da comissão de trabalhadores do ISCTE-IUL (CTISCTE-IUL);

b) Um para aprovação do projeto de estatutos.

5- Corresponde a voto em branco o boletim que não tenha sido objeto de qualquer marca.

6- São considerados nulos os votos em cujo boletim tenha sido inscrito sinal diferente do previsto no número 3 ou em que o sinal nele inscrito suscite dúvidas sobre o seu verdadeiro significado, bem como aqueles cujo boletim tenha sido danificado ou contenha inscrições indevidas ou rasuras.

7- Não é admitido o voto por procuração ou correspondência.

### Artigo 4.º

#### Mesas de voto

1- Para efeitos do disposto no artigo anterior, é aplicado o disposto no número 3 do artigo 431.º do CT, nomeadamente:

a) Cada secção de voto não pode ter mais de 500 votantes;

b) A mesa da secção de voto dirige a respetiva votação e é composta por um presidente e dois vogais que são, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- A composição das mesas de voto é feita por designação da CE de entre os trabalhadores do ISCTE-IUL.

3- Cada grupo de trabalhadores proponente de um projeto de estatutos pode designar um representante em cada mesa, para acompanhar a votação.

4- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho,

de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento do ISCTE-IUL.

5- A votação deve, na medida do possível, decorrer simultaneamente em todas as secções de voto.

### Artigo 5.º

#### Apuramento dos resultados

1- A abertura das urnas de voto para o respectivo apuramento deve ser simultânea em todas as secções de voto, ainda que a votação tenha decorrido em horários diferentes.

2- A identidade dos votantes deve ser registada em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

3- Os membros da mesa de voto registam o modo como decorreu a votação em ata, que, depois de lida e aprovada, rubricam e assinam a página final.

4- Qualquer elemento da mesa pode lavrar protesto na ata contra decisões da mesa.

5- As atas e os boletins de voto, expressos e não utilizados, são entregues no próprio dia à CE que decide, igualmente, sobre eventuais protestos lavrados em ata.

6- Cabe à CE apurar os resultados globais da votação aplicando as seguintes regras:

a) A constituição da CT-ISCTE-IUL é deliberada por maioria simples;

b) A aprovação dos estatutos é deliberada por maioria relativa.

7- A CE procede à divulgação dos resultados provisórios no prazo máximo de 24 horas após o encerramento das urnas.

8- Eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às 17h00 do dia útil seguinte à divulgação dos resultados provisórios, são apreciadas pela CE no dia útil seguinte.

9- Decorridos os tempos previstos nos números 7 e 8 a CE lavra ata do apuramento global das votações da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos nos termos do número 3.

10- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento global, comunica o resultado da votação ao empregador e afixa-o, bem como cópia da respetiva ata, no local ou locais em que a votação teve lugar.

Registado em 3 julho de 2014, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 60, a fl. 4 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

**Caixa Económica Montepio Geral**

Eleição em 29 de maio de 2014, para o mandato de quatro anos.

**1. Comissão de trabalhadores**

	Lista	Nome	N.º trab.
1	A	Hélder Manuel Santos Caetano Nora	2934-9
2	C	Ana Rita Fonseca Câmara Leme M. Santos	3435-0
3	A	José Filipe Tinoco Gomes Marques	1525-6
4	B	Maria Nelma Fonseca Mariano	1651-4
5	C	Mário Rui Silva Mota	2592-9
6	A	Maria Manuela Jacinto Germano Miragaia	1968-9
7	C	Ana Carla Neto Almeida Fernandes Dias	3139-5
8	D	Miguel Ricardo Faria Ferreira	5518-0
9	A	Ana Paula Pinto Fonseca Magalhães Batista	2787-5
10	B	José Augusto Santos Silva	1642-0
11	C	Tiago André Santos Soares Maganinho	7971-3

**2. Subcomissão de trabalhadores do balcão Porto-Aliados (030)**

	Lista	Nome	N.º trab.
1	1	Tiago André Santos Soares Maganinho	7971-3

**3. Subcomissão de trabalhadores do balcão Coimbra-Portagem (033)**

	Lista	Nome	N.º trab.
1	1	Carlos Alberto Lopes Andrade Lucas	2232-0
		Catarina Nunes Camacho Vieira (suplente)	8359-2

**4. Subcomissão de trabalhadores do balcão Guarda-Centro (053)**

	Lista	Nome	N.º trab.
1	1	José Manuel Tavares Cavaleiro	1783-0

**5. Subcomissão de trabalhadores do balcão Paço de Arcos (133)**

	Lista	Nome	N.º trab.
1	1	Joana Morgado Saramago	8028-1

**6. Subcomissão de trabalhadores do balcão Tapada das Mercês (138)**

	Lista	Nome	N.º trab.
1	1	Sérgio André Cordeiro Rramos	4401-0

**7. Subcomissão de trabalhadores do balcão V.N. de Gaia - Candal (157)**

	Lista	Nome	N.º trab.
1	1	Emídio Fernando Alves Ferreira	2153-8

**8. Subcomissão de trabalhadores do balcão Fitaes Shopping (209)**

	Lista	Nome	N.º trab.
1	1	Sónia Isabel Ramos Pina Andrade	5217-0

**9. Subcomissão de trabalhadores do balcão Horta - Vasco da Gama (248)**

	Lista	Nome	N.º trab.
1	1	Sandra Isabel Neves Bettencourt	5067-7

**10. Subcomissão de trabalhadores do balcão Guarda - Póvoa do Mileu (279)**

	Lista	Nome	N.º trab.
1	1	Alexandre Nunes Paulos	7228-6

**11. Subcomissão de trabalhadores do balcão Faro - Penha (313)**

	Lista	Nome	N.º trab.
1	1	Luís Manuel Duque Possante	2020-9

**12. Subcomissão de trabalhadores do balcão Lisboa - Marquês de Pombal (344))**

	Lista	Nome	N.º trab.
1	1	Joana Filipa Rodrigues Faria Lobão Guicho	8210-8

**13. Subcomissão de trabalhadores do balcão Lordelo - Paredes (328)**

	Lista	Nome	N.º trab.
1	1	José Carlos Cardoso Barros	2644-9

**14. Subcomissão de trabalhadores da direção comercial Norte - Maxi-minos**

	Lista	Nome	N.º trab.
1	1	Carla Manuela Costa Silva	4353-2

Registado em 3 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 61, a fl. 4 do livro n.º 2.

**Tabaqueira II, SA**

Eleição em 17 de junho de 2014, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Nome: Ana Margarida Neto Mendes Borge.

Categoria profissional: Brand manager.

Local de trabalho: Sede/Marketing.

Nome: Paulo Alexandre Antunes Sá Cardoso.

Categoria profissional: Senior IS systems analyst.

Local de trabalho: Sede /IS.

Nome: Hugo Filipe Costa Mendes.

Categoria profissional: Sales executive.

Local de trabalho: Sede/Sales.

Suplentes:

Nome: Elsa Cristina Moreira Pinto.

Categoria profissional: Financial analyst.

Local de trabalho: Sede/Finance.



Nome: Ricardo José Baltasar Pereira.  
Categoria profissional: Brand builder.  
Local de trabalho: Field /Sales.

Registado em 4 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 64, a fl. 4 do livro n.º 2.

**TRANSTEJO - Transportes Tejo, SA**

Eleição em 4 de junho de 2014, para mandato de quatro anos.

**Membros efetivos:**

Nome	BI	CC
João Paulo Tavares Cirne	8722122	
José Luís Silva Pimenta Diaz	5401903	
António Jorge Oliveira Bonança	10802694	
José Luís de Oliveira Pires	9813075	
Rui Manuel Correia Vasques de Mesquita		6291404

**Membros suplentes:**

Nome	BI	CC
Manuel Alves Correia	7752262	
Fernando Carlos Teixeira Lucas	7343343	
António Vasco Semião Soares	2317190	
Norberto Sátiro Nóbrega Cova	5254947	
Teresa Guerreiro de Araújo		11905239

Registado em 3 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 62, a fl. 4 do livro n.º 2.

**REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A  
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

**I - CONVOCATÓRIAS**

**Efacec Energia, SA**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de junho de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, na empresa Efacec Energia, SA:

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 16 de setembro de 2014, realizar-se-á na empresa Efacec Energia, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos represent

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de junho de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a Segurança e a Saúde no Trabalho, na Empresa AIS - Automotive Interior Systems Portugal, L.<sup>da</sup>:

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 24 de setembro de 2014, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST,

Empresa: AIS - Automotive Interior Systems Portugal, L.<sup>da</sup>.

Sede: Zona Industrial da Adua  
Est. Nacional 4- Lt LC/9 BI. 4  
Foros de Adua  
7050-001 Montemor-o-Novo».

**AIS - Automotive Interior Systems Portugal, L.<sup>da</sup>**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da

### **Banco de Portugal**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da Lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de junho de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no Banco de Portugal:

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro, para informar que no dia 16 de outubro de 2014 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro.

Identificação da empresa: Banco de Portugal  
Morada: Rua do Comércio, 148 Lisboa».

### **Empresa Continental Lemmerz (Portugal) - Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do

Ambiente do Sul, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de junho de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, na empresa Continental Lemmerz (Portugal) - Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>:

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 24 de setembro de 2014, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST,

Empresa Continental Lemmerz (Portugal) - Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>

Sede: Parque Industrial da Autoeuropa  
Qt.<sup>a</sup> da Marquesa, Lt. 12  
2950-678 Quinta do Anjo».

### **Serviços Municipalizados da Guarda - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2014, foi publicada a convocatória dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho nos Serviços Municipalizados da Guarda.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorreção, procede-se de seguida à sua retificação.

Assim, onde se lê:

«19 de junho de 2014»

Deve-se ler:

14 de agosto de 2014.

## **II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **FIMA - Produtos Alimentares, SA**

Eleição em 12 de junho de 2014, para o mandato de três anos.

Efetivos:

José Aires do Carmo Tavares, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 4809878.

Ermesinda Maria dos Santos Mota, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 05350336.

José Francisco Nunes Mancha, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11225374.

Suplentes:

Lúcio Miguel Raimundo Santos, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11757879.

Rui Paulo Conceição Machado, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10990447.

João Miguel Ferraz Modesto, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10134727.

Registado em 2 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 68, a fl. 90 do livro n.º 1.

**Olá - Produção de Gelados e Outros Produtos Alimentares, SA**

Eleição em 12 de junho de 2014, para o mandato de três anos.

**Efetivos:**

Fernando Jorge Barros de Brito, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6630452.

Custódio Manuel Minhós Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 6651213.

Armando Jorge Ferreira Carvalho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7353811.

**Suplentes:**

Vítor Miguel Magalhães Domingues, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9496229.

Sérgio Manuel Ferreira Pereira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 65870239.

Ricardo Jorge Romualdo Taveira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12168938.

Registado em 2 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho

**Be Water, SA - Águas de Mafra**

Eleição em 12 de junho de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13 de 8 abril de 2014.

**Efectivos:**

Maria de Fátima Ramos Pereira Neves, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7354589 de 1/12/2013.

José Henrique Silva Paulo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 9733132 de 18/11/2010.

**Suplentes:**

Rui Manuel Nunes Cascais, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8428104 de 28/5/2009.

André Santos Ferreira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12806174 de 20/7/2010.

Registado em 7 de julho de 2014, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 70, a fl. 91 do livro n.º 1.

**CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-lei 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas em separata do *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:



## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Produção Agropecuária**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Integração da UFCD 8186 - Rega e drenagem da vinha (25 H), na Bolsa de UFCD.

## ANEXO1

8186	Rega e drenagem da vinha	Carga horária 25 horas
------	--------------------------	---------------------------

<b>Objectivo(s)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Avaliar as necessidades hídricas da videira, ao longo do seu ciclo de desenvolvimento.</li> <li>2. Efetuar a colheita de amostras de água de rega para análise química.</li> <li>3. Interpretar os resultados da análise da água de rega, de acordo com a legislação em vigor.</li> <li>4. Descrever e operar com os sistemas e equipamentos de rega na cultura da vinha.</li> <li>5. Caracterizar a técnica de rega “Partial Rootzone Drying” (PRD).</li> <li>6. Efetuar o cálculo do débito e intervalos de rega, consoante o sistema de rega mecânico em utilização.</li> <li>7. Explicar a importância da drenagem e avaliar o sistema mais adequado ao local de implantação da vinha.</li> <li>8. Interpretar o projeto, orientar e executar a instalação de um sistema de rega e drenagem, na cultura da vinha.</li> </ol>
---------------------	--

**Conteúdos**

1. O interesse agrícola da água
  - 1.1. A água no solo – medição da água no solo
  - 1.2. A água na planta – medição da água na planta
  - 1.3. O impacto ambiental e o uso eficiente da água
2. Rega
  - 2.1. Finalidades da rega na cultura da vinha
  - 2.2. Fatores condicionantes da transpiração das plantas – a evapotranspiração
  - 2.3. Necessidades de rega ao longo do ciclo vegetativo da videira
  - 2.4. Sistemas de rega na vinha
    - 2.4.1. Rega por gravidade (sulcos ou alagamento, caldeiras)
    - 2.4.2. Rega por aspersão e micro-aspersão
    - 2.4.3. Rega gota a gota
  - 2.5. Fertirrigação
  - 2.6. Cálculo da rega – dotações de rega e sua distribuição
3. Técnica de rega por “Partial Rootzone Drying” (PRD)
4. Equipamentos de rega (motobombas, eletrobombas, filtros, manómetros, fertirrigadores, aspersores, mini aspersores, gotejadores, tubagens, máquinas de rega, tensiómetros, etc.)
  - 4.1. Constituição, funcionamento, utilização e manutenção dos equipamentos de rega em segurança
5. Origem e qualidade da água de rega
  - 5.1. Análise química
    - 5.1.1. Colheita, armazenamento e conservação das amostras de água
    - 5.1.2. Ficha de requisição de análise de águas para rega – parâmetros a analisar
    - 5.1.3. Apreciação da aptidão das águas para rega a partir da interpretação dos resultados da análise – legislação em vigor
6. Drenagem
  - 6.1. Importância e sistemas
  - 6.2. Técnicas de drenagem em vinhas
7. Projeto de instalação de um sistema de rega e drenagem na cultura da vinha
8. Boas práticas de segurança e saúde no trabalho