



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

— Elaia Lagar — Produção e Comercialização de Azeites, S. A. — Autorização de laboração contínua 366

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

— Contrato coletivo entre a Associação de Agricultores do Distrito de Portalegre e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras. 367

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

— Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça — Processo n.º 15/2002.L1.S1 — a) Os sindicatos que outorgaram o contrato coletivo de trabalho (CCT) celebrado entre os réus, publicado no *Jornal Oficial* da Região Autónoma da Madeira, 3.ª série, n.º 22, de 16 de novembro de 2001, não o fizeram na dupla qualidade de gestores da entidade empregadora e de representantes dos trabalhadores, ou seja, em «negócio consigo próprio», pelo que não foi, por tal motivo, violado o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 e no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75; b) As disposições do mesmo CCT não constituem regulamentação de uma atividade económica, não se verificando a ilegalidade das suas cláusulas 19.ª, 26.ª e 136.ª, por não violação do disposto no artigo 6.º, n.º 1, alínea d), do Decreto-Lei n.º 519-C1/79; c) O CCT em referência não viola o disposto no artigo 7.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, por a sua aplicabilidade não se restringir aos membros dos Sindicatos celebrantes; d) O teor das cláusulas 46.ª, n.º 2, 48.ª, n.º 4, e 63.ª, n.º 4, do CCT referido não viola o disposto no artigo 4.º, n.º 1, da lei de férias, feriados e faltas (Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro, com a redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 397/91, de 16 de outubro), e, bem assim, nos artigos 213.º, n.ºs 1 e 3, e 238.º, n.ºs 1 e 3, dos sucessivos Códigos do Trabalho

Organizações do trabalho:**Associações sindicais:****I — Estatutos:**

— Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Oriental dos Açores	388
— Sindicato Democrático dos Professores do Sul — Alteração	402
— Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários — Alteração	405
— Sindicato dos Médicos do Norte — Alteração	406
— FEBASE — Federação do Setor Financeiro — Alteração	408
— Sindicato dos Trabalhadores na Agricultura do Distrito da Guarda — Cancelamento	409
— Sindicato Nacional dos Motoristas de Táxi e Automóveis de Aluguer Ligeiros de Passageiros — SINM-Táxi — Cancelamento	409

II — Direção:

— Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares	409
---	-----

Associações de empregadores:**I — Estatutos:**

— HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro — Alteração	410
— Associação Empresarial de Lamego — Cancelamento	412
— Associação Empresarial da Região Tâmega — Cancelamento	412
— União das Associações de Espectáculos e Diversões — Cancelamento	412
— Associação de Produtores de Filmes — Cancelamento	412
— Associação Portuguesa de Acupunctura SU JOK — Cancelamento	413
— Associação Portuguesa de Mediadores do Mercado de Capitais — Cancelamento	413

II — Direção:

— ANPME — Associação Nacional das Pequenas e Médias Empresas — Substituição	413
---	-----

Comissões de trabalhadores:**I — Estatutos:**

...

II — Eleições:

— Schnellecke Logística e Transportes, L. ^{da}	414
— Banco BPI, S. A. — Substituição	414

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

— SISAV — Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, S. A.	414
— Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo	415

II — Eleição de representantes:

— Saica Pack/UNOR — Embalagens, S. A.	415
— Serviços Municipalizados de Castelo Branco	415
— TRATOLIXO — Tratamento de Resíduos Sólidos, E. I. M., S. A.	415
— Yazaki Saltano de Ovar, P. E., S. A.	416

Notas:

- 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

CCT—Contrato coletivo de trabalho.

ACT—Acordo coletivo de trabalho.

RCM—Regulamentos de condições mínimas.

RE—Regulamentos de extensão.

CT—Comissão técnica.

DA—Decisão arbitral.

AE—Acordo de empresa.



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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Elaia Lagar — Produção e Comercialização de Azeites, S. A. **Autorização de laboração contínua**

A empresa Elaia Lagar — Produção e Comercialização de Azeites, S. A., com o número de identificação de pessoa coletiva 508819210 e sede na Rua do General Ferreira Martins, 6, 10.º, 1495-137 Algés, freguesia do mesmo nome, concelho de Oeiras, distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado na Herdade do Marmelo, freguesia de Cavaleiros, concelho de Ferreira do Alentejo, distrito de Beja, no âmbito da campanha agrícola da azeitona, nos meses compreendidos entre outubro de 2011 e janeiro de 2012.

A atividade que a empresa prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, sendo aplicável o contrato coletivo para a atividade agrícola, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica, invocando que a azeitona é um produto altamente perecível que tem que ser colhido logo que se verifique a sua maturação, sob pena de se deteriorar e perder o seu valor industrial. Nestes termos, entende que só a rápida receção e tratamento da azeitona, mediante recurso ao regime de laboração contínua, pode evitar graves prejuízos económicos e financeiros que teriam consequências irremediáveis.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não se opondo ao mesmo.

Assim:

Considerando os motivos económicos e tecnológicos apontados pela empresa;

Considerando ainda que:

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

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

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

4) Foi autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direção Regional da Agricultura e Pescas do Alentejo, do então Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo setor de atividade em causa, ao abrigo n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Elaia Lagar — Produção e Comercialização de Azeite, S. A., a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Herdade do Marmelo, freguesia de Cavaleiros, concelho de Ferreira do Alentejo, distrito de Beja, no âmbito da campanha agrícola da azeitona, nos meses compreendidos entre outubro de 2011 e janeiro de 2012.

12 de janeiro de 2012. — O Secretário de Estado do Emprego, *Pedro Miguel Rodrigues da Silva Martins*. — O Secretário de Estado da Agricultura, *José Diogo Santiago de Albuquerque*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação de Agricultores do Distrito de Portalegre e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Alteração salarial e outras.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2011.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT aplica-se ao distrito de Portalegre.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área definida na cláusula 1.ª se dediquem à actividade agrícola e pecuária, silvopastorícia e exploração florestal, assim como outros serviços relacionados com a agricultura, bem como as unidades produtivas que tenham por objecto a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representadas pela associação patronal signatária, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária — SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O número de empresas e trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é de 3000 e de 4000, respectivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração de 24 meses, com excepção do previsto no número seguinte.

2 — As tabelas e remunerações mínimas e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses após a data da entrega para depósito, podendo ser revistas anualmente.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2011.

Cláusula 4.ª

Denúncia

1 — O presente contrato de trabalho não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, em relação às tabelas de remunerações mínimas e cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se do restante clausulado.

2 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

3 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretendam rever.

4 — A proposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que corresponde não aceite. Esta deverá ser enviada nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

5 — As negociações sobre a revisão do CCT deverão iniciar-se nos dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 64.^a

Tipos de faltas

CAPÍTULO V

Local de trabalho, deslocações e transportes

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento	As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento.	Mediante apresentação da certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do companheiro(a) cônjuge não separado de pessoas e bens ou de afim em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, padrastrós, sogros, noras e genros).	Até cinco dias seguidos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante a apresentação da certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoa sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele convivia em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia.
3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e de habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	As faltas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais. Mediante apresentação da certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3 quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável para a realização do funeral.	
5 — Prática de actos necessários e inadiáveis: a) No exercício de funções sindicais; b) No exercício das respectivas actividades, na qualidade de membro dos seguintes órgãos socioprofissionais: Comissão de trabalhadores Subcomissão de trabalhadores Comissão coordenadora.	Até quatro dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais. Até cinco horas mensais, os delegados sindicais, ou até oito horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão intersindicatos. Quarenta horas semanais Oito horas semanais Cinquenta horas mensais	Este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pela direcção do sindicato ou pelos delegados sindicais nos termos e nos prazos legais. Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos socioprofissionais.
6 — Reuniões de trabalho: a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores; b) Reuniões convocadas pela comissão intersindical ou sindicatos.	Até quinze horas por ano	Mediante comunicação antecipada das respectivas comissões ou sindicatos.
7 — Prestação de provas em estabelecimento de ensino.	Até ao limite de tempo necessário (no máximo de um dia além das provas que for julgado imprescindível).	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
8 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente: a) Doença ou acidente de trabalho; b) Consultas médicas, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa; c) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios); d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar; e) Motivos de força maior de natureza imprescindível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.	O que for considerado indispensável	Apresentação da baixa dos serviços médico-sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dele obrigatoriamente a data do acto e do período de tempo de presença do trabalhador. O talão da consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados dentro do horário de trabalho, a consulta ou outros exames médicos (ou a sua marcação quando esta tenha imperiosamente de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo de falta nas condições exigidas.
	O que for considerado indispensável	Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, donde conste a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação de faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta, pois não prova que de facto o trabalhador se apresentou.
	O indispensável	Salvo nos casos excepcionais em que haja conhecimento notório de acontecimentos que sejam justificativos da necessidade de assistência inadiável do trabalhador ao membro do seu agregado familiar e prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa. Salvo quando a situação excepcional seja do domínio público através dos órgãos de comunicação social, será exigida comprovação idónea da ocorrência impeditiva de comparência do trabalhador na empresa. Sendo possível o trabalhador deverá participar o impedimento, por telefone, no próprio dia.
9 — Deslocação à escola dos filhos ou educandos.	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, a fim de se inteirar da respectiva situação educativa.	Comprovação por documento passado e autenticado pela respectiva escola.
10 — Candidatos a eleições para cargos públicos.	Durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.	Comprovação por documento passado e autenticado pela entidade legal.
11 — Doação gratuita de sangue	Até um dia	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederem à recolha de sangue.
12 — Outros motivos prévios ou posteriormente aceites pela empresa para a justificação da falta.		
13 — As que por lei forem como tal qualificadas.		

CAPÍTULO VII

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 72.^a

Parentalidade

I — Parentalidade

1 — A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2 — Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

II — Articulação com regime de protecção social

1 — A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2 — Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental

os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

III — Protecção na parentalidade

1 — A protecção 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 adopção;
- 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 protecção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- l) Faltas para assistência a neto;
- m) Licença para assistência a filho;
- n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

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 excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

IV — Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1 — No âmbito do regime de protecção 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 informe 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 protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

V — Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1 — Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2 — Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

VI — Licença por interrupção da gravidez

1 — Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2 — Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

VII — Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

VIII — 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 artigo 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 n.º 2 do artigo seguinte.

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

4 — Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos 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 respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6 — Na falta da declaração referida nos n.ºs 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 n.ºs 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.

9 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 7 ou 8.

IX — 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.

4 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

X — 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 n.ºs 1, 2 ou 3 do artigo 40.º do CT, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

2 — Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 40.º do CT 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 n.º 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 n.ºs 1 a 4.

XI — 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 consecutivo 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 n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

XII — Licença por adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 40.º do CT.

2 — No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3 — Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º

4 — O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5 — Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6 — A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

7 — Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8 — Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9 — Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10 — Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

11 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 3, 5, 7 ou 8.

XIII — Dispensa para avaliação para a adopção

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recep-

ção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

XIV — Dispensa para consulta pré-natal

1 — A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2 — A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3 — Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4 — Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5 — O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

XV — Dispensa para amamentação ou aleitação

1 — A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2 — No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3 — A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4 — No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5 — Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6 — Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

XVI — Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1 — Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2 — Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

XVII — Falta para assistência a filho

1 — O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2 — O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3 — Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4 — A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5 — Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6 — No caso referido no n.º 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos n.ºs 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

XVIII — Falta para assistência a neto

1 — O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 — Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3 — O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5 — O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6 — No caso referido no n.º 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 253.º do CT, declarando:

- a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

XIX — Licença parental complementar

1 — O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4 — Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

XX — Licença para assistência a filho

1 — Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2 — No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3 — O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4 — Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5 — Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 — Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

- a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
- b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
- d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7 — Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8 — À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos n.ºs 1 e 2, é aplicável o disposto no n.º 6.

9 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

XXI — Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1 — Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2 — Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3 — É aplicável à licença prevista no n.º 1 o regime constante dos n.ºs 3 a 8 do artigo anterior.

4 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

XXII — Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1 — Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2 — Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3 — Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4 — O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5 — A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6 — Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 3, 4 ou 5.

XXIII — Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2 — O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3 — Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4 — A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5 — Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6 — A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

XXVI — Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1 — O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa

e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2 — Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3 — O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4 — O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

XXV — Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1 — O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2 — O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3 — No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4 — No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5 — Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

6 — A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

7 — Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

8 — Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 6 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 5.

9 — Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

10 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 2, 3, 5 ou 7.

XXVI — Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2 — O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

XXVII — Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1 — A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 — A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

XXVIII — Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1 — A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4 — A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.

5 — Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

XXIX — Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

XXX — Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2 — Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4 — Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no n.º 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5 — É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6 — As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no n.º 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7 — A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8 — Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 4.

XXXI — Protecção em caso de despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3 — Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no n.º 2 do artigo 356.º do CT, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do CT, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no n.º 1 do artigo 370.º do CT, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º do CT, no despedimento por inadaptação.

4 — A entidade competente deve comunicar o parecer referido no n.º 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5 — Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o n.º 1.

6 — Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7 — A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e

o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8 — Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do n.º 1 do artigo 392.º do CT e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do n.º 3 do referido artigo.

9 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 6.

XXXII — Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1 — O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

a) Dispensa para aleitação;

b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

c) Falta para assistência a filho ou a neto;

d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2 — Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

XXXIII — Regime de licenças, faltas e dispensas

1 — Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva 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 adopção;

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 nocturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adopção.

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

3 — As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção 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.

4 — A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, 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 respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5 — No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade 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.

6 — 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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3 ou 4.

XXXIV — Casos omissos

Tudo o que estiver omissos no presente capítulo sobre conciliação da vida familiar e profissional e parentalidade, rege-se em conformidade com o disposto no Código do Trabalho — Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 73.^a

Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto no CT e na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de traba-

lho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

3 — O horário de trabalho deve possibilitar a participação do menor nos programas de educação ou formação profissional.

4 — É vedado à entidade patronal encarregar menores de serviços que exijam esforços e sejam prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

Cláusula 74.^a

Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação em instituições de ensino.

2 — Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses beneficiarão de igual tratamento.

3 — Os trabalhadores-estudantes gozam dos direitos previstos no CT e da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, nomeadamente:

a) Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais;

b) Dispensa até duas horas por dia para frequência das aulas ou cursos, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;

c) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame;

d) Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento escolar.

CAPÍTULO IX

Disciplina

.....

CAPÍTULO X

Cessaçã do contrato de trabalho

.....

CAPÍTULO XI

Actividade e organizaçãõ sindical dos trabalhadores

.....

CAPÍTULO XII

Segurançã, higiene e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

CAPÍTULO XIV

Comissão partidária

CAPÍTULO XV

Sistema de mediação laboral

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitóriasCláusula 104.^a**Disposições transitórias**

As alterações constantes na presente publicação revogam as com o mesmo número constavam na anterior publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2011, mantendo-se em vigor as que agora não foram objecto de qualquer alteração.

Cláusula 105.^a**Manutenção das regalias adquiridas e declaração de maior favorabilidade**

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas à data da entrada em vigor deste CCT.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis as disposições legais que estabelecem tratamento mais favorável que o do presente CCT.

3 — As partes outorgantes reconhecem para todos os efeitos a maior favorabilidade global do presente CCT.

4 — O presente CCT revoga todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de âmbito regional aplicáveis aos trabalhadores pelo presente CCT abrangidos.

Cláusula 106.^a**Salvaguarda de direitos salariais**

É garantido a todos os trabalhadores associados no sindicato outorgante, cujo salário real, em 31 de Dezembro de 2010, era superior ao correspondente ao nível da sua categoria na tabela de remunerações mínimas referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo de 1,5 %

a partir de 1 de Janeiro de 2011, o qual incidirá sobre os salários reais praticados em 31 de Dezembro de 2010.

Cláusula 107.^a**Casos omissos**

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato

ANEXO I**Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos****ANEXO II****Categorias profissionais e definição de funções****ANEXO II****Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
1	Director-geral	1 083
2	Biólogo Engenheiro agrónomo Engenheiro agrícola (produção vegetal) Engenheiro agrícola (Produção animal) Engenheiro florestal Médico veterinário	894
3	Director de serviços Engenheiro técnico agrário Técnico oficial de contas	865
4	Agente técnico agrícola Técnico de aquicultura Técnico florestal Técnico de gestão agrícola Técnico de gestão equina Técnico de jardinagem e espaços verdes Técnico de processamento e controlo de qualidade Técnico de produção agrária Técnico de turismo ambiental e rural	732
5	Chefe de secção (apoio e manutenção) Chefe de secção (administrativos e afins)	720
6	Operador de inseminação artificial Técnico administrativo	671
7	Encarregado (apoio e manutenção) Sapador florestal Secretário de direcção Técnico de computador	650
8	Caixa Oficial electricista de 1.ª Oficial metalúrgico de 1.ª Assistente administrativo de 1.ª Operador de computador	575
9	Capataz agrícola Encarregado de exploração agrícola	547

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)	Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)								
9	Feitor Vendedor	547	12	Praticante de operador de máquinas agrícolas Prático apícola Prático piscícola Oficial de construção civil de 2. ^a Operador de linha de produção Queijeiro Tirador de cortiça falca ou bóia Trabalhador de adega Trabalhador agrícola Trabalhador de estufas Trabalhador de descasque de madeira Trabalhador de lagar Trabalhador de valagem Trabalhador de salina	507								
10	Assistente administrativo de 2. ^a Motorista Oficial de construção civil de 1. ^a Oficial metalúrgico de 2. ^a Oficial electricista de 2. ^a	518		13		Ajudante de motorista Ajudante de guarda, tratador de gado ou campino. Carreiro ou almocreve Caseiro Ordenhador Trabalhador cunícola Trabalhador frutícola Trabalhador hortofrutícola ou hortelão	502						
11	Adegueiro Arrozeiro Assistente administrativo de 3. ^a Auxiliar de veterinário Caldeireiro Empregado de armazém Encarregado de sector Enxertador Jardineiro Limpador ou esgalhador de árvores Mestre lagareiro Motosserrista Operador de máquinas agrícolas Operador de máquinas industriais ou florestais Operador de linha de engarrafamento Podador Resineiro Tirador de cortiça amadia e empilhador Tosquiador Trabalhador avícola qualificado Trabalhador cunícola qualificado Trabalhador de estufas qualificado	513				14		Calibrador de ovos Praticante avícola Servente avícola Trabalhador auxiliar (agrícola e avícola) Trabalhador avícola	491				
	12							Alimentador de debulhadora ou prensa fixa Apontador Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos Empador ou armador de vinha Emetrador ou ajuntador Espalhador de química Fiel de armazém agrícola Gadanhador Guarda de propriedade ou Guarda de recursos florestais (a). Guarda de portas de água Guarda, tratador de gado ou campino		507	<p>(a) Tratando-se de guarda-florestal auxiliar, aufere como remuneração mínima mensal o índice mais baixo do estipulado para a categoria de guarda-florestal da respectiva carreira da função pública (204), em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril, e nos termos da Portaria n.º 88-A/2007, de 18 de Janeiro.</p> <p>As funções do guarda-florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.</p> <p>§ — A todas as denominações das profissões constantes da tabela de remunerações mínimas mensais, ao género masculino aplica-se o correspondente no feminino.</p>		

ANEXO IV

Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

(Em euros)

Níveis de enquadramento	Salário sem proporcionais (dia)	Proporcional de férias (dia)	Proporcional de sub. de férias (dia)	Proporcional de sub. de Natal (dia)	Salário a receber com proporcionais (dia)
11	27,90	3,30	3,30	3,30	37,80
12	26,80	3,20	3,20	3,20	36,40
14	25,60	3,10	3,10	3,10	34,90
15	24,40	2,90	2,90	2,90	33,10

Lisboa, 13 de Outubro de 2011.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Portalegre:

António Manuel Martins Bonito, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Venâncio, mandatário.

Depositado em 25 de janeiro de 2012, a fl. 121 do livro n.º 11, com o n.º 7/2012, 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 DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça — Processo n.º 15/2002.L1.S1 — a) Os sindicatos que outorgaram o contrato coletivo de trabalho (CCT) celebrado entre os réus, publicado no *Jornal Oficial* da Região Autónoma da Madeira, 3.ª série, n.º 22, de 16 de novembro de 2001, não o fizeram na dupla qualidade de gestores da entidade empregadora e de representantes dos trabalhadores, ou seja, em «negócio consigo próprio», pelo que não foi, por tal motivo, violado o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 e no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75; b) As disposições do mesmo CCT não constituem regulamentação de uma atividade económica, não se verificando a ilegalidade das suas cláusulas 19.ª, 26.ª e 136.ª, por não violação do disposto no artigo 6.º, n.º 1, alínea d), do Decreto-Lei n.º 519-C1/79; c) O CCT em referência não viola o disposto no artigo 7.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, por a sua aplicabilidade não se restringir aos membros dos sindicatos celebrantes; d) O teor das cláusulas 46.ª, n.º 2, 48.ª, n.º 4, e 63.ª, n.º 4, do CCT referido não viola o disposto no artigo 4.º, n.º 1, da lei de férias, feriados e faltas (Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de dezembro, com a redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 397/91, de 16 de outubro), e, bem assim, nos artigos 213.º, n.ºs 1 e 3, e 238.º, n.ºs 1 e 3, dos sucessivos Códigos do Trabalho.

Processo n.º 15/2002.L1.S1

Acordam no Supremo Tribunal de Justiça:

I — Objecto do recurso e questões a solucionar

No Tribunal do Trabalho do Funchal, 1 — Paulo Duarte Barreto Pereira, 2 — Duarte Vieira Dias, 3 — Damásio Graciano Jesus Ramos, 4 — Marco Aurélio Martins e Frei-

tas, 5 — Norberto Gregório Sousa da Silva, 6 — Manuel António Encarnação Gomes, 7 — Alberto Zeferino Nunes Abreu, 8 — Nuno Miguel Martins Paixão, 9 — Vítor Manuel Vieira Dias, 10 — Luís Manuel Alves Teixeira, 11 — José Jorge dos Santos, 12 — José Nelson Camacho Mendonça, 13 — Hélder Luís Caires, 14 — Marco Bruno Vieira Abreu, 15 — Carlos Marcelo Martins e Freitas, 16 — José Emanuel Rodrigues, 17 — António José Mendes da Silva, 18 — Márcio Anacleto Freitas Fernandes, 19 — José Paulo Jesus Góis, 20 — Marco Emanuel Ferreira de Vares, 21 — Cristiano Ferreira Vares, 22 — Ricardo Duarte Martins Camacho, 23 — Fábio Caio Figueira Canha, 26 — Carlos Fernandes, 27 — Dinarte Vasconcelos Fernandes, 28 — João de Freitas, 29 — Duarte Miguel Caldeira de Freitas, 30 — José Maria de Freitas Gonçalves, 31 — António Fernandes Belo de Freitas, 32 — Miguel Ângelo Martins de Freitas, 33 — Ricardo Bruno Alves Fernandes, 34 — José António Fernandes de Ornelas, intentaram a presente acção especial de anulação e interpretação de cláusulas de convenções colectivas de trabalho, contra:

1 — ACIF — Associação Comercial e Industrial do Funchal, 2 — ETP-RAM — Associação Portuária da Madeira — Empresa Trabalho Portuário, 3 — Sindicato dos Trabalhadores Portuários da RAM, 4 — Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira, pedindo que seja anulado o CCT celebrado entre os réus, publicado no *JORAM*, 3.ª série, n.º 22, de 16 de Novembro de 2001, ou, caso assim não se entenda, sejam anuladas as cláusulas 1.ª, n.º 1, 18.ª, n.º 6, 30.ª, n.º 3, 46.ª, n.º 2, 48.ª, n.º 4, 57.ª, n.º 4, 63.ª, n.º 4, 73.ª, n.º 2, e 107.ª e anexo II, «Tabela salarial III», por violação das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, e, ainda, que sejam anuladas as cláusulas 26.ª, n.º 4, e 136.ª por violação do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, alegando, para tanto, em síntese, que:

Não estão filiados nos sindicatos subscritores daquele contrato colectivo;

Os autores constam da listagem anexa ao CCT como «trabalhadores temporários»;

O CCT pretende abranger os «trabalhadores temporários» e, ao impor as suas condições a trabalhadores não filiados nos sindicatos signatários, o âmbito da cláusula 1.ª, n.º 1, viola o artigo 55.º da CRP;

No anexo III, ambas as listas (I e II), incluem trabalhadores em exacta igualdade de circunstâncias, mas prevêem-se diferentes remunerações, nas cláusulas 57.ª, n.º 4, e 30.ª, n.º 3, com fundamento na sua integração numa ou noutra lista;

A cláusula 18.ª, n.º 6, proíbe que os trabalhadores a termo ou em regime de trabalho temporário possam vir a ser efectivos, o que viola os artigos 42.º, n.º 3, 47.º e 51.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, que têm carácter imperativo;

As cláusulas 46.ª, n.º 2, 48.ª, n.º 4, e 63.ª, n.º 4, estabelecem regimes diferenciados em matéria de férias, pagamento de férias e de subsídio de férias, consoante o tipo de vínculo dos trabalhadores, violando os artigos 6.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 874/76, 84.º, n.º 2, da LCT e 21.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 358/89;

As cláusulas 73.ª, n.º 2, 107.ª ou 109.ª prevêem situações discriminatórias;

Nos anexos referentes às tabelas salariais, para o desempenho das mesmas tarefas, os trabalhadores auferem menor remuneração base e são pior pagos em relação às demais parcelas retributivas;

As cláusulas 19.ª, n.º 1, 26.ª, n.º 4, e 136.ª violam a proibição constante do artigo 6.º, n.º 1, alínea d), do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 e o artigo 61.º, n.º 1, da CRP, porque regulam directamente a actividade económica;

A ETP/RAM tem como única actividade a cedência temporária de trabalhadores para utilização por terceiros e estes podem ser efectivos ou contratados a termo, mas são todos «trabalhadores temporários»;

A ETP/RAM é uma sociedade comercial de composição tripartida e formada pelo Governo Regional, os sindicatos subscritores da convenção e os operadores portuários e, portanto, os sindicatos em causa estão a negociar consigo próprios.

Os réus contestaram, invocando a ilegitimidade dos autores, com alegado fundamento de não serem sindicalizados e a portaria de extensão não se encontrar publicada, à data da propositura da acção, e o CCT só ser aplicável aos autores quando a PE for publicada, nos termos do n.º 1 do artigo 7.º e do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Alegaram, ainda, que:

As condições laborais dos trabalhadores temporários constantes no CCT são específicas, porque estes trabalhadores mantêm com as entidades empregadoras relações laborais de duração limitada, sendo mão-de-obra suplementar sujeita a condicionamentos específicos, respeitantes à sua legitimação como tal;

Por se tratar de um serviço público, a interpretação das cláusulas deve ser lida à luz destas especificidades da actividade portuária;

As diferenças de tratamento entre os trabalhadores não têm por fundamento a mera inclusão dos respectivos trabalhadores na lista I ou na lista II do anexo III, mas sim de

terem, ou não, vínculo contratual de trabalho ao sector, o que implica diferenças nos direitos e regalias;

Quanto às férias dos trabalhadores temporários, o CCT em causa estabelece um regime mais favorável do que o dos trabalhadores não temporários porque podem escolher o período em que pretendem gozar férias;

A ETP/RAM é uma pessoa colectiva de direito civil, constituída sob a forma associativa, sem fins lucrativos, cedendo, quando necessário, mão-de-obra em regime de trabalho portuário, subscrevendo o CCT apenas como forma de ficar obrigada, mesmo antes de, ou sem, portaria de extensão.

Concluem pela procedência da excepção da ilegitimidade processual dos autores e, caso assim não se entenda, pela improcedência da acção.

Os autores responderam, refutando a invocada excepção.

Prosseguindo os autos os seus trâmites, foi proferido despacho saneador — sentença que julgou improcedente a excepção de ilegitimidade activa e também improcedente a acção, não declarando a nulidade das cláusulas convencionais requeridas.

Os AA., não conformados, apelaram da sentença, vindo a ser proferido acórdão pelo Tribunal da Relação de Lisboa, no qual se decidiu, por unanimidade, julgar parcialmente procedente o recurso, alterando a sentença na parte relativa à apreciação da validade da cláusula 19.ª, n.º 9, do CCT, que se declarou nula, por violação do preceituado pelo artigo 6.º, n.º 1, alínea d), do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro [corroborado pelo artigo 533.º, n.º 1, alínea b), do CT de 2003 e artigo 478.º, n.º 1, alínea b), do CT de 2009], confirmando, no demais, a sentença recorrida.

Mais uma vez inconformados, os autores interpuseram recurso de revista para este STJ, apresentando alegações, com as seguintes conclusões:

«1 — O CCT em causa foi subscrito pela empresa ETP/RAM na qualidade de entidade empregadora e pelos Sindicatos dos Carregadores e dos Estivadores como representantes dos trabalhadores.

2 — A ETP/RAM era então composta, em partes iguais e poderes equivalentes, pelo Governo Regional da Madeira, a ‘OPM — Sociedade de Operações Portuárias da Madeira, L.ª’, e pelos aludidos Sindicatos, embora, logo a seguir, o Governo Regional abandonasse a sociedade, sem ter sido substituído.

3 — Estes sindicatos outorgam a convenção de tendo a dupla qualidade de gestores da entidade empregadora e representantes dos trabalhadores neles sindicalizados.

4 — Tratando-se de um óbvio ‘negócio consigo próprio’, é forçoso concluir que o mesmo violou o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 e violou o princípio da independência dos sindicatos constante do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75.

5 — Tal como foi reconhecido pelo Acórdão ora sob revista, o CCT assenta na pretensão de efectuar a ‘gestão (sic) da mão-de-obra nos portos da RAM’, embora, na prática, pretenda regulamentar toda a actividade de carga e descarga destes portos.

6 — O mesmo Acórdão reconheceu que as disposições do CCT constituíam regulamentação de uma actividade económica e, conseqüentemente, ‘a sua sede mais adequada não seja um IRT’, mas resolveu ignorar essa reconhecida ilegalidade porque a mesma, ‘não introduz distorções na livre concorrência’.

7 — Independentemente de quaisquer outras considerações, o certo é que esta última conclusão não encontra qualquer suporte na matéria de facto que foi provada.

8 — Tendo o Acórdão identificado, neste aspecto, as cláusulas 19.^a, 26.^a e 136.^a, será forçoso reconhecer a sua ilegalidade.

9 — Sendo patente que essas cláusulas violam frontalmente o disposto no artigo 6.º, n.º 1, alínea *d*), do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

10 — Atendendo à relevância deste tipo de cláusulas, relativamente à globalidade da matéria regulada no CCT, a sua óbvia nulidade não deverá ser vista isoladamente.

11 — Com efeito, o CCT regula, de forma individualizada, quem são os sujeitos que estão abrangidos pelo mesmo, identificando, nome a nome, os trabalhadores que as partes, por si só, e, independentemente da opinião dos visados, definiram como sendo passíveis de aplicação dos regimes aí previstos.

12 — Essas listagens são inalteráveis durante o período de vigência do CCT e apenas são pontualmente actualizáveis aquando da sua revisão.

13 — Tratando-se, ao fim e ao cabo, de um verdadeiro ‘pacto de emprego’, que regulamenta e legitima quem são os concretos indivíduos que podem trabalhar no sector e quais irão ser os respectivos níveis de retribuição.

14 — Em consequência, a convenção determina como âmbito de aplicação todo e qualquer trabalhador, desde que este se encontre ‘inserido no âmbito de representação profissional do Sindicato’, em violação do disposto no artigo 7.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, que apenas admite essa aplicabilidade aos membros da associação sindical celebrante, tal como, aliás, foi afluído no Acórdão ora sob revista.

15 — A cláusula 46.^a, n.º 2, do CCT determina que, para os trabalhadores que designa como ‘temporários’, ‘são considerados como períodos de férias [...] aqueles em que não sejam contratados’.

16 — Sendo posto em causa o direito ao gozo e pagamento das férias dos trabalhadores denominados de ‘temporários’, pelo teor desta cláusula 46.^a, n.º 2, bem como das cláusulas 48.^a, n.º 4, e 63.^a, n.º 4, violando o artigo 4.º, n.º 1, da ‘lei das férias, feriados e faltas’, na redacção do Decreto-Lei n.º 397/91, de 16 de Outubro, e bem assim os artigos 213.º, n.ºs 1 e 3, e 238.º, n.ºs 1 e 3, dos sucessivos Códigos do Trabalho.

17 — A decisão recorrida violou as normas legais acima discriminadas, de onde decorre quer a invalidade de algumas das cláusulas que foram especificamente indicadas, quer a nulidade da convenção no seu todo.

Termos em que, deverá o presente recurso ser julgado procedente, revogando-se a decisão recorrida, com excepção da nulidade respeitante ao artigo 19.º, n.º 3, do CCT.»

Os RR. contra-alegaram, oferecendo as seguintes conclusões:

«1 — Os Sindicatos, RR., participavam na gestão da R. ETP/RAM, à data em que foi celebrado o CCT, mas tal circunstância não consubstanciava em si qualquer ilegalidade ou inconstitucionalidade, quer no quadro de aplicação da legislação sectorial portuária, quer à luz da CRP, até porque o artigo 56.º, n.º 2, alínea *a*), da lei fundamental previa e prevê expressamente esse direito das associações sindicais, não tendo, assim, sido violado o preceito constitucional invocado pelos recorrentes (artigo 55.º, n.º 4, da CRP), nem nenhum outro da legislação ordinária.

2 — Acresce que sendo a ETP/RAM uma empresa de cedência de mão-de-obra à ou às entidades utilizadoras, a regulamentação colectiva de trabalho aplicável aos trabalhadores seria a que respeitasse à área profissional de ocupação desta mão-de-obra pela entidade utilizadora, conforme o estabelecia o regime legal da prestação de trabalho temporário (n.º 1 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro — então em vigor — aplicável à R. ETP/RAM, por força do disposto no n.º 3 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de Agosto).

3 — A ETP/RAM não foi parte negociadora do CCT, não consta do respectivo âmbito empresarial enunciado no n.º 1 da cláusula 1.^a deste IRCT, nem seria directamente abrangida por este âmbito empresarial caso não tivesse subscrito a convenção colectiva que fora outorgada pela ACIF e pelos Sindicatos da profissão.

4 — Na verdade, a ETP/RAM não era representada pela ACIF — pois, se o fosse, não teria subscrito o CCT — e, por isso, não lhe seria aplicável a convenção colectiva se não aderisse à mesma, uma vez que, no tocante ao lado empresarial, a convenção colectiva se aplicava apenas às empresas operadoras portuárias (n.º 1 da cláusula 1.^a do CCT).

5 — A ETP/RAM subscreveu o CCT apenas como meio formal de adesão ao respectivo regime de regulamentação colectiva de trabalho, já que os trabalhadores a seu cargo eram abrangidos por esta convenção colectiva.

6 — Não pode, pois, dizer-se que os Sindicatos, porque participavam na gestão da ETP/RAM, tivessem negociado consigo próprios ao celebrar com a ACIF o CCT em apreço.

7 — Por outro lado, a publicitação de listagens de identificação da mão-de-obra efectiva e eventual referenciada à data da publicação do CCT não corporizava um universo fechado, mas somente um registo dos trabalhadores que, a essa data, se achavam disponíveis para trabalhar nos portos da Região, sendo ali expressamente admitida e referida a actualização anual de tais listagens, fosse qual fosse o período de vigência do CCT (v., entre outros, o teor do n.º 8 da cláusula 18.^a do CCT).

8 — De resto, na revisão parcial subsequente do CCT, operada em 2004, esse carácter não fechado do universo de mão-de-obra abrangível pelo CCT ficou mais claramente enunciado nas reformulações então

aprovadas e publicadas no *JORAM*, 3.ª série, n.º 7, de 2 de Abril de 2004.

9 — Acresce que, nos termos e por força do disposto na Convenção 137 da OIT, ratificada por Portugal pelo Decreto n.º 56/80, de 1 de Agosto, os trabalhadores portuários devem constar de um registo formal, actualizado periodicamente, aos quais a mesma legislação atribui direito de prioridade na ocupação de postos de trabalho portuário.

10 — Não se encontrando instituído outro meio de registo da mão-de-obra portuária, uma tal listagem dava expressão material ao respectivo comando normativo.

11 — Por isso, o Acórdão recorrido não enferma de qualquer erro ou vício também neste domínio de questões, porquanto as respectivas disposições do CCT possuíam o necessário carácter geral e abstracto.

12 — Mostra-se, igualmente, infundada e improcedente a alegação deduzida pelos recorrentes de que o CCT teria por universo estrito de trabalhadores por ele abrangidos directamente os que se compreendessem no âmbito abstracto de representação sindical, fossem, ou não, filiados nas respectivas associações sindicais, porquanto o disposto no n.º 2 da cláusula 1.ª da referida convenção colectiva de trabalho era, e é, expresso em salientar a extensão do CCT, mediante portaria de extensão, a outros trabalhadores e entidades que não estivessem abrangidos pela aplicação directa da convenção colectiva de trabalho.

13 — Não existe, assim, qualquer violação do disposto no artigo 7.º, n.º 1, do (então vigente) Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

14 — Por outro lado, a participação dos Sindicatos RR., na gestão da ETP/RAM não interferia nem implicava a perda ou diminuição da sua independência perante o patronato, nem consubstanciava ‘negócio consigo próprio’, como resultava claramente da natureza e das finalidades imanentes a essa gestão partilhada.

15 — Aliás — conforme doutamente se refere e sustenta no Acórdão recorrido — a própria legislação sectorial portuária foi consagrando a existência de organismos de gestão tripartida e de gestão bipartida, de que os Sindicatos fariam parte, sem que daí se tivesse ou pudesse arguir a violação do princípio da respectiva independência perante o patronato ou perante o Estado.

16 — Também contrariamente ao alegado pelos recorrentes, o CCT não instituiu regimes que corporizassem em si matéria de regulamentação económica do sector, limitando-se a explicitar regimes já estabelecidos na respectiva legislação sectorial, em razão do que improcede a invocada ilegalidade das cláusulas 19.ª, n.º 1, 26.ª, n.º 4, e 136.ª do CCT, por não se verificar a alegada ofensa ao disposto no artigo 6.º, n.º 1, alínea *d*), do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, então em vigor.

17 — O teor enunciado em tais disposições do CCT não pode entender-se fora do quadro normativo — mais vasto — que configura especificidades do sector portuário, nomeadamente no tocante às particularidades e aos objectivos de racionalização desta mão-de-obra sectorial

e ao regime da respectiva gestão por parte de organismos instituídos exclusivamente para o efeito.

18 — Conforme se salienta no douto Acórdão recorrido, tais disposições do CCT evidenciam uma conexão directa com os regimes específicos das relações de trabalho e de afectação dos trabalhadores portuários ao contingente comum disponibilizado e gerido pela ETP/RAM, traduzindo, em paralelo, objectivos fundados de repartição igualitária dos encargos e responsabilidades a suportar por quem (utilizadores da mão-de-obra) era beneficiário de uma tal *pool* de mão-de-obra.

19 — Saliente-se, aliás, que no próprio preâmbulo do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de Agosto, se sublinha que o regime de trabalho portuário consagrado no diploma visa contribuir, de forma sustentada, para a estabilidade de emprego no sector e para assegurar uma maior racionalização da gestão da mão-de-obra afecta aos portos.

20 — Relativamente ao regime de férias aplicável aos trabalhadores eventuais/temporários, também no Acórdão recorrido se fez a correcta apreciação e decisão da questão suscitada pelos recorrentes, pelo que se dá aqui por reproduzida e perfilhada a douta fundamentação ali produzida, em razão do que não se verifica nele, nem no CCT, qualquer violação das disposições da lei ou da Constituição invocadas por aqueles.

21 — Por sua vez, as alegadas discriminações de que seriam alvo os trabalhadores eventuais/temporários em matéria de trabalho suplementar são igualmente destituídas de qualquer fundamento minimamente procedente, porquanto o trabalho suplementar presuppõe, da parte de quem o presta, a existência de um vínculo contratual que dê lugar, não só à obrigação de o prestar, quando necessário, como também ao direito às correspondentes prestações remuneratórias, sendo patente que o trabalhador eventual apenas presta trabalho em períodos diários especificamente delimitados pelo contrato pontual que celebram, sem que estejam sujeitos ao regime legal e convencional do trabalho suplementar a cuja prestação de trabalho pudessem estar sujeitos.

22 — Por outro lado, tal fundamento do recurso nem sequer corresponde a qualquer causa de pedir e pedido que os recorrentes tivessem deduzido na acção — conforme o refere, expressamente, o Acórdão recorrido, pelo que constitui matéria de que também não pode dele conhecer-se nesta sede de recurso.

23 — Quanto ao direito que os recorrentes invocam relativamente ao subsídio de turno — matéria igualmente não suscitada na acção e, por isso, insusceptível de ser conhecida em sede de recurso — mostrar-se-ia também claro que, por natureza, a mão-de-obra eventual em apreço não se encontrava afecta ao regime de turnos, dada a irregularidade com que é contratada e dada a inexistência de vínculo contratual subjacente que permitisse adstringi-la a tal regime.

24 — Quanto à retribuição paga no período em que ocorria trabalho nocturno prestado pelos trabalhadores contratados em regime de trabalho temporário, importa reafirmar que o valor previsto no CCT para tais períodos de trabalho integrava já uma majoração retributiva

superior à normal, cuja finalidade cobria precisamente a remuneração acrescida a que dariam lugar as horas de trabalho em período nocturno.

25 — Assim, não pode deixar de reconhecer-se e concluir-se que a convenção colectiva de trabalho em referência, as suas disposições convencionais impugnadas pelos recorrentes e bem assim o douto Acórdão recorrido não se acham inquinados de qualquer dos vícios, ilegalidades ou inconstitucionalidades invocadas no recurso.

26 — Acessoriamente — e a coberto do disposto na parte final do n.º 1 do artigo 721.º do CPC — fica aqui invocada e alegada a nulidade da parte do Acórdão recorrido nos termos da qual se conheceu e se proferiu decisão sobre a matéria constante do n.º 9 da cláusula 19.ª do CCT, porquanto tal matéria e tal preceito convencional não constituíram causa de pedir nem pedido deduzidos na acção [artigo 668.º, n.º 2, alínea d), do CPC].

Deve, nesta conformidade, ser negado provimento ao Recurso e confirmar-se o Acórdão recorrido, salvo no que respeita à decisão proferida quanto ao teor do n.º 9 da cláusula 19.ª do CCT, a qual é de revogar por se encontrar inquinada de nulidade [artigo 668.º, n.º 1, segunda parte da alínea d), do CPC]. Assim será de Justiça.»

A Ex.ª Procuradora-Geral-Adjunta emitiu douto parecer no sentido da negação da revista, ao que os recorrentes apresentaram resposta em discordância.

Foram colhidos os legais vistos, pelo que cumpre enunciar as questões que se colocam à apreciação, que se passam a discriminar, pela ordem em que abaixo se conhecerão, e que são as seguintes:

a) Se os sindicatos que outorgaram o CCT o fizeram na dupla qualidade de gestores da entidade empregadora e de representantes dos trabalhadores, ou seja, em «negócio consigo próprio», violando o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 e artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75;

b) Se as disposições do CCT constituem regulamentação de uma actividade económica, sendo de reconhecer a ilegalidade das suas cláusulas 19.ª, 26.ª e 136.ª, por violação do disposto no artigo 6.º, n.º 1, alínea d), do Decreto-Lei n.º 519-C1/79;

c) Se o CCT viola o disposto no artigo 7.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, por apenas admitir a sua aplicabilidade aos membros dos sindicatos celebrantes;

d) Se o teor das cláusulas 46.ª, n.º 2, 48.ª, n.º 4, e 63.ª, n.º 4, viola o disposto no artigo 4.º, n.º 1, da lei de férias, feriados e faltas, na redacção do Decreto-Lei n.º 397/91, de 16 de Outubro, e bem assim os artigos 213.º, n.ºs 1 e 3, e 238.º, n.ºs 1 e 3, dos sucessivos Códigos do Trabalho.

II — Fundamentos de facto

Os factos considerados provados nas instâncias são os seguintes:

1 — No *Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM)*, 3.ª série, n.º 22, de 16 de Novembro de 2001,

foi publicado o CCT celebrado entre os réus (doc. n.º 1, junto com a petição inicial).

2 — Na mesma edição foi publicado aviso para a publicação de uma PE — portaria de extensão às relações de trabalho estabelecidas entre entidades não inscritas nas associações patronais outorgantes que na área da convenção exerçam actividade económica abrangida e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas filiados ou não nas associações sindicais outorgantes e bem assim aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais signatárias, ao serviço das entidades patronais inscritas nas associações patronais outorgantes.

3 — A portaria de extensão foi publicada no *JORAM*, 3.ª série, n.º 3, de 1 de Fevereiro de 2002, com entrada em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2001 e nas demais condições previstas na referida convenção colectiva de trabalho.

4 — Os autores não estão sindicalizados ou filiados nos sindicatos subscritores dessa convenção colectiva de trabalho (por admissão nos articulados).

5 — O referido CCT tem o âmbito de aplicação a todas as empresas operadoras portuárias devidamente licenciadas para o exercício da respectiva actividade nos portos da RAM e, por outro lado, todos os trabalhadores inscritos na Associação Portuária da Madeira — Empresa de Trabalho Portuário ETP, e só eles exclusivamente, que se achem afectos ao contingente comum de trabalhadores portuários da ETP/RAM ou que se encontrem disponíveis para a prestação de trabalho temporário requisitado a este contingente e bem assim os que se encontrem colocados ao serviço permanente de empresa(s) de estiva inseridos no âmbito de representação profissional do Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Região Autónoma da Madeira e do Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira (cláusula 1.ª, n.º 1).

6 — Os autores constam da lista de trabalhadores temporários disponíveis para a contratação publicada no anexo III da CCT para o ano 2002 (lista II, pp. 53 a 57).

7 — Por escritura pública de 29 de Abril de 1991, a Região Autónoma da Madeira, o Sindicato Livre dos Carregadores e Descarregadores dos Portos da Região Autónoma da Madeira, o Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira e a OPM — Sociedade de Operações Portuárias da Madeira, L.ª, constituíram entre si uma associação que passou a usar o nome de AGMOP/RAM — Associação de Gestão de Mão-de-Obra Portuária dos Portos da RAM (doc. de fls. 435 a 437).

8 — Regendo-se pelos estatutos juntos aos autos a fls. 438 a 446 [...].

9 — Por escritura pública celebrada em 2 de Dezembro de 1994, a Associação referida no n.º 7 passou a ter a denominação de Associação Portuária da Madeira — Empresa de Trabalho Portuário, ETP, consignando-se, ainda, a alteração da totalidade dos estatutos (doc. de fls. 448 a 450).

10 — A Associação adoptou a denominação de ETP-RAM — Empresa de Trabalho Portuário da Madeira e é uma pessoa colectiva de direito privado, sem fins lucrativos, tendo como objectivo exclusivo o exercício da acti-

vidade de cedência temporária de trabalhadores portuários nos portos e terminais da RAM (doc. de fls. 451 a 462).

11 — A ré ETP/RAM encontra-se especificamente licenciada para o exercício de actividade de cedência de trabalhadores para a realização de operações portuárias (doc. de fls. 120 a 122).

12 — A ré ETP/RAM tem trabalhadores com vínculo contratual permanente e trabalhadores temporários (admissão nos articulados).

13 — Os trabalhadores portuários com vínculo contratual permanente estão registados como trabalhadores do efectivo portuário da RAM (doc. a fl. 129).

III — Fundamentos de direito

Antes de se entrar na análise das questões que acima se deixaram enunciadas, importa chamar à consideração que, na parte final, das conclusões das suas contra-alegações, as recorridas invocam a nulidade do acórdão recorrido, por alegado excesso de pronúncia, por ter declarado a nulidade da cláusula 19.^a, n.º 9, do CCT em apreciação, invocando que tal matéria e tal preceito convencional não constituíram causa de pedir, nem pedido, deduzidos na acção.

Sucede que as recorridas não recorreram do Acórdão da Relação e para poderem suscitar a questão da nulidade do mesmo careciam de o fazer, sendo certo que o recurso até podia ter como fundamento apenas a dita nulidade (artigos 668.º, n.º 3, do CPC e 721.º, n.º 2, segunda parte, do CPC).

Nestes termos decide-se não tomar conhecimento da nulidade arguida.

a) *Colocam os recorrentes a questão de saber se os sindicatos que outorgaram o CCT o fizeram na dupla qualidade de gestores da entidade empregadora e de representantes dos trabalhadores, ou seja, em «negócio consigo próprio», violando o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 e artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75.*

O artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, dispõe:

«1 — Apenas têm capacidade para celebrar convenções colectivas de trabalho:

- a) As associações sindicais;
- b) As entidades patronais e as associações patronais.

2 — Só as associações sindicais e patronais registadas nos termos do respectivo regime jurídico podem celebrar convenções colectivas de trabalho.

3 — Nos sectores em que existam empresas públicas ou de capitais públicos poderá ser determinada, por despacho conjunto do Ministro do Trabalho e do ministro da tutela, a autonomização do processo de negociação quanto a elas, devendo esse processo em qualquer caso abranger todos os trabalhadores ao seu serviço.» (O n.º 3 foi revogado pelo artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro.)

Por seu lado, o artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, estabelece:

«1 — É proibido às entidades e organizações patronais ou a quaisquer organizações não sindicais promover a constituição, manter ou subsidiar, por quaisquer meios, associações sindicais ou, de qualquer modo, intervir na sua organização e direcção.

2 — As associações sindicais são independentes do Estado, dos partidos políticos e das instituições religiosas, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direcção, bem como o seu recíproco financiamento.

3 — É incompatível o exercício de cargos em corpos gerentes de associações sindicais com o exercício de quaisquer cargos de direcção em partidos políticos ou instituições religiosas.»

Em face das citadas disposições legais, importa verificar se existe qualquer violação por parte do CCT quanto à capacidade para a celebração de convenções colectivas do trabalho, conforme disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 e do princípio da independência dos sindicatos constante do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, por os sindicatos outorgantes, alegadamente, terem celebrado a convenção detendo a dupla qualidade de gestores da entidade empregadora e representantes dos trabalhadores neles sindicalizados, em «negócio consigo próprio».

O «negócio consigo mesmo» (*a semet ipso*), a que se reporta o artigo 261.º, n.º 1, do CC, é aquele que é celebrado por uma só pessoa, que intervém simultaneamente a título pessoal e de representante de outrem, ou como representante simultaneamente de mais do que uma pessoa [v. Castro Mendes, *Teoria Geral*, 1979, III, 643].

O «negócio consigo mesmo» sendo, por regra, anulável, por proibido é, todavia, autorizado e válido desde que o representado tenha consentido especificadamente na sua celebração ou desde que o negócio, por sua natureza, exclua a possibilidade de um conflito de interesses, por dele não poder resultar prejuízo para o representado.

Os recorrentes alegam, para convencer de «negócio consigo próprio», que os sindicatos outorgam a convenção detendo a dupla qualidade de gestores da entidade empregadora e representantes dos trabalhadores neles sindicalizados.

Mas o que alegam não corresponde à realidade, tal como decorre à evidência da cláusula 1.^a, n.º 1, do CCT em discussão e que se passa a citar:

«O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as empresas operadoras portuárias devidamente licenciadas para o exercício da respectiva actividade nos portos da RAM, aqui representadas pela ACIF — Associação Comercial e Industrial do Funchal e, por outro lado, todos os trabalhadores inscritos na Associação Portuária da Madeira — Empresa de Trabalho Portuário ETP, e só eles exclusivamente, que se achem afectos ao contingente comum de trabalhadores portuários da ETP/RAM ou que se encontrem disponíveis para a prestação de trabalho temporário requisitado a este contingente e bem assim os que se encontrem colocados ao serviço permanente de empresa(s) de estiva, inseridos no âmbito de representação profissional do Sindicato

dos Trabalhadores Portuários da Região Autónoma da Madeira e do Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira.»

Como se constata, o CCT em apreço teve como partes outorgantes: de um lado, as empresas operadoras portuárias representadas pela ACIF; de outro lado, os trabalhadores inscritos na Associação Portuária da Madeira e os que se encontravam colocados ao serviço permanente de empresas de estiva e representados pelos sindicatos aludidos.

Quer dizer: os trabalhadores, enquanto outorgantes do CCT, estão todos do mesmo lado e, supostamente, em condições da melhor defesa dos seus interesses, não se verificando, assim, qualquer situação susceptível de integrar negócio consigo mesmo, nem sendo, por isso, de concluir por violação do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, nem do princípio da independência dos sindicatos constante do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril.

Deste modo improcede alegação produzida pelos recorrentes.

b) Outra questão suscitada é a de saber se as disposições do CCT constituem regulamentação de uma actividade económica, sendo de reconhecer a ilegalidade das suas cláusulas 19.ª, 26.ª e 136.ª, por alegada violação do disposto no artigo 6.º, n.º 1, alínea d), do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

O artigo 6.º, n.º 1, alínea d), do citado diploma, estabelece que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho não podem «estabelecer regulamentação das actividades económicas, nomeadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, ao regime fiscal e à formação dos preços».

Será que se verifica ilegalidade, quanto às cláusulas 19.ª, 26.ª e 136.ª, por pretensa violação do disposto no artigo 6.º, n.º 1, alínea d), do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, como alegam os recorrentes [exceptuado o n.º 9 da cláusula 19.ª, cuja nulidade foi declarada no acórdão recorrido, já transitado em julgado nessa parte]?

Aqui importa citar a fundamentação aduzida na decisão sindicada, que se considera adequada e que foi a seguinte:

«Concordamos que, efectivamente, estas cláusulas visam contribuir para uma maior racionalização da gestão da mão-de-obra portuária nos portos da RAM e vão ao encontro da regulamentação estabelecida no regime jurídico do trabalho portuário e legislação conexa, a partir da reestruturação operada em 1993, que se traduziu no Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de Agosto, Decreto-Lei n.º 289/93, de 28 de Agosto, Decreto-Lei n.º 356/89, de 9 de Outubro, Decreto Regulamentar n.º 2/94, de 28 de Janeiro, e Decreto-Lei n.º 324/94, de 30 de Dezembro.

O próprio preâmbulo do primeiro dos citados diplomas — que estabeleceu o novo regime jurídico do trabalho portuário — depois de referir que os interesses da economia nacional reclamam medidas susceptíveis de proporcionarem um acréscimo de eficiência e competitividade dos portos portugueses, designadamente através da reformulação do regime jurídico do trabalho portuário, de aludir à constante evolução tecnológica que coloca exigências de qualificação dos trabalhadores

e de redução da utilização intensiva de mão-de-obra e aos desafios colocados pela dinâmica do processo de integração europeia, esclarece que o novo regime visa contribuir para uma racionalização da gestão da mão-de-obra nos portos portugueses, por forma a viabilizar o abaixamento dos custos da operação portuária, condição indispensável para que os portos nacionais possam enfrentar com sucesso os exigentes desafios do futuro.

Tendo então sido extinto (pelo artigo 11.º) o regime de inscrição e os contingentes dos portos, e sido reconhecida, sem qualquer formalidade, aos trabalhadores portuários que à data da entrada em vigor do diploma, se encontrassem inscritos num organismo de gestão de mão-de-obra portuária a integração no efectivo portuário, ficando pois vinculados por contrato de trabalho sem termo [artigos 13.º e 2.º, alínea a)] e tendo-se os OGMOP e demais entidades responsáveis pela gestão de mão-de-obra do contingente comum podido transformar-se em ETP (cf. artigo 12.º) — o que, como vimos, sucedeu com a 2.ª R. — bem se compreende a necessidade de obrigar as utilizadoras a requisitar de forma equitativa os trabalhadores oriundos do contingente comum, como se estabelece no n.º 1 da cláusula 19.ª. Embora, porque se referem às relações entre as operadoras portuárias ou utilizadoras de mão-de-obra portuária e a ETP e, nessa medida, constituam regulamentação de uma actividade económica, a sua sede mais adequada não seja, propriamente, um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, antes o regulamento interno da ETP a que alude o n.º 2 do artigo 9.º do Decreto Regulamentar n.º 2/94, de 28 de Janeiro (que deve ser afixado em local bem visível e de onde constem os preços da mão-de-obra, suas condições de requisição e condições de pagamento, regulamento esse que deve ser aprovado pelo ITP, mediante parecer da autoridade portuária competente e da Direcção-Geral de Concorrência e Preços), porque se conexas com a afectação dos trabalhadores portuários do contingente comum, questão indiscutivelmente inerente às relações de trabalho, e não introduz distorções na livre concorrência, dado que traduz uma preocupação de repartição igualitária entre as entidades empregadoras, afigura-se-nos ser ainda compatível com a inserção num instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o mesmo valendo para a norma do n.º 4 da cláusula 26.ª.

Também a cláusula 136.ª — que determina que os encargos de uma possível reestruturação do trabalho portuário são da responsabilidade das empresas utilizadoras, embora a satisfação do processamento e pagamento de tais encargos compita à ETP, estabelecendo tratamento paritário para os novos operadores — na medida em que reflecte a especificidade (típica do trabalho temporário, aplicável subsidiariamente às ETP), que consiste na repartição entre duas empresas (a utilizadora e a que cede temporariamente mão-de-obra àquela) do papel do empregador, é ainda compatível com a integração no CCT.»

Concorda-se com esta fundamentação, sendo que, em todo o caso, o que mais importa reter é que de uma análise, ainda que meramente perfunctória, do conteúdo

das cláusulas em apreço se verifica que as mesmas não estabelecem regulamentação de actividade económica, designadamente no tocante aos períodos de funcionamento das empresas, nem ao regime fiscal ou de formação de preços, que é o que o artigo 6.º, n.º 1, alínea d), do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, proíbe aos instrumentos de regulamentação colectiva.

Assim sendo, também nesta parte aos recorrentes não assiste razão.

c) *Suscitam os recorrentes a questão de saber se o CCT viola o disposto no artigo 7.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, por, alegadamente, apenas admitir a sua aplicabilidade aos membros da associação sindical celebrante.*

Estipula, a norma citada, o seguinte:

«As convenções colectivas de trabalho obrigam as entidades patronais que as subscrevem e as inscritas nas associações patronais signatárias, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros quer das associações sindicais celebrantes, quer das associações sindicais representadas pelas associações sindicais celebrantes.»

Também quanto a esta questão se considera não se verificar qualquer violação do disposto no artigo 7.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

Com efeito, os recorrentes alegam que o CCT determina, na cláusula 1.ª, n.º 1, como âmbito de aplicação todo e qualquer trabalhador, desde que este se encontre «inserido no âmbito de representação profissional do Sindicato», em violação do disposto no artigo 7.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, que apenas admite essa aplicabilidade aos membros da associação sindical celebrante.

Sucede que duma leitura atenta da disposição em apreço, e que acima ficou transcrita, conjugada com a do n.º 2 da mesma cláusula, que estabelece que «[o] presente contrato colectivo de trabalho será aplicável, mediante portaria de extensão, que venha a ser publicada para o efeito, a todas as demais entidades empregadoras de trabalhadores portuários e bem assim a estes, verificados que sejam os pressupostos legais correspondentes», não é de aceitar a conclusão que os recorrentes apresentam.

Na verdade, a referência aos trabalhadores *inseridos no âmbito da representação profissional dos sindicatos* outorgantes apenas poderá ser entendida como reportada aos trabalhadores *filiados* nos sindicatos outorgantes, pois só assim se compreende que se estabeleça no n.º 2 da mesma cláusula, a admissão de uma portaria de extensão para os demais trabalhadores portuários.

Do que só se pode concluir que o âmbito de aplicabilidade do CCT em referência não se restringe aos membros dos sindicatos celebrantes.

d) *Colocam, por último, os recorrentes, a questão de saber se o teor das cláusulas 46.ª, n.º 2, 48.ª, n.º 4, e 63.ª, n.º 4, viola o disposto no artigo 4.º, n.º 1, da lei de férias, feriados e faltas, na redacção do Decreto-Lei n.º 397/91, de 16 de Outubro, e bem assim os artigos 213.º, n.ºs 1 e 3, e 238.º, n.ºs 1 e 3, dos sucessivos Códigos do Trabalho.*

Estabelece o artigo 4.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro (com a redacção introduzida pelo do

Decreto-Lei n.º 397/91, de 16 de Outubro) que «[o] período anual de férias é de 22 dias úteis».

Para os recorrentes existe a violação, que invocam, na medida em que pelo teor das cláusulas 46.ª, n.ºs 2, 48.ª, n.º 4, e 63.ª, n.º 4, do CCT se determina que, para os trabalhadores que designa como «temporários», «são considerados como períodos de férias [...] aqueles em que não sejam contratados», pondo-se em causa o direito ao gozo e pagamento das férias dos trabalhadores «temporários».

Porém, não assiste razão aos recorrentes.

Como bem se salienta na decisão recorrida, as disposições contidas nas citadas cláusulas, «[s]eguem o figurino traçado pelo artigo 21.º, n.ºs 2 e 3, do Decreto-Lei n.º 358/89, diploma sobre o trabalho temporário que vigorava ao tempo da aprovação do CCT e que, como vimos, tem aplicação subsidiária, cf. artigo 9.º n.º 3, do Decreto-Lei n.º 280/93. Nos termos do n.º 3 do artigo 21.º, salvo convenção em contrário aposta no contrato de trabalho temporário, as férias podem ser gozadas após a cessação do contrato, sem prejuízo do seu pagamento e do respectivo subsídio, desde que o contrato de utilização do trabalho temporário não ultrapasse 12 meses. No caso dos trabalhadores portuários temporários, sendo cada contrato celebrado por um dia, a retribuição das férias e respectivo subsídio é processada e paga, na proporção do trabalho prestado, juntamente com a retribuição desse trabalho. Porque os contratos de utilização, nesse caso, não ultrapassam 12 meses, as férias serão gozadas após a cessação do contrato, nos períodos em que os trabalhadores não forem contratados. Em princípio caberá aos trabalhadores definirem esses períodos, até porque se trata de períodos em que não estão vinculados à ETP — é nesse sentido que deve ser interpretada a 1.ª parte do n.º 2 da cláusula 46.ª — porém, a ETP pode acordar ou estabelecer os períodos dentro dos quais as férias deverão ser fruídas. Daqui não podemos concluir, de forma alguma, como sustentam os recorrentes, que aos mesmos seja coarctado o direito a gozar férias. É certo que, recebendo a retribuição das férias e respectivo subsídio de forma parcelada, é muito provável que, quando pretendam gozar férias, os trabalhadores não disponham já desses valores para poderem gozá-las. É uma situação que dependerá essencialmente da gestão que cada um individualmente fizer desses valores, tal como quando esses valores são pagos apenas de uma vez, antes do gozo das férias, como é usual. Apesar de o objectivo do legislador ao estabelecer o direito a férias pagas e a um complemento específico — o subsídio de férias — seja o de facultar ao trabalhador um efectivo período de lazer para recuperação do desgaste provocado pelo trabalho, é sabido que muitos dos trabalhadores não o utilizam para esse fim, mas para satisfação de outras necessidades».

Do que se conclui, sem necessidade de mais considerandos, que das cláusulas em apreço não decorre a violação do disposto no artigo 4.º, n.º 1, da lei das férias, feriados e faltas, na redacção do Decreto-Lei n.º 397/91, de 16 de Outubro, e bem assim dos artigos 213.º, n.ºs 1 e 3, e 238.º, n.ºs 1 e 3, dos sucessivos Códigos do Trabalho.

Improcedem, por isso, as conclusões do recurso, sendo de manter a decisão recorrida.

IV — Decisão

Pelo exposto, decide-se negar a revista, confirmar o aresto recorrido e fixar a seguinte jurisprudência:

a) Os sindicatos que outorgaram o CCT celebrado entre os réus, publicado no JORAM, 3.ª série, n.º 22, de 16 de Novembro de 2001, não o fizeram na dupla qualidade de gestores da entidade empregadora e de representantes dos trabalhadores, ou seja, em «negócio consigo próprio», pelo que não foi, por tal motivo, violado o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79 e no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75;

b) As disposições do mesmo CCT não constituem regulamentação de uma actividade económica, não se verificando a ilegalidade das suas cláusulas 19.ª, 26.ª e 136.ª, por não violação do disposto no artigo 6.º, n.º 1, alínea d), do Decreto-Lei n.º 519-C1/79;

c) O CCT em referência não viola o disposto no artigo 7.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, por a sua

aplicabilidade não se restringir aos membros dos sindicatos celebrantes;

d) O teor das cláusulas 46.ª, n.º 2, 48.ª, n.º 4, e 63.ª, n.º 4, do CCT referido não viola o disposto no artigo 4.º, n.º 1, da lei de férias, feriados e faltas (Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, com a redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 397/91, de 16 de Outubro), e bem assim nos artigos 213.º, n.ºs 1 e 3, e 238.º, n.ºs 1 e 3, dos sucessivos Códigos do Trabalho.

Custas da revista a cargo dos recorrentes.

Transitado em julgado, publique-se no *Diário da República* e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos do artigo 186.º do Código de Processo do Trabalho.

Lisboa, 27 de Setembro de 2011. — *Fernando Pereira Rodrigues* (relator) — *Manuel Joaquim de Oliveira Pinto Hespagnol* — *Manuel Augusto Fernandes da Silva* — *António Gonçalves Rocha* — *António Sampaio Gomes*.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Oriental dos Açores

Estatutos aprovados em assembleia geral realizada em 23 de novembro de 2011.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede e princípios gerais de organização

SECÇÃO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito subjetivo

1 — O Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Oriental dos Açores, abreviadamente SITGOA e também

adiante designado por Sindicato, é a associação sindical representativa dos trabalhadores cuja atividade se insere nos âmbitos geográfico e profissional definidos nos artigos seguintes.

2 — O SITGOA é a associação permanente para a defesa e promoção dos interesses socioprofissionais dos trabalhadores representados.

Artigo 2.º

Âmbito de representatividade

1 — O SITGOA engloba no seu âmbito os trabalhadores que, por conta de outrem, desempenham atividades relacionadas com a movimentação e conferência de cargas de importação e ou exportação transportadas por via marítima, aérea e rodoviária, delas provenientes ou a elas destinadas.

2 — Consideram-se incluídos no âmbito de representatividade do Sindicato os trabalhadores que procedam à

movimentação, manipulação e conferência de cargas com recurso a meios físicos e mecânicos numa perspetiva de polivalência da atividade profissional dos trabalhadores portuários.

3 — O âmbito de representatividade do SITGOA pode ser alargado a trabalhadores de outras atividades relacionadas com a movimentação das cargas, por decisão da assembleia geral.

Artigo 3.º

Âmbito geográfico

O âmbito geográfico da representatividade do SITGOA cobre os portos das ilhas de São Miguel e Santa Maria, podendo, por deliberação da assembleia geral e por prévia demonstração de interesse de candidatos à representação, ser alargado a outros portos regionais.

Artigo 4.º

Sede e delegações

1 — O SITGOA tem a sua sede em Ponta Delgada, na Rua de António Joaquim Nunes da Silva, 13, e só poderá ser transferida para outro local por deliberação expressa da assembleia geral.

2 — O Sindicato poderá manter ou criar delegações por portos ou áreas portuárias devidamente identificadas como sistema de organização descentralizada, visando a melhor defesa dos interesses dos trabalhadores representados.

SECÇÃO II

Princípios gerais de organização

Artigo 5.º

Princípios gerais de organização

O SITGOA rege-se pelas disposições constantes da legislação sobre associações sindicais, pelas normas dos presentes estatutos e pelas que constem dos respetivos regulamentos de execução aprovados em assembleia geral.

Artigo 6.º

Fusão, integração, constituição e adesão

1 — O SITGOA poderá fundir-se, integrar ou integrar-se noutros sindicatos, bem como constituir ou associar-se em uniões, federações e confederações sindicais nacionais e manter relações e cooperar com organizações sindicais estrangeiras e internacionais.

2 — O disposto no número anterior exige sempre deliberação prévia da assembleia geral, que deverá confirmar se os estatutos e a ação das organizações nele referidas são conformes ao princípio da independência sindical e garantem a prática efetiva da democracia sindical.

3 — Para os efeitos do disposto nos números anteriores, confirma-se, com a aprovação dos presentes estatutos, a filiação do Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Oriental dos Açores na Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais da ação sindical

Artigo 7.º

Ação sindical

O SITGOA orienta a sua ação dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores por uma organização sindical forte, coesa e independente.

Artigo 8.º

Exercício de atividades Independência e democracia sindical

1 — O SITGOA exerce a sua atividade com total independência relativamente ao patronato, Governo, partidos políticos, igrejas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

2 — É incompatível o exercício de cargos nos órgãos sociais do Sindicato com o exercício de qualquer cargo de direção em partidos ou associações de caráter confessional.

3 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição de todos os seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões sindicais.

4 — A liberdade de opinião e de discussão, bem como o exercício da democracia sindical, cujos princípios e condições se encontram previstos e regulados nos presentes estatutos, realizam-se através da participação dos sócios na definição e na prossecução dos fins e atividades do SITGOA, inclusive nos termos e no âmbito do exercício do direito de tendência sindical enunciado nestes mesmos estatutos, sendo vedada, não só a constituição de quaisquer estruturas ou organizações autónomas dentro do Sindicato que possam falsear as regras da democracia ou conduzir à divisão dos trabalhadores, como também a realização de reuniões de caráter partidário ou religioso dentro da sede ou das delegações, assim como a utilização de bens ou serviços do Sindicato para esses fins.

Artigo 9.º

Personalidade jurídica e judiciária

O Sindicato dos Trabalhadores Portuários do Grupo Oriental dos Açores tem personalidade jurídica e judiciária.

CAPÍTULO III

Dos fins, competência e atribuições

Artigo 10.º

Fins e competência em geral

Como organismo de classe e considerando-se nessa qualidade a principal estrutura de representação e expressão autónoma dos interesses dos trabalhadores, ao SITGOA competirá, em geral:

- a) Representar, defender e promover os interesses socioprofissionais dos seus associados;
- b) Promover a maior solidariedade entre todos os seus associados para mais eficaz consecução dos seus fins sindicais;

c) Propor aos organismos competentes normas de observância geral sobre quaisquer assuntos de interesse para a profissão;

d) Estudar e propor soluções para todas as questões de interesse coletivo dos associados;

e) Defender a estabilidade de emprego dos associados e lutar pela melhoria das suas condições de saúde, de trabalho e de vida;

f) Promover e organizar ações coletivas conducentes à satisfação dos interesses socioprofissionais dos associados;

g) Cooperar com outras organizações sindicais em assuntos de interesse comum.

Artigo 11.º

Competências especiais

1 — Ao SITGOA competirá, em especial:

a) Organizar, participar e manter em funcionamento serviços de carácter económico e social para os seus associados, nomeadamente um fundo de greve e um fundo de auxílio aos sócios;

b) Promover publicações e conferências e uma biblioteca predominantemente técnica;

c) Promover a realização de manifestação de natureza cultural e de convívio para os seus associados;

d) Organizar e cooperar na organização de cursos de formação ou de aperfeiçoamento técnico-profissional;

e) Fazer integrar associados nas comissões de higiene, prevenção e segurança, criadas no âmbito do trabalho portuário;

f) Pugnar pela representatividade do Sindicato direta ou indiretamente em todos os organismos setoriais e de interesse nacional em que os trabalhadores devam estar representados.

2 — A criação e manutenção dos fundos a que se refere a alínea a) do número anterior abrangerá a totalidade dos sócios efetivos dos portos representados.

Artigo 12.º

Atribuições

Para o efeito do disposto nos dois artigos anteriores, são atribuições do SITGOA:

a) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

b) Prestar assistência sindical, jurídica ou outras aos associados em questões emergentes de conflitos de trabalho, bem como na elaboração de contratos individuais de trabalho;

c) Fiscalizar e reclamar o rigoroso cumprimento das convenções coletivas e das leis de proteção do trabalho;

d) Prestar aos associados as informações de carácter sindical e laboral que lhe sejam solicitadas e, por sua iniciativa, todas as que julgar de interesse para a classe;

e) Criar e manter um meio regular de informação destinado a servir de instrumento de formação sindical e de ligação entre o Sindicato e os seus associados;

f) Decretar a greve;

g) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos sócios pelas entidades patronais e tomar posição sobre todos os casos de despedimento;

h) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical, profissional, social e cultural dos associados, contribuindo para a sua formação profissional, social e cultural;

i) Assegurar a sua participação em todos os organismos sindicais em que seja filiado e pôr em prática as suas decisões legalmente aprovadas;

j) Apoiar as justas lutas dos demais setores quando integradas na luta geral dos trabalhadores;

k) Exercer as demais competências e atribuições que por lei e por estes estatutos lhe forem atribuídas.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 13.º

Aquisição e manutenção da qualidade de sócio

1 — Podem ser sócios do SITGOA todos os trabalhadores que, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo seguinte, satisfaçam as condições e os pressupostos previstos no artigo 2.º

2 — O trabalhador que deixe de exercer a atividade a que se refere o artigo 2.º pode manter a qualidade de associado desde que não passe a exercer outra que não seja representada pelo Sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado, devendo, para o efeito, declarar, por escrito, essa sua vontade e respeitar os estatutos e respetivos regulamentos internos.

Artigo 14.º

Pedido de filiação e competência

1 — A admissão dos sócios é da competência da direção, a pedido dos interessados.

2 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direção, em proposta fornecida pelo Sindicato para esse efeito, podendo ser exigidos os documentos necessários para comprovar as condições estabelecidas nestes estatutos e em convenções coletivas de trabalho de que o Sindicato seja outorgante.

3 — Em caso de recusa, cabe ao pretendente a sócio recorrer para a assembleia geral, que a apreciará na sua próxima reunião.

Artigo 15.º

Implicações da filiação

No pedido de filiação está implícita a adesão a todos os fundos, iniciativas e organizações internas do Sindicato.

Artigo 16.º

Perda e suspensão da qualidade de sócio

1 — Perdem a qualidade de sócio os que:

a) Deixem voluntariamente de exercer a atividade profissional;

b) Se retirem voluntariamente do Sindicato, mediante comunicação, por escrito, à direção;

c) Deixarem de pagar as suas quotas durante um período de dois meses e, depois de avisados para pagarem a quotização em atraso, o não fizerem no prazo de 30 dias após a receção do aviso;

d) Sejam sócios, diretores, gerentes ou administradores de empresas que empreguem trabalhadores englobáveis no âmbito de representatividade do Sindicato;

e) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

2 — Quando qualquer associado no desempenho das suas funções represente, ao nível de administração, entidades privadas ou públicas da área de representatividade do Sindicato, poderá ser suspenso da sua qualidade de sócio enquanto durar essa situação, sem perda do seu número e antiguidade.

3 — Consideram-se suspensos para os efeitos do disposto no número seguinte os associados devedores de quotização, durante o período em que a mesma esteja por pagar.

4 — Os sócios eliminados, expulsos ou que voluntariamente se retirarem ou deixem de exercer a atividade profissional perdem sempre o direito às importâncias que tiverem pago, a qualquer título.

5 — Os sócios eliminados, expulsos, que voluntariamente se retirarem ou deixem de exercer a atividade profissional, ou que estejam suspensos designadamente por falta de pagamento da quotização devida, perdem o direito de beneficiar das condições estabelecidas na alínea b) do artigo 12.º, nas alíneas f), j) e l) do artigo 19.º e na alínea t) do artigo 93.º destes estatutos.

Artigo 17.º

Readmissão de sócios

1 — Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo nos casos de expulsão, em que o pedido de admissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos sócios presentes.

2 — Aos sócios readmitidos será exigida a regularização da quotização devida ao tempo do seu afastamento e metade da correspondente ao período de afastamento.

Artigo 18.º

Manutenção da qualidade de sócio

Não perdem a qualidade de sócio nem poderão eximir-se ao cumprimento dos seus deveres, como da mesma forma não poderão ver diminuídos os seus direitos, os associados que tenham sido eleitos ou designados para cargos associativos ou representativos do Sindicato ou de organizações sindicais de grau superior, com exigência do afastamento do exercício normal da atividade profissional.

SECÇÃO II

Direitos e deveres dos sócios e quotização

Artigo 19.º

Direitos dos sócios

Constituem direitos dos sócios:

a) Eleger e serem eleitos para os órgãos sociais do Sindicato e serem designados ou eleitos delegados, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Beneficiar das condições de trabalho e de retribuição negociadas pelo Sindicato;

c) Usar o título correspondente;

d) Participar em toda a atividade do Sindicato, designadamente nas reuniões da assembleia geral, discutindo, votando, requerendo e apresentando propostas e moções ou outros documentos que entenderem convenientes;

e) Requer a convocação de assembleias gerais nos termos dos presentes estatutos;

f) Beneficiar de todos os fundos sindicais nos termos dos respetivos regulamentos e dos serviços prestados pelo Sindicato ou organizações em que este esteja filiado ou de que faça parte;

g) Apresentar propostas e ou trabalhos que julguem ser do interesse coletivo;

h) Serem esclarecidos pelos órgãos sociais dos motivos e fundamentos dos seus atos;

i) Recorrer para a assembleia geral de todas as infrações aos estatutos e regulamentos internos, assim como dos atos da direção quando os julgarem irregulares;

j) Solicitar o patrocínio do Sindicato;

k) Examinar os orçamentos, as contas e os livros de contabilidade, quando se levantarem quaisquer dúvidas sobre o relatório, balanço e contas, mediante pedido à direção;

l) Beneficiar da ação desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais comuns a toda a classe ou dos interesses específicos;

m) Informar-se e serem informados de toda a atividade sindical;

n) Utilizar as instalações sindicais dentro dos horários e nos termos fixados pela direção;

o) Receber os estatutos, regulamentos e publicações internas, bem como o cartão de identificação sindical;

p) Exercer, conforme previsto na lei e nos termos constantes dos artigos 20.º a 23.º, o direito de tendência sindical.

Artigo 20.º

Direito de tendência sindical

Os sócios do Sindicato que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos podem constituir tendências sindicais, como formas próprias e plurais de expressão sindical, desde que tenham por base uma concreta e expressamente individualizada conceção de política social ou ideológica inserida no quadro dos limites e dos valores do sindicalismo livre e democrático, da qual constem os seus princípios fundamentais e o correspondente programa de ação.

Artigo 21.º

Formações ou agrupamentos

O direito de constituição e de exercício de tendências sindicais tem como pressuposto e condição a obrigatoriedade de criação formal, por parte dos interessados, de uma formação ou agrupamento de sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, cuja composição não poderá ser inferior a 20 % do total dos associados do Sindicato.

Artigo 22.º

Formalidades processuais

A legitimidade e representatividade da formação/agrupamento de sócios a que se refere o artigo anterior advirá do seu registo por parte do presidente da mesa da assembleia geral, efetuado a requerimento dos interessados, devendo neste ser referenciada a respetiva denominação, bem como a identificação do sócio que, nessa estrutura organizativa, tiver sido mandatado para receber e estabelecer contactos no âmbito interno do Sindicato e para praticar, em nome e em representação da respetiva tendência sindical, atos que exprimam a correspondente corrente interna de opinião, devendo ser apensos ao referido requerimento, quer os nomes dos sócios que integram a respetiva formação/agrupamento, quer também a declaração de princípios e o programa de ação a que se refere o artigo 20.º

Artigo 23.º

Atribuições e competências

As atribuições e competências de qualquer formação interna constituída a coberto do exercício do direito de tendência não podem traduzir-se em atividades ou práticas que comprometam o reforço do sindicalismo democrático e a unidade dos trabalhadores filiados, nem servir de instrumentalização político-partidária do Sindicato, sendo exigível, em qualquer circunstância, que tais formações ou agrupamentos se abstenham de atos que possam fragilizar a força e a coesão sindicais.

Artigo 24.º

Conformidade dos requisitos

1 — Para efeitos do disposto nos artigos 20.º a 23.º, cabe à mesa da assembleia geral, em reunião conjunta com a direção, decidir, não só da conformidade ou desconformidade dos requisitos e pressupostos exigidos para a constituição de formações/agrupamentos destinadas(os) ao exercício do direito de tendência, mas também apreciar e decidir, no quadro do disposto nos mesmos artigos, sobre a conformidade ou desconformidade dos princípios e do programa de ação das respetivas formações/agrupamentos e ainda sobre a conformidade ou desconformidade das suas atividades ou práticas, em função do que se estabelece no artigo anterior.

2 — Das deliberações tomadas nos termos referidos no número anterior caberá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados no prazo de oito dias a contar da notificação das correspondentes deliberações, mediante requerimento devidamente fundamentado dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual deverá, para o efeito, convocar a assembleia dentro dos 30 dias subseqüentes.

Artigo 25.º

Deveres dos sócios

Constituem deveres dos sócios:

a) Cumprir e fazer cumprir as determinações dos estatutos e demais disposições regulamentares;

b) Cumprir e fazer cumprir as resoluções das assembleias gerais e dos órgãos sociais tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

c) Intervir nas atividades do Sindicato, nomeadamente participando nas assembleias gerais e grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foram eleitos e ou designados, salvo por motivos devidamente justificados;

d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos da classe;

e) Pagar regularmente a quotização;

f) Pagar o valor fixado para a inscrição e reinscrição;

g) Diligenciar por exercer sempre o seu direito de voto;

h) Comunicar ao Sindicato, no prazo de cinco dias, baixas por doença, mudança de categoria profissional, mudanças de residência e outras indicações reputadas de interesse;

i) Fornecer à direção as informações sindicais e técnicas que forem solicitadas para a realização de quaisquer estudos, propostas de negociação e outras;

j) Difundir as publicações, as ideias e os objetivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e prestígio;

k) Fortalecer a ação nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical;

l) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como a dos demais trabalhadores.

Artigo 26.º

Jóias de inscrição e de reinscrição

1 — Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea f) do artigo anterior, todos os sócios admitidos ou readmitidos para o exercício das atividades profissionais representadas pelo Sindicato ficam obrigados ao pagamento de uma joia, nos 30 dias seguintes à data em que lhe for comunicada a aceitação do seu pedido.

2 — A joia a que se refere o número anterior é fixada em 20 % e em 50 % da retribuição mínima mensal garantida em vigor na Região Autónoma dos Açores, respetivamente para a de inscrição e para a de reinscrição.

Artigo 27.º

Quotização sindical

A quotização mensal dos sócios será a que for fixada pela assembleia geral, em regra aquando da aprovação do orçamento para o exercício seguinte, incidindo sobre as retribuições ilíquidas mensais.

Artigo 28.º

Quotização para fundos sindicais

A quotização dos sócios destinada aos fundos sindicais que os abrangem será fixada nos termos do artigo anterior, sendo cobrada conjuntamente e em simultâneo com a quotização sindical.

Artigo 29.º

Isenção de pagamento de quotização

1 — Estão isentos do pagamento de quota os sócios que deixem de receber as respetivas retribuições por motivo de doença (exceto quando os subsídios sociais forem comple-

mentados pela entidade patronal) e cumprimento de serviço militar, quando devida e legalmente comprovados.

2 — Não estão isentos de dever do pagamento da quotização sindical os sócios na situação de licença sem vencimento, sempre que tal situação pressuponha o exercício de outra atividade remunerada.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 30.º

Penalidades

Os sócios estão sujeitos às seguintes penalidades:

Repreensão;
Suspensão;
Expulsão.

Artigo 31.º

Repreensão

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 20.º

Artigo 32.º

Suspensão e expulsão

Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infração, os sócios que:

- a) Reincidam na infração prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;
- c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos associados.

Artigo 33.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção, excetuada a repreensão quando for verbal, será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 34.º

Processo disciplinar

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócios de uma nota de culpa com descrição concreta e especificada dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao sócio, que dará recibo no original, ou, sendo impossível a entrega pessoal, será feita por meio de carta registada, com aviso de receção.

3 — O acusado deverá apresentar a sua defesa, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da receção do respetivo aviso, podendo recorrer às

diligências que repete necessárias à descoberta da verdade, e apresentar testemunhas por cada facto, podendo consultar o processo por si ou seu representante.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 35.º

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar será exercido pela direção, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito constituída para o efeito, caso a caso.

2 — Da decisão da direção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária da assembleia geral, exceto se se tratar de assembleia eleitoral, que tiver lugar depois da sua interposição.

CAPÍTULO VI

Do ordenamento e da organização sindical

SECÇÃO I

Do ordenamento

Artigo 36.º

Ordenamento interno

O SITGOA poderá criar delegações, que tomarão a designação do porto em que o Sindicato detiver representatividade.

SECÇÃO II

Da organização sindical

SUBSECÇÃO A

Dos órgãos sociais

Artigo 37.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais do Sindicato, obrigatoriamente eleitos, a mesa da assembleia geral, a direção e a comissão de fiscalização.

SUBSECÇÃO B

Disposições gerais respeitantes aos órgãos sociais

Artigo 38.º

Membros eletivos e mandato

1 — Os membros dos órgãos sociais são eleitos pela assembleia geral de entre os sócios do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — É de três anos o mandato dos órgãos sociais, podendo os respetivos membros serem reeleitos uma ou mais vezes.

3 — Os membros dos órgãos sociais mantêm-se em exercício efetivo até serem empossados os seus sucessores.

Artigo 39.º

Membros designados e mandato

Os membros designados para integrarem os órgãos sociais não eletivos respeitarão o disposto na parte final do n.º 1 e as disposições dos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior.

Artigo 40.º

Integração nos órgãos sociais e designações

Só podem fazer parte dos órgãos sociais os sócios elegíveis nos termos destes estatutos, com as quotas em dia e que tenham sido admitidos ou readmitidos no Sindicato há mais de um ano, reportada a antiguidade à data da apresentação da candidatura ou da designação, e exerçam atividades profissionais nos termos do artigo 2.º

Artigo 41.º

Exclusividade da eleição e da designação

Nenhum sócio poderá ser eleito para mais de um cargo nos órgãos sociais como, do mesmo modo, não pode ser simultaneamente membro dos órgãos sociais não eletivos se integrar aqueles, exceção feita ao conselho geral.

Artigo 42.º

Capacidade eletiva e de designação

Só poderão ser eleitos ou designados os sócios que satisfizerem as condições previstas na regulamentação da assembleia eleitoral integrada nestes estatutos.

Artigo 43.º

Remuneração pelo exercício de cargos

O exercício do mandato em cargos eletivos e de designação é, por princípio, gratuito, mas os dirigentes e outros membros designados que, por motivo do desempenho das suas funções percam, no todo ou em parte, a remuneração do seu trabalho terão direito a ser indemnizados das importâncias correspondentes. Igualmente serão indemnizados aqueles que, por motivo das suas funções e devidamente comprovados por documentos, venham a efetuar despesas com alojamento, alimentação e transporte.

Artigo 44.º

Destituição dos órgãos sociais

1 — Os órgãos sociais podem ser destituídos pela assembleia geral que haja sido convocada para o efeito e desde que votada por três quartos do número total de sócios do Sindicato.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50 %, incluindo os substitutos, dos membros de um ou mais órgãos sociais elegerá comissões provisórias em substituição de todos os membros dos respetivos órgãos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a

substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respetivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 deste artigo, realizar-se-ão eleições extraordinárias para os órgãos cujos membros foram destituídos, sendo as candidaturas apresentadas no prazo de 30 dias a contar da data da assembleia geral de destituição e efetuando-se a assembleia geral eleitoral nos 45 dias seguintes ao fim daquele prazo.

CAPÍTULO VII

Assembleia geral

Artigo 45.º

Assembleia geral

1 — A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do Sindicato e é composto por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 — A assembleia geral deve funcionar, em princípio, na sede do Sindicato ou noutra local da respetiva área devidamente identificado na convocação.

Artigo 46.º

Competência

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respetiva mesa, a direção e a comissão de fiscalização, bem como comissões provisórias, e designar sócios nos termos destes estatutos;
- b) Designar substitutos para a respetiva mesa sempre que os titulares não compareçam a qualquer sessão;
- c) Aprovar anualmente o orçamento, o relatório e as contas da direção e correspondentes pareceres da comissão de fiscalização;
- d) Aprovar os estatutos e deliberar sobre as suas alterações;
- e) Deliberar sobre a criação, alteração e modificação de regulamentos internos;
- f) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- g) Fixar o montante das quotas;
- h) Pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam apresentadas pelos órgãos sociais e pelos sócios;
- i) Deliberar e votar a greve geral ou parcial;
- j) Deliberar sobre a criação de delegações e outros sistemas de organização, bem como sobre o alargamento a outras atividades;
- k) Conhecer e deliberar sobre os recursos interpostos nos termos dos presentes estatutos;
- l) Resolver em última instância os diferendos entre os órgãos sociais ou entre estes e os sócios, podendo nomear comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos;
- m) Deliberar sobre a destituição dos órgãos sociais ou de membros que os integrem;
- n) Deliberar sobre a fusão com outro ou outros sindicatos e sobre a filiação e desvinculação do Sindicato em ou de qualquer organização de âmbito sindical;
- o) Deliberar sobre relações com organizações sindicais estrangeiras e internacionais;

p) Deliberar sobre a extinção, dissolução e consequente liquidação e destino do respetivo património.

Artigo 47.º

Reuniões ordinárias

1 — A assembleia geral reunirá, ordinária e anualmente, até 30 de Abril, para exercer as atribuições previstas na segunda parte da alínea c), e até 30 de novembro, para as previstas na primeira parte da alínea c) e da alínea g), todas do artigo 46.º

2 — A assembleia geral eleitoral reunirá ordinariamente de três e três anos, até 31 de maio, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 46.º

3 — A designação de assembleia ordinária não implica, salvo quanto à assembleia geral eleitoral, que nela só possam ser tratados os assuntos com data fixada nestes estatutos.

Artigo 48.º

Reuniões extraordinárias e de emergência

1 — São consideradas reuniões extraordinárias todas as que forem convocadas a pedido do presidente da mesa da assembleia geral, dos diferentes órgãos sociais, separadamente ou em conjunto, e as que forem requeridas por 40 %, pelo menos, dos sócios no gozo dos seus direitos.

2 — As reuniões extraordinárias serão consideradas de emergência quando, pela especial gravidade dos assuntos a tratar, não possam aguardar convocação dentro dos prazos estabelecidos nestes estatutos.

3 — As assembleias de emergência podem ser convocadas por qualquer dos órgãos sociais ou por 51 %, pelo menos, dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 49.º

Pedidos de convocação de assembleias gerais

1 — Os pedidos de convocação das assembleias gerais extraordinárias deverão ser dirigidos, devidamente fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

2 — As assembleias extraordinárias convocadas por sócios, nos termos do artigo anterior, poderão incluir pontos na respetiva ordem de trabalhos, introduzidos pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por qualquer dos órgãos sociais, desde que fundamentados e não contrariem o objeto da convocação dos associados.

Artigo 50.º

Funcionamento das assembleias gerais

1 — As assembleias gerais, quer ordinárias quer extraordinárias, com exceção da assembleia eleitoral, funcionarão sempre com possibilidade de segunda convocação a realizar meia-hora depois da primeira, a menos que tenham comparecido todos os sócios.

2 — Em segunda convocação as assembleias ordinárias funcionarão com o número de sócios presentes.

3 — As assembleias extraordinárias, quando solicitadas por sócios, exigirão, pelo menos, a presença de dois terços dos requerentes logo na primeira convocação.

4 — As assembleias de emergência realizar-se-ão em convocação única, sem pontos prévios ou pós-ordem de trabalhos e funcionarão desde que estejam presentes metade e mais um dos sócios no pleno gozo dos seus direitos, quando convocadas pelos órgãos sociais, ou 80 % dos sócios quando convocadas por estes.

5 — A assembleia de emergência só se realizará se os sócios presentes aprovarem previamente a justificação de emergência. Verificada a não aceitação de emergência, a convocação far-se-á nos termos estabelecidos para as assembleias extraordinárias.

Artigo 51.º

Convocação das assembleias gerais

1 — As assembleias ordinárias e extraordinárias serão convocadas por meio de:

a) Avisos diretos aos sócios, expedidos com oito dias de antecedência;

b) Afixação da convocatória em simultâneo com o envio dos avisos na sede e nas delegações.

2 — Excetuam-se do disposto no número anterior a assembleia eleitoral, de alteração dos estatutos e de dissolução, fusão ou integração do Sindicato, cujos prazos de convocação são fixados nos presentes estatutos.

3 — No caso de reuniões de emergência, o aviso aos sócios será feito, pelo menos, com dois dias de antecedência, telefónica ou pessoalmente, por intermédio dos membros dos órgãos sociais, que na assembleia apresentarão relação dos sócios contactados, a qual nunca poderá ser inferior a dois terços do total.

4 — A publicação da convocação num dos jornais da área da sede do Sindicato só é obrigatória nas situações previstas no n.º 2.

Artigo 52.º

Aviso convocatório e ordem de trabalhos

Do aviso convocatório constará sempre o local, dia e hora da sessão, assim como a ordem dos trabalhos, que será a que for indicada pelos requerentes, e, na sua falta, a que for estabelecida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 53.º

Período prévio e após ordem de trabalhos

Nas assembleias ordinárias e extraordinárias convocadas pelos órgãos sociais, com exceção da assembleia eleitoral e das assembleias de emergência e de alteração de estatutos, poderá ser requerido e concedido um período prévio antes do início da ordem dos trabalhos ou um período pós-ordem dos trabalhos para debate de assuntos não relacionados com ela.

Artigo 54.º

Do voto em assembleia geral

1 — Podem votar, nos termos destes estatutos, todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2 — O voto em assembleia pode ser secreto, nominal, por braço levantado, manutenção da postura inicial ou por aclamação, de acordo com o que em cada votação for aprovado para determinar a resolução.

3 — O voto será sempre direto, e ainda secreto quando se trate de eleições e deliberações que importem integração ou fusão do sindicato e associação ou filiação em organizações sindicais.

4 — Em cada votação apurar-se-ão, obrigatoriamente, os votos a favor, contra e abstenções, não necessariamente por esta ordem.

Artigo 55.º

Participação nas assembleias gerais

Salvaguardando o disposto nestes estatutos relativamente à assembleia eleitoral, podem participar em todas as assembleias gerais os sócios a que se refere o artigo 13.º, desde que nas condições do n.º 1 do artigo anterior.

Artigo 56.º

Deliberação

1 — As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos presentes no momento da votação, salvo se outra coisa estiver prevista nestes estatutos.

2 — Nenhum sócio poderá votar em assuntos que lhe digam pessoalmente respeito.

3 — O presidente da mesa da assembleia geral não disporá de voto de qualidade, pelo que os assuntos serão debatidos e votados até resolução por maioria simples.

Artigo 57.º

Da finalidade das assembleias gerais

Não é permitido tratar nas reuniões da assembleia geral assuntos diferentes daqueles para que tiverem sido convocadas, sendo nulas as deliberações sobre matéria que não conste de ordem de trabalhos expressa nos avisos convocatórios.

Artigo 58.º

Do adiamento da conclusão dos trabalhos

1 — Verificada a impossibilidade de concluir a ordem dos trabalhos, ou por manifestação expressa da assembleia nesse sentido, terá a sessão continuação no prazo máximo de oito dias, em data, hora e local imediatamente fixados.

2 — No prosseguimento da sessão não poderão ser tratados assuntos diferentes daqueles que ficaram pendentes para conclusão da ordem de trabalhos, nem a esta serem adicionados novos números.

Artigo 59.º

Ata das sessões

1 — Será lavrada uma ata em cada reunião, em livro próprio, pelo secretário da mesa da assembleia geral.

2 — As atas serão assinadas por todos os membros da mesa.

Artigo 60.º

Identificação nas assembleias

Os sócios identificar-se-ão pela simples exibição do cartão sindical, ou por documento que o substitua, devidamente autenticado pela direção e pela subscrição do livro de presenças.

Artigo 61.º

Composição da mesa da assembleia geral e substituições

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário. Não serão indicados substitutos.

2 — Nos seus impedimentos, temporários ou definitivos, o presidente será substituído pelo vice-presidente.

Artigo 62.º

Competência do presidente da mesa da assembleia geral

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral ou a quem o substitua:

- a) Representar a assembleia geral nos intervalos das reuniões desta;
- b) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- c) Assinar as convocatórias e o expediente da mesa;
- d) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas do Sindicato;
- e) Redigir as convocatórias;
- f) Dirigir os trabalhos da assembleia orientando-os e resolvendo as dúvidas;
- g) Advertir os sócios quando se repitam ou se desviem da matéria em discussão;
- h) Manter a disciplina, impondo a observância dos estatutos;
- i) Escolher, salvo requerimento ou disposição estatutária, a forma de votação;
- j) Participar nas reuniões da direção e da comissão de fiscalização, sempre que o entenda necessário, sem direito a voto;
- k) Presidir à comissão eleitoral.

Artigo 63.º

Competência do vice-presidente da mesa da assembleia geral

Compete ao vice-presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Substituir o presidente nos seus impedimentos;
- b) Aconselhar o presidente na orientação da assembleia;
- c) Preparar, expedir e assegurar a distribuição, afixação e publicação das convocatórias;
- d) Ler e elaborar o expediente da assembleia;
- e) Informar os sócios das deliberações da assembleia.

Artigo 64.º

Competência do secretário da mesa da assembleia geral

Compete ao secretário da mesa da assembleia geral:

- a) Coadjuvar o vice-presidente da mesa;
- b) Anotar sequencialmente os pedidos de intervenção, identificando os sócios e anotando o teor das respetivas declarações;
- c) Lavrar as atas das assembleias;
- d) Proceder à contagem e anotação no sentido dos votos expressos;
- e) Servir de escrutinador na assembleia eleitoral.

CAPÍTULO VIII

Da assembleia geral eleitoral

Artigo 65.º

Direito de candidatura

Só poderão candidatar-se os sócios no ativo, inscritos no Sindicato há mais de um ano, com as quotas em dia e no pleno gozo dos direitos sindicais.

Artigo 66.º

Direito de voto eleitoral

Têm direito de voto eleitoral todos os sócios no ativo, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 67.º

Cadernos eleitorais

1 — A direção elaborará, até 15 dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral, cadernos eleitorais em que constarão todos os sócios nas condições referidas no artigo 66.º

2 — Serão elaborados cadernos eleitorais para consulta na sede e nas delegações, por parte dos sócios que o desejarem, e tantas quantas as listas candidatas e os necessários ao escrutínio.

3 — Cada candidatura terá direito a receber uma cópia dos cadernos eleitorais.

Artigo 68.º

Apresentação de candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a obrigação de as mesmas serem apresentadas para todos os órgãos sociais do Sindicato.

2 — A apresentação ao presidente da mesa da assembleia geral ou seu substituto legal será feita até ao 30.º dia anterior ao da eleição.

3 — As listas serão subscritas por todos os candidatos como prova da sua aceitação.

4 — Nenhum sócio poderá candidatar-se em listas diferentes, ou a mais de um cargo.

5 — As candidaturas poderão ser apresentadas pelo conselho geral, subscritas pela maioria dos seus membros ou por um mínimo de nove associados.

6 — A apresentação das candidaturas deverá incluir a identificação dos candidatos, da qual constará o número de sócio e o nome completo. Os subscritores serão identificados pelo número de sócio e respetiva assinatura.

Artigo 69.º

Obrigações subsidiárias das candidaturas

1 — Conjuntamente com a apresentação de candidaturas para os órgãos sociais, são os proponentes obrigados, quando o número de sócios o permitir, a indicar dois associados para integrarem o conselho geral, os quais, contudo, não serão submetidos ao voto.

2 — Os membros indicados integrarão sempre o conselho geral mesmo que a candidatura que os designou não tenha sido eleita.

Artigo 70.º

Competência da mesa da assembleia geral

Compete à mesa da assembleia geral, como mesa eleitoral:

- a) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas apresentadas;
- c) Coordenar os trabalhos da comissão eleitoral;
- d) Presidir ao ato eleitoral e promover a constituição de mesas de voto nas delegações, se for caso disso, designando representantes seus, que presidirão.

Artigo 71.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral será constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, que presidirá, e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — A comissão eleitoral inicia as suas funções vinte e quatro horas após a data limite para apresentação das candidaturas.

3 — A comissão eleitoral funcionará na sede do Sindicato.

Artigo 72.º

Competência da comissão eleitoral

À comissão eleitoral compete:

- a) Dirigir todo o processo administrativo das eleições;
- b) Apreciar as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- c) Assegurar iguais oportunidades a todas as candidaturas, de acordo com o orçamento e a disponibilização de meios administrativos e de instalações previamente aprovados;
- d) Promover a divulgação, em simultâneo, dos programas de ação das diferentes candidaturas, salvo se, com elas, tiver acordado de forma diversa;
- e) Dar andamento a eventuais impugnações e recursos relativos ao ato eleitoral;
- f) Convocar a assembleia geral extraordinária para deliberar sobre impugnações do ato eleitoral;
- g) Divulgar as contas das candidaturas.

Artigo 73.º

Financiamento da campanha eleitoral

1 — A fim de assegurar a independência financeira das candidaturas será acordado pela comissão eleitoral o montante a atribuir a cada uma delas, o qual terá como único destino despesas com a realização das candidaturas e respetiva campanha eleitoral.

2 — Até 30 dias após a realização do ato eleitoral deverá cada candidatura apresentar balancete de receitas e de despesas acompanhado dos respetivos comprovativos, o qual será divulgado a todos os sócios.

3 — Os montantes referidos no n.º 1 deverão ser satisfeitos de imediato pela direção em exercício e constituirão desde logo orçamento adicional ao orçamento ordinário do exercício.

Artigo 74.º**Programa de ação**

A apresentação de candidaturas a que se refere o artigo 68.º só será considerada válida desde que acompanhada do respetivo programa de ação, que terá de incluir a lista dos candidatos, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 75.º**Convocação**

1 — A convocação da assembleia eleitoral será anunciada aos sócios por meio de avisos diretos, expedidos com a antecedência mínima de 45 dias sobre a data da sua realização.

2 — Com a mesma antecedência referida no número anterior será o aviso afixado na sede e delegações e ainda divulgado através de publicação, com a antecedência mínima de 15 dias, em um dos jornais mais lidos na área da sede do sindicato.

Artigo 76.º**Campanha eleitoral**

1 — Considera-se campanha eleitoral o período de tempo que decorre entre o dia seguinte ao indicado no n.º 2 do artigo 68.º e a antevéspera do dia designado para a eleição.

2 — No início daquele período serão divulgadas as listas e os seus programas, podendo ainda os candidatos requisitar as instalações sindicais para efeitos de divulgação e propaganda.

3 — Cada lista terá direito a efetuar o mesmo número de reuniões nas instalações sindicais e a dispor do mesmo tempo para cada reunião. Os dias e horas das reuniões serão sorteados pela comissão eleitoral, após a direção ter indicado quais os dias e horas disponíveis durante o período eleitoral.

Artigo 77.º**Características dos boletins de voto**

1 — Os boletins de voto terão formato retangular e dimensões uniformes, serão de papel branco, liso, não transparente, sem marcas ou sinal exterior, e conterão impressos ou datilografados a designação dos órgãos sociais e os nomes e os cargos dos candidatos respetivos.

2 — Os boletins de voto conterão um quadrado no canto inferior direito para aposição de uma cruz significando a validação do voto.

Artigo 78.º**Ordem do dia e duração da assembleia eleitoral**

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 e terá a duração previamente fixada, que constará do aviso convocatório.

Artigo 79.º**Mesa de voto**

1 — Funcionará uma única mesa de voto na sede do Sindicato, composta pela mesa da assembleia eleitoral.

2 — Na mesa de voto terá assento um representante de cada uma das candidaturas submetidas a sufrágio, os quais participarão no controlo da votação e no escrutínio.

Artigo 80.º**Forma de votação**

1 — O voto eleitoral será direto e secreto e recairá sobre boletins de voto integrados de todos os órgãos sociais, que serão entregues ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, dobrados em quatro, com a parte impressa virada para dentro.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) Dobrado em quatro, com a parte impressa virada para dentro, e fechado num envelope, do qual conste a assinatura reconhecida notarialmente do votante e o seu número de sócio. Este envelope será, por sua vez, introduzido noutra, endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral;

b) Recebido até uma hora antes de encerrar a mesa de voto.

Artigo 81.º**Corte de nomes**

Não é permitido o corte de nomes nos boletins de voto, nem substituição por outros; caso contrário, os mesmos serão considerados nulos.

Artigo 82.º**Alteração de cargos**

1 — Não é permitida a alteração ou o intercâmbio de cargos dentro de cada lista ou entre as diferentes candidaturas apresentadas.

2 — Da mesma forma não será permitida a alteração da disposição entre candidatos efetivos e substitutos sempre que estes existam.

Artigo 83.º**Anulação de boletins de voto**

Consideram-se nulos os boletins de voto que não respeitarem o disposto nos artigos 77.º, 81.º e 82.º

Artigo 84.º**Apuramento**

1 — O apuramento far-se-á por mesa de voto, cabendo ao respetivo presidente comunicar os resultados, logo que conhecidos, ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, que os fixará em quadro próprio na sede.

2 — Terminada a votação e conhecidos os resultados, o presidente da mesa da assembleia proclamará eleita a candidatura sobre a qual tenha recaído maior número de votos.

Artigo 85.º

Impugnação

1 — O ato eleitoral pode ser impugnado se a reclamação se basear em irregularidades fundamentadas e apresentadas até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A impugnação deverá ser apresentada à comissão eleitoral, que apreciará a validade dos fundamentos aduzidos.

3 — Aceite a impugnação, será concedido prazo, não inferior a cinco nem superior a oito dias, para que o recorrente prove os fundamentos ou, se não o fizer, considera-se que desistiu do recurso.

4 — Julgado 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 efeito suspensivo dos resultados do ato eleitoral.

Artigo 86.º

Posse

1 — Os eleitos consideram-se em exercício a partir da posse, que deverá ter lugar entre o 4.º e o 10.º dia posteriores à data da realização do ato eleitoral.

2 — A posse será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral cessante ou, na sua falta, pelo novo presidente eleito, que no ato respetivo assinalará o facto.

Artigo 87.º

Exercício efetivo dos cargos

Aceite a candidatura e feito o apuramento e a proclamação, os sócios eleitos obrigam-se a cumprir o seu mandato com zelo, assiduidade, respeito total pela lei e pelas disposições dos estatutos, acatando igualmente as decisões dos órgãos sociais.

Artigo 88.º

Escusa do exercício de cargos

Poderão escusar-se do exercício de qualquer cargo, não carecendo de aceitação por parte do órgão respetivo, os sócios eleitos que:

- a) Cuja saúde precária ou incapacidade prolongada tornem difícil o exercício efetivo do cargo;
- b) Por razões de ordem profissional ou particular devidamente aceites, não possam prosseguir;
- c) Estejam nas condições do artigo 16.º

Artigo 89.º

Perda de mandato

Perderão o mandato todos os membros dos órgãos sociais que:

- a) Percam a qualidade de sócio;
- b) Notória ou comprovadamente prossigam fins contrários ao estabelecido nestes estatutos, designadamente visando conduzir o Sindicato à sua dissolução;
- c) Tenham sido substituídos depois de aceite o seu pedido de demissão.

CAPÍTULO IX

Da direção

Artigo 90.º

Composição da direção

1 — O Sindicato será dirigido por uma direção composta por três membros eleitos com indicação dos respetivos cargos, respetivamente presidente, tesoureiro e secretário.

2 — Com os membros efetivos será eleito um substituto.

Artigo 91.º

Substituições na direção

1 — Salvaguardado o disposto no número seguinte, o substituto a que se refere o n.º 2 do artigo anterior destina-se a substituir os membros efetivos da direção a título definitivo ou nos respetivos impedimentos quando superiores a 30 dias úteis consecutivos.

2 — O presidente da direção será sempre substituído pelo secretário nos seus impedimentos.

Artigo 92.º

Reuniões da direção

A direção reunirá quinzenalmente e sempre que seja necessário, exarando em livro de atas próprio as deliberações tomadas.

Artigo 93.º

Competência da direção

À direção compete, nomeadamente:

- a) Executar e fazer executar as disposições legais, estatutárias e dos regulamentos internos e, bem assim, as deliberações da assembleia geral, do conselho geral e as suas próprias resoluções;
- b) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- c) Nomear os representantes do Sindicato para todos os organismos onde este tenha representação;
- d) Elaborar e apresentar anualmente, dentro dos prazos fixados nestes estatutos, o orçamento e o relatório e as contas de cada exercício;
- e) Receber as receitas e satisfazer as despesas, administrando todos os haveres do Sindicato e fundos que a assembleia geral criar e expressamente lhe confiar;
- f) Elaborar a contabilidade do Sindicato;
- g) Dirigir e coordenar a atividade do Sindicato de acordo com as decisões dos órgãos sociais superiores e com as normas contidas nestes estatutos;
- h) Harmonizar as reivindicações dos sócios e negociar e subscrever convenções coletivas de trabalho;
- i) Apoiar os associados na celebração de contratos individuais de trabalho;
- j) Aceitar e rejeitar os pedidos de admissão de sócios nos termos dos estatutos;
- k) Elaborar os regulamentos internos necessários à eficácia dos serviços administrativos;
- l) Submeter à assembleia geral os assuntos sobre que esta deva pronunciar-se;
- m) Solicitar a reunião extraordinária ou de emergência da assembleia geral e do conselho geral;
- n) Admitir, demitir e exercer ação disciplinar sobre os funcionários do Sindicato;

o) Promover a constituição e funcionamento de grupos de trabalho, de comissões de aconselhamento técnico-profissional e de comissões de inquérito;

p) Dinamizar a realização de convívios e encontros de sócios e manifestações ou atividades culturais, desportivas e outros;

q) Proceder à coordenação de todas as atividades profissionais, formativas, culturais e socioeconómicas;

r) Propor à assembleia geral alterações aos estatutos e regulamentos internos;

s) Organizar e manter atualizado o ficheiro de todos os associados;

t) Assegurar assistência jurídica a todos os sócios;

u) Praticar todos os demais atos conducentes à realização dos fins do Sindicato e tomar decisões em todas as matérias que não sejam reservadas à assembleia geral.

Artigo 94.º

Solidariedade diretiva

1 — Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2 — Estão isentos da responsabilidade referida no número anterior:

a) Os membros da direção que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a deliberação, desde que em sessão posterior se manifestem em oposição à deliberação tomada;

b) Os membros da direção que tiverem votado expressamente contra essa deliberação.

Artigo 95.º

Competência do presidente da direção

1 — Compete ao presidente da direção:

a) Convocar as reuniões;

b) Presidir às reuniões e dirigir os trabalhos;

c) Visar o balancete mensal e todos os documentos de receita e despesa;

d) Dar despacho ao expediente de urgência e providenciar pelo andamento de todos os casos que não possam aguardar reunião;

e) Assinar toda a correspondência que implique a necessidade de representação do Sindicato, bem como as atas das reuniões da direção;

f) Assinar cheques e autorizar pagamentos de acordo com o orçamento anual e nos termos definidos nestes estatutos;

g) Representar o Sindicato e a direção.

2 — As decisões tomadas pelo presidente da direção, nos termos da alínea d) do número anterior, serão submetidas a ratificação na reunião imediata.

Artigo 96.º

Tesoureiro

O tesoureiro é o depositário e responsável dos dinheiros do Sindicato, fundos instituídos incluídos e, como tal, compete-lhe:

a) Superintender nos serviços de tesouraria e contabilidade do Sindicato e pronunciar-se sobre orçamentos, contas de exercício, aquisições e alienações;

b) Receber e guardar haveres e, em geral, tudo o que represente valores do Sindicato, ou mandar fazê-lo sob sua responsabilidade por funcionário competente;

c) Proceder ou ordenar o pagamento das despesas, visando os respetivos documentos em sinal de cabimento orçamental;

d) Organizar e manter atualizado o inventário dos bens do Sindicato;

e) Assinar os recibos e demais documentos de tesouraria;

f) Fazer a gestão financeira do Sindicato;

g) Participar à direção os atrasos que houver no pagamento das quotizações e demais receitas sindicais e providenciar pela sua regularização.

Artigo 97.º

Secretário

Ao secretário da direção compete:

a) Responsabilizar-se pela escrituração do livro de atas das reuniões da direção e do conselho geral, que deverá subscrever e apresentar aos demais membros para o mesmo efeito;

b) Ler e redigir todo o expediente do Sindicato e secretariar as reuniões da direção;

c) Elaborar o relatório do exercício;

d) Superintender os serviços de secretaria e administrativos em geral;

e) Estabelecer a ligação entre a direção e os associados, promovendo reuniões destes com os restantes membros sempre que o entenda necessário;

f) Intervir no controlo estatístico de colocação dos associados e na celebração de contratos individuais de trabalho;

g) Representar o Sindicato nos órgãos dos organismos para que não tenham sido designados os restantes membros da direção;

h) Substituir o presidente da direção nos seus impedimentos.

CAPÍTULO X

Da comissão de fiscalização

Artigo 98.º

Comissão de fiscalização

A comissão de fiscalização é composta por três membros, respetivamente presidente e 1.º e 2.º secretários, que serão eleitos com os cargos respetivos. Não serão indicados substitutos.

Artigo 99.º

Competências da comissão de fiscalização

1 — Compete à comissão de fiscalização:

a) Apreciar o orçamento e o relatório e as contas anuais da direção, sobre eles emitindo o seu parecer, que será submetido à apreciação e votação da assembleia geral;

b) Examinar, no mínimo semestralmente, a contabilidade do Sindicato, verificando a conformidade dos fundos em depósito e em cofre com os documentos comprovativos;

c) Designar um membro para assistir às reuniões da direção, sempre que o julgar conveniente, sem direito a voto;

d) Convocar extraordinariamente a direção, quando o entender necessário;

e) Requerer a convocação da assembleia geral quando a direção não cumpra as obrigações que, por estes estatutos, lhe são impostas;

f) Acompanhar as ações de eventual liquidação do Sindicato, sua integração ou fusão com outras organizações sindicais.

2 — Aos membros da comissão de fiscalização compete distribuir entre si as ações tendentes à abertura e encerramento dos correspondentes termos dos livros de contabilidade, elaboração de pareceres, expediente e atas.

Artigo 100.º

Responsabilidade solidária da comissão de fiscalização

A comissão de fiscalização é solidariamente responsável com a direção pelos atos a que tenha dado parecer favorável.

CAPÍTULO XI

Regime financeiro e de obrigação do Sindicato

Artigo 101.º

Receitas

1 — As receitas do Sindicato provêm, essencialmente, da quotização, das joias de inscrição e de reinscrição pagas pelos associados, e, bem assim, pelos juros e dividendos de aplicação financeira.

2 — Constituirão ainda receitas do Sindicato quaisquer donativos, legados, subvenções, produtos de subscrições, vendas de edições, rendas e outras legalmente permitidas.

3 — As receitas serão obrigatoriamente canalizadas para o pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade sindical, fundos estatutários e regulamentares ou qualquer outro fim, desde que de acordo com os princípios do Sindicato.

4 — A receita deverá corresponder a previsão orçamental, em obediência ao disposto no artigo 27.º

Artigo 102.º

Despesas

As despesas do Sindicato são as necessárias ou convenientes à realização efetiva dos seus fins e as que resultarem do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos, devendo ser previstas com o máximo rigor no orçamento anual.

Artigo 103.º

Balancetes mensais

Mensalmente, será fixado na sede um balancete discriminatório das receitas e das despesas do Sindicato referentes ao mês anterior. Juntamente, será divulgado o mapa das receitas e das despesas dos fundos a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º

Artigo 104.º

Aquisições e alienações

As aquisições e alienações de bens imóveis só são possíveis depois de aprovadas em assembleia geral, nos termos da legislação em vigor e destes estatutos.

Artigo 105.º

Depósitos e levantamentos

1 — A movimentação dos dinheiros sindicais deve efetuar-se, preferentemente, através de cheques ou de transferências bancárias.

2 — Os valores disponíveis deverão estar depositados à ordem até aos limites mínimos da sua utilização no curto prazo. Deverão ser feitas aplicações financeiras, particularmente depósitos a prazo, como forma de rentabilização das verbas disponíveis.

3 — Em caixa, a título de fundo de maneiço, não poderão existir diariamente valores em numerário superiores à quinta parte da retribuição mínima mensal garantida na Região Autónoma dos Açores.

4 — Os levantamentos só podem ser realizados por cheque ou ordem de transferência assinados pelo tesoureiro, ou pelo diretor que o substitua, e pelo presidente, ou diretor que o substitua.

Artigo 106.º

Ano financeiro

O ano financeiro coincide com o ano civil.

Artigo 107.º

Obrigação do Sindicato

Salvaguardado o disposto nestes estatutos quanto a movimentações financeiras, em todos os documentos que obriguem o Sindicato são sempre necessárias as assinaturas que a direção deliberar serem necessárias para cada caso concreto.

CAPÍTULO XII

Alterações dos estatutos

Artigo 108.º

Alteração dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2 — Os projetos de alteração deverão ser entregues ao presidente da mesa da assembleia geral, que mandará proceder à sua disponibilização na sede e delegações do Sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias relativamente à data de realização da respetiva assembleia geral.

3 — Quer a direção quer grupos não inferiores a 40 % de número total de sócios podem apresentar projetos de alteração total ou parcial dos estatutos.

4 — A assembleia geral referida neste artigo será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, com respeito pelas formalidades previstas nestes estatutos e, quando

destinada a analisar projetos de associados, ser-lhe-á aplicável o disposto no n.º 3 do artigo 50.º

5 — As alterações dos estatutos exigirão, no mínimo, o voto favorável de três quartos dos sócios presentes no momento da votação.

CAPÍTULO XIII

Fusão e dissolução

Artigo 109.º

Fusão e dissolução

1 — A fusão e dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, desde que aprovada por maioria de três quartos do número total de sócios, por voto secreto.

2 — A assembleia geral a que se refere o número anterior será convocada com a antecedência mínima de 30 dias, com respeito pelas formalidades previstas nestes estatutos, sendo sempre exigível a publicação da convocatória em dois jornais diários de maior circulação na área da sede.

Artigo 110.º

Destino do património

1 — Em caso de fusão ou integração e dissolução, a assembleia geral que a aprovar determinará que, nos dois primeiros casos, todos os bens ativos e passíveis transitam e, no caso de dissolução, qual o seu destino depois de regularizadas eventuais dívidas, incluindo as resultantes da cessação de contratos de trabalho.

2 — Em caso algum poderão os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

3 — Nos casos de fusão, integração e dissolução do Sindicato serão igualmente incluídos os fundos a que se refere a alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais

Artigo 111.º

Insignias

O SITGOA usará bandeira, galhardete e carimbo com as características que forem aprovadas pela assembleia geral.

Artigo 112.º

Casos omissos

Os casos omissos nos presentes estatutos serão regulados pelas disposições aplicáveis e, na sua falta, pelas deliberações da assembleia geral tomadas em conformidade com o disposto nestes estatutos.

Artigo 113.º

Entrada em vigor dos estatutos

Salvaguardado o previsto nas disposições transitórias, os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua publicação.

CAPÍTULO XV

Disposições transitórias

Artigo 114.º

Órgãos sociais

Os órgãos sociais existentes à data da entrada em vigor destes estatutos manter-se-ão em exercício até à posse dos novos órgãos sociais eleitos nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 115.º

Regulamentos de execução internos

Os regulamentos de execução dos estatutos e os regulamentos internos do Sindicato manter-se-ão plenamente em vigor até serem alterados ou substituídos por novos regulamentos, conformes com o que se estabelece nos presentes estatutos.

Artigo 116.º

Quotização

Mantém-se em vigor a quota sindical e as quotas para os fundos instituídos, vigentes à data da aprovação dos presentes estatutos, até deliberação da assembleia fixando novas condições.

Registado em 20 de dezembro de 2011, nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4/2011.

Sindicato Democrático dos Professores do Sul — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária, realizada em 11 de Janeiro de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2011.

Artigo 3.º

Âmbito geográfico

O âmbito geográfico do Sindicato Democrático dos Professores do Sul, para efeitos de organização territorial, compreende os distritos de Beja, Évora, Faro, Portalegre e Setúbal (concelhos de Alcácer do Sal, Grândola, Santiago do Cacém e Sines).

Artigo 9.º

Qualidade de associado

1 — Podem ser associados do SDP Sul:

a) Os educadores, professores e demais docentes que exercem a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação;

b) Os educadores, professores e demais docentes que, tendo exercido a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investiga-

ção, se encontrem em situação de pré-reforma, reforma, aposentação ou licença;

c) Os educadores, professores e demais docentes que, tendo exercido a docência ou outra actividade profissional ligada à educação e ao ensino ou à ciência e à investigação, se encontrem desempregados.

2 — A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

3 — Os associados que se encontrem, transitoriamente, no exercício de funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direcção na administração central, regional ou local mantêm essa qualidade, com todos os direitos e deveres inerentes, excepto os que respeitem ao exercício de cargo ou representação sindicais.

Artigo 25.º

Reuniões e convocação

1 — A assembleia geral reúne, ordinariamente, duas vezes por ano e de quatro em quatro anos, para a eleição da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho geral, em simultâneo com a reunião das assembleias distritais, que procedem à eleição das direcções distritais e, extraordinariamente, por iniciativa do presidente da mesa ou quando assim o requeiram, nos termos estatutários:

- a) O conselho geral;
- b) A direcção;
- c) 10 % ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos.

2 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, após recepção do respectivo requerimento.

3 — O requerimento para convocação da assembleia geral é dirigido, por escrito, ao presidente da mesa e dele devem constar sempre os motivos que o determinaram, a sua fundamentação estatutária, bem como a respectiva ordem de trabalhos, que não pode ser alterada.

4 — A assembleia geral é convocada nos oito dias subsequentes ao da recepção do respectivo requerimento mediante aviso publicado em, pelo menos, um dos jornais diários de informação nacional ou regional da área abrangida pelo SDP Sul, com a indicação do dia, hora, local e ordem de trabalhos.

5 — Salvo para os efeitos previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 24.º em que a assembleia será realizada entre os 4.º e 10.º dias, a convocação referida no número anterior é feita para que a assembleia geral se realize entre os 10.º e 30.º dias subsequentes ao da publicação da respectiva convocatória.

6 — Para os efeitos previstos no n.º 1, do artigo 24.º, com excepção dos indicados na alínea f), as deliberações da assembleia geral, reunida de forma centralizada ou descentralizada, são tomadas por maioria simples dos associados votantes.

7 — Para os efeitos previstos na alínea f) do n.º 1 do artigo 24.º, as deliberações da assembleia geral têm de obedecer às regras definidas no artigo 65.º

8 — A assembleia geral só poderá reunir à hora designada no aviso convocatório se estiverem presentes a maioria dos sócios, podendo reunir e deliberar validamente

meia hora depois, com a presença de qualquer número de associados.

Artigo 31.º

Funcionamento

1 — O conselho geral reúne ordinariamente, no máximo, duas vezes por ano e extraordinariamente, por iniciativa da mesa ou a requerimento:

- a) De um terço dos seus membros em efectividade de funções;
- b) Da comissão disciplinar e fiscalizadora de contas;
- c) Do presidente da direcção.

2 — A convocação do conselho geral faz-se por comunicação escrita, contendo indicação expressa da ordem de trabalhos e do dia, hora e local da reunião, dirigida a cada um dos seus membros, com a antecedência necessária à sua recepção, até cinco dias antes da reunião a que respeite.

3 — Os requerimentos para convocação de reunião extraordinária do conselho geral, com indicação dos motivos que a determinem e da ordem de trabalhos, são dirigidos ao presidente da mesa que, ouvida esta, procede à convocação para data compreendida nos 15 dias subsequentes.

4 — O conselho geral reunirá à hora designada no aviso convocatório, se estiverem presentes a maioria dos seus membros, podendo reunir e deliberar validamente meia hora depois, com qualquer número dos membros presentes.

5 — As deliberações do conselho geral são tomadas por maioria simples dos membros votantes, tendo o presidente da mesa voto de qualidade em caso de empate.

Artigo 33.º

Composição

1 — A direcção é o órgão central executivo do SDP Sul.

2 — É um órgão colegial e é composta por 55 membros efectivos e 7 suplentes, reflectindo a diversidade geográfica do Sindicato, eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia geral e as direcções distritais.

3 — Têm assento na direcção, por inerência, os coordenadores das direcções distritais.

4 — Os seus membros respondem solidariamente pelos actos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos perante a assembleia geral e o conselho geral.

5 — A direcção tem um presidente o qual, na primeira reunião após as eleições, proporá para serem designados de entre os membros eleitos, de um a três vice-presidentes e um tesoureiro, sendo os restantes membros vogais.

6 — Em caso de destituição, renúncia, suspensão, perda de mandato ou de impedimento do presidente, por período, previsivelmente, superior a 30 dias, o seu substituto legal é um dos vice-presidentes, o qual assumirá todas as competências do presidente.

7 — Os membros suplentes podem substituir os membros efectivos, por impedimento destes, em termos a definir no regulamento interno, devendo ser contemplada a perda de mandato por faltas.

8 — A substituição por renúncia ou suspensão do mandato deve ser comunicada ao presidente da mesa da assembleia geral a quem compete analisar e deferir o respectivo pedido e ratificar a sua substituição.

Artigo 37.º

Funções e composição

1 — A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas detém o poder disciplinar e fiscalizador das contas, nos termos dos artigos 16.º a 19.º e 38.º

2 — A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas é o órgão que exerce, em primeira instância, o poder disciplinar e fiscalizador das contas do SDP Sul.

3 — A comissão é composta por cinco membros efectivos e três suplentes, eleitos em assembleia geral, por sufrágio secreto e directo e por listas nominativas, sendo os resultados apurados pelo método de Hondt.

4 — No exercício das suas competências em matéria de fiscalização de contas, a comissão reúne pelo menos duas vezes por ano, em Março e Novembro, podendo reunir igualmente fora destas datas sempre que tal se mostre necessário.

5 — No âmbito das suas competências em matéria disciplinar, a comissão reunirá sempre que isso se mostre necessário ao cabal e atempado cumprimento das suas atribuições, nos termos dos estatutos e da lei.

6 — a comissão disciplinar e fiscalizadora de contas, só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros e as deliberações são tomadas por maioria simples, tendo o seu presidente voto de qualidade em caso de empate.

7 — Na primeira reunião, os membros eleitos para a comissão elegem entre si um presidente, um vice-presidente e um secretário.

8 — Se, por destituição, renúncia, suspensão ou perda de mandato, deixar de estar em exercício de funções a maioria dos seus membros, mesmo recorrendo aos elementos suplentes, é eleita nova comissão, nos termos da alínea j) do artigo 30.º

9 — A comissão disciplinar e fiscalizadora de contas funciona na sede central do Sindicato.

Artigo 43.º

Convocação e funcionamento da assembleia distrital

1 — A assembleia distrital reúne, por convocatória do presidente da assembleia distrital ou a requerimento de:

- a) Direcção distrital;
- b) De 10 % ou 200 associados da área geográfica respectiva.

2 — A assembleia distrital deverá ser convocada com ampla publicidade, com a antecedência mínima de oito dias, mediante aviso afixado na sede distrital e remetido aos associados, devendo dela constar o dia, hora, o local e o objecto da mesma.

3 — A assembleia distrital só poderá reunir à hora designada no aviso convocatório se estiverem presentes a maioria dos associados da área geográfica respectiva, podendo reunir e deliberar validamente meia hora depois, com a presença de qualquer número de associados.

4 — As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos associados presentes.

5 — A assembleia distrital aprovará, em primeira reunião, o seu regimento de funcionamento.

Artigo 45.º

Direcção distrital

1 — As direcções distritais são os órgãos colegiais de direcção distrital do Sindicato.

2 — As direcções distritais são compostas, no mínimo, por sete membros efectivos e por três suplentes.

3 — As direcções distritais são eleitas por períodos de quatro anos em simultâneo com os restantes órgãos distritais e centrais do Sindicato, em votação secreta e universal, em assembleia geral distrital de associados, expressamente convocada para o efeito, pela mesa da assembleia geral.

4 — As direcções distritais reúnem, de forma ordinária, trimestralmente.

5 — Reúnem, extraordinariamente, por iniciativa do respectivo coordenador ou a requerimento, devidamente fundamentado, da mesa da assembleia geral.

6 — As direcções distritais só podem deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros e as suas deliberações são tomadas por maioria simples, tendo o seu coordenador voto de qualidade, em caso de empate.

7 — O funcionamento interno das direcções distritais será estabelecido por regulamento próprio sob proposta da direcção.

8 — A coordenação das direcções distritais é exercida pelo coordenador que é o associado que figura em primeiro lugar nas listas de candidatura às eleições para a direcção distrital.

9 — Os membros da direcção têm direito a participar, com direito a voto, nas reuniões das direcções distritais.

10 — O coordenador nomeará, de entre os membros da direcção distrital, um coordenador adjunto que o substituirá nos seus impedimentos, nos termos do respectivo regulamento.

SECÇÃO II

Delegados sindicais

Artigo 49.º

Regulamento

1 — Os delegados sindicais são elementos de ligação permanente entre a direcção, as direcções distritais e os estabelecimentos de educação e ensino.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos por voto directo e secreto, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento próprio por que se regem, este a ser aprovado pela assembleia distrital de delegados sindicais.

3 — O mandato dos delegados sindicais não poderá ter duração superior a quatro anos e o mandato dos associados eleitos nessa qualidade cessa com o da direcção, mantendo-se contudo em exercício de funções até serem substituídos.

Registados em 24 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 143 do livro n.º 2.

Federação Nacional dos Sindicatos de Trabalhadores Portuários — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 17 de Novembro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2006.

Artigo 6.º

Princípios fundamentais e fins

4 — A FSP respeita os princípios do sindicalismo democrático e da autonomia e independência de cada sindicato seu filiado, assume-se como a organização sindical coordenadora de todo o movimento sindical por ela representado e estará aberta ao exercício do direito de tendência legalmente previsto, conforme regulamentação constante dos artigos 16.º-A a 16.º-E.

5 — (*Eliminado.*)

Artigo 16.º

Direitos dos associados

o) Constituir tendências sindicais em conformidade com o que se dispõe nos artigos 16.º-A a 16.º-E.

Artigo 16.º-A

Organização de tendências sindicais

Os associados da FSP 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 concepção de política social ou ideológica inserida no quadro dos limites e dos valores do sindicalismo livre e democrático, de cuja organização constem os seus princípios fundamentais e o correspondente programa de acção.

Artigo 16.º-B

Pressupostos e condições da constituição de tendências sindicais

O direito de organização, constituição e exercício de tendências sindicais tem como pressuposto e condição a obrigatoriedade de criação formal, por parte dos interessados, de uma formação/agrupamento interno de associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, composto por um número não inferior a 30 % do total dos sindicatos filiados na FSP.

Artigo 16.º-C

Formalidades a observar na organização de tendências sindicais

A legitimidade e representatividade da formação/agrupamento de associados a que se refere o artigo anterior advirá do seu registo por parte do presidente da mesa da assembleia geral, efectuado a requerimento dos interessados, devendo neste ser referenciada a respectiva denomi-

nação, bem como a identificação da pessoa singular que, enquanto membro dessa estrutura organizativa, tiver sido mandatada para receber e estabelecer contactos no âmbito interno da FSP ou no âmbito externo e para praticar, em nome e em representação da respectiva tendência sindical, actos que expressem a correspondente corrente interna de opinião, devendo ser apensos ao referido requerimento quer os nomes dos associados e seus representantes que integrem a respectiva formação/agrupamento quer também a declaração de princípios e o programa de acção a que se refere o artigo 16.º-A.

Artigo 16.º-D

Atribuições e competências das formações/agrupamentos de tendências sindicais

As atribuições e competências de qualquer formação/agrupamento que se constituam a coberto do exercício do direito de tendência não podem traduzir-se em actividades ou práticas que comprometam o reforço do sindicalismo democrático e a unidade dos trabalhadores representados, nem servir de instrumentalização político-partidária da FSP, sendo exigível, em qualquer circunstância, que tais formações/agrupamentos se abstenham de actos que possam fragilizar a força e a coesão sindicais.

Artigo 16.º-E

Apreciação e decisão sobre a constituição de tendências sindicais

1 — Para efeitos do disposto nos artigos 16.º-A a 16.º-D, cabe à mesa da assembleia geral, em reunião conjunta com a direcção, decidir, não só da conformidade ou desconformidade dos requisitos e pressupostos exigidos para a constituição de formações/agrupamentos destinadas(os) ao exercício do direito de tendência, mas também apreciar e decidir, no quadro do disposto nos mesmos artigos, sobre a conformidade ou desconformidade dos princípios e do programa de acção das respectivas formações/agrupamentos e ainda sobre a conformidade ou desconformidade das suas actividades ou práticas, em função do que se estabelece no artigo anterior.

2 — Das deliberações tomadas nos termos referidos no número anterior caberá recurso para a assembleia geral, a interpor pelos interessados no prazo de oito dias a contar da notificação das correspondentes deliberações, mediante requerimento devidamente fundamentado dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual deverá, para o efeito, convocar a assembleia dentro dos 30 dias subsequentes.

Artigo 36.º

Competência da assembleia geral

s) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos de decisões proferidas nos termos previstos no artigo 16.º-E.

Registado em 26 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 143 do livro n.º 2.

Sindicato dos Médicos do Norte — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral extraordinária realizada em 5 de Janeiro de 2012, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2008.

CAPÍTULO I**Da denominação, sede, âmbito e fins****Artigo 1.º****Âmbito profissional**

O Sindicato dos Médicos do Norte é a associação que representa os médicos da zona norte do País que nele se encontrem inscritos e que exerçam a sua actividade profissional por conta de outrem.

Artigo 4.º**Âmbito geográfico**

2 — Define-se como Aveiro/Norte os concelhos de Oliveira de Azeméis, São João da Madeira, Vale de Cambra, Espinho, Santa Maria da Feira e Arouca.

3 — Define-se como Viseu/Norte os concelhos de Armamar, Castelo de Paiva, Cinfães, Resende, Lamego, Moimenta da Beira, Penedono, São João da Pesqueira, Sernancelhe, Tabuaço, Tarouca, e Vila Nova de Foz Côa.

Artigo 6.º**Princípios fundamentais**

d) Liberdade sindical, garantindo a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade.

Artigo 7.º**Competência**

d) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra, aos seus associados, nos conflitos resultantes de relações de trabalho, acidentes de trabalho bem como doenças profissionais.

CAPÍTULO II**Dos sócios****Artigo 8.º****Aquisição da qualidade de sócio**

3 — A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, que comunicará a sua decisão ao interessado

no prazo de 30 dias a contar da data da apresentação do pedido.

4 — Da decisão de aceitação ou recusa cabe recurso para assembleia geral de delegados.

Artigo 9.º**Perda da qualidade de sócio**

3 — Deixarem de exercer a actividade profissional na área abrangida pelo SMN, desde que não solicitem a suspensão do pagamento de quotas, nos termos do n.º 5 do artigo 8.º

5 — Passem a exercer outra actividade profissional, representada por outro sindicato ou percam a condição de trabalhador subordinado.

6 — Hajam sido punidos com sanção de expulsão.

Artigo 11.º**Direitos**

2 — Participar em todas as actividades do Sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes e participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito.

8 — Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido.

9 — Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato e dos serviços por este prestados, em defesa dos interesses profissionais económicos e culturais comuns a todos os associados, nos termos do respectivo estatuto.

10 — 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 deliberações dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

11 — Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 11.º-A**Direito de tendência**

1 — O Sindicato, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2 — As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3 — As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

Artigo 12.º

Deveres

3 — Pagar pontualmente as suas quotas e débitos ao Sindicato.

7 — Apoiar activamente as acções do Sindicato na prossecução dos seus objectivos.

8 — Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do Sindicato, com vista ao alargamento da sua influência, bem como do movimento sindical.

9 — Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores.

10 — Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho incentivando a participação do maior número de trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo Sindicato.

11 — Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores.

12 — Divulgar as edições do Sindicato.

Artigo 12.º-A

Suspensão de direitos

Os associados que deixarem de pagar quotas sem motivo justificativo durante mais de dois meses não poderão exercer os direitos previstos nos n.ºs 1, 2 (excepto última parte), 3, 4, 5, 7, 8 e 11 do artigo 11.º dos presentes estatutos, até à regularização do seu pagamento.

Artigo 13.º

Quotização

1 — O valor da quota mensal poderá ser alterado pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

3 — Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que se encontrem em situações de desemprego, ou ainda os casos especiais contemplados no n.º 5 do artigo 8.º

Artigo 14.º

Sanções disciplinares

2 — A sanção de expulsão referida no número anterior apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

Artigo 15.º

Direito à defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar escrito, sem o que serão consideradas nulas e de nenhum efeito.

Artigo 16.º

Prazo para defesa

Ao associado a quem tiver sido instaurado processo disciplinar é concedido o prazo de 10 dias úteis, a contar da data de recebimento de nota de culpa, para apresentar a sua defesa.

Artigo 17.º

Regime disciplinar

2 — A direcção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado o processo disciplinar.

3 — Concluído o processo disciplinar e antes de proferida a decisão pela direcção, o processo será remetido à assembleia geral de delegados para que emita o seu parecer.

4 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

Artigo 29.º

Executivo da direcção

1 — O executivo da direcção será presidido pelo presidente da direcção e terá por funções as delegadas pela direcção, nomeadamente a coordenação da actividade da direcção, bem como a execução das suas deliberações.

Artigo 33.º-A

Reuniões

O conselho fiscalizador reunirá sempre que necessário e, pelo menos, de três em três meses.

Artigo 35.º

Atribuições da assembleia geral

c) Aprovar as alterações das quotizações do Sindicato.

SECÇÃO 12

Dos núcleos sindicais

Artigo 51.º

Núcleos sindicais

5 — Poderão participar na actividade do núcleo sindical os trabalhadores não sindicalizados, desde que assim deliberem os trabalhadores sindicalizados a quem incumbe definir a forma de participação.

Artigo 52.º

Competência do núcleo sindical

1 — Os núcleos sindicais são os órgãos de base de toda a estrutura sindical, competindo-lhes exprimir a vontade do conjunto dos membros sindicalizados do respectivo núcleo e eleger os delegados sindicais.

Artigo 53.º-A

Órgãos do núcleo sindical

A estrutura do Sindicato nos locais de trabalho é constituída pelo núcleo sindical cujos órgãos são:

- Delegados sindicais;
- Plenário dos trabalhadores;
- Comissão sindical ou intersindical.

SECÇÃO 13

Dos delegados sindicais

SECÇÃO 13

Dos delegados sindicais, do plenário dos trabalhadores e da comissão sindical ou intersindical

Artigo 54.º

Delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais são os sócios do Sindicato, eleitos por voto directo e secreto, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do Sindicato no local de trabalho.

Artigo 58.º-A

Competência da secção sindical

Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço, bem como participar, através dos respectivos órgãos, na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

Artigo 58.º-B

Plenário de trabalhadores

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

Artigo 58.º-C

Comissão sindical e intersindical

As comissões sindicais e intersindicais são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa, estabelecimento, unidade de produção ou serviço que pertençam, respectivamente, a um só sindicato ou a vários sindicatos.

Artigo 58.º-D

Competências da comissão sindical

A comissão sindical ou intersindical é o órgão de direcção e coordenação da actividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato.

Artigo 59.º-A

Valor da quota

1 — A quotização mensal a pagar por cada associado é de 0,6 % das suas retribuições ilíquidas mensais, de acordo com o regime de trabalho, 12 vezes por ano.

2 — A quotização mensal a pagar por cada associado aposentado/reformado é de 0,3 % do valor da pensão, 12 vezes por ano.

Artigo 61.º

Orçamento, relatório e contas

1 — A direcção deverá submeter à apreciação da assembleia geral de delegados:

a) Até 31 de Dezembro de cada ano, o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhado do parecer do conselho fiscalizador;

b) Até 31 de Março de cada ano, o relatório de actividades e contas relativos ao exercício do ano anterior acompanhados do parecer do conselho fiscalizador.

CAPÍTULO V

Da fusão, integração e dissolução do Sindicato

Artigo 62.º

Deliberação sobre fusão, integração ou dissolução

As deliberações sobre a integração, fusão e dissolução do Sindicato, ou prorrogação de pessoa colectiva, tomadas em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, requerem o voto favorável de maioria qualificada de três quartos.

Artigo 69.º

Quotas

(Eliminado.)

ANEXO I

Regulamento da assembleia geral

Artigo 1.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente ou, em caso de impedimento, pelo seu substituto, através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na área em que o Sindicato exerce a sua actividade, com antecedência mínima de 15 dias

ANEXO II

Regulamento eleitoral

Artigo 3.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato e suas delegações e publicadas em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na área do Sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

Registado em 27 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 143 do livro n.º 2.

FEBASE — Federação do Setor Financeiro — Alteração

Alteração, aprovada pelo conselho geral em 13 de dezembro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2011

Artigo 21.º

.....
2 —

a) Por deliberação da mesa do conselho geral da Federação.

Artigo 22.º

Deliberações

1 — O conselho geral só poderá reunir e deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações do conselho geral da Federação são tomadas por maioria simples, salvo as previstas nas alíneas *d)*, *e)* e *m)* do artigo 20.º, para as quais são exigidos os votos favoráveis de dois terços dos seus membros.

Registados em 27 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 143 do livro n.º 2.

Sindicato dos Trabalhadores na Agricultura do Distrito da Guarda — Cancelamento

Por sentença proferida em 20 de maio de 2011, transitada em julgado em 3 de outubro de 2011, no âmbito do processo n.º 171/10.8TTGRD, que correu termos no Tribunal do Trabalho da Guarda, seção única, que o Ministério Público moveu contra o Sindicato dos Trabalhadores na Agricultura do Distrito da Guarda, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que o Sindicato tivesse procedido à publicação dos membros da direção, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores na Agricultura do Distrito da Guarda efetuado em 24 de janeiro de 1989, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Sindicato Nacional dos Motoristas de Táxi e Automóveis de Aluguer Ligeiros de Passageiros — SINM-Táxi — Cancelamento.

Por sentença proferida em 25 de novembro de 2011, transitada em julgado em 9 de janeiro de 2012, no âmbito do processo n.º 1762/10.2TTLSB, que correu termos no Tribunal do Trabalho de Lisboa, que o Ministério Público moveu contra o Sindicato Nacional dos Motoristas de Táxi e Automóveis de Aluguer Ligeiros de Passageiros — SINM-Táxi, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse procedido à publicação dos membros da direção, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato Nacional dos Motoristas de Táxi e Automóveis de Aluguer Ligeiros de Passageiros — SINM-Táxi efetuado em 4 de agosto de 1997, com efeitos a partir da publicação do presente aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II — DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares.

Eleição em 16 de janeiro de 2012 para o mandato de quatro anos.

Direção

Jorge Manuel Brás Cascão, morador na Travessa do Carril, 2, Foz do Arelho, nascido a 31 outubro 1959, cartão de cidadão n.º 4387833.

Armindo Sousa Lopes, morador na Rua da Ponte, 41, Val do Coto, nascido em 18 de abril de 1953, bilhete de identidade n.º 4009271, arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 21 de outubro de 2002.

José Eduardo do Rosário Pereira, morador na Estrada Principal, 65, Areirinha, Óbidos, nascido em 25 agosto de 1948, bilhete de identidade n.º 6521236, arquivo de identificação de Leiria, emitido em 2 de outubro de 2002.

Maria Carreira Silva Rolo, morador no Parque Desportivo Carreira, nascido em 18 de janeiro de 1954, bilhete de

identidade n.º 4345588, arquivo de identificação de Leiria, emitido em 29 de março de 2007.

Hélia Lopes Santos Fernandes, morador na Rua de Nossa Senhora da Conceição, 78, Várzea, nascida em 18 de março, cartão de cidadão n.º 6942232.

Luís Manuel Gomes Caeiro, morador na Rua de Luísa Mafra, lote B, 2.º, direito, Caldas da Rainha, nascido em 1 outubro, cartão de cidadão n.º 4429693.

Aires Évora Fernandes, morador na Rua da Lameira Ribeiro Santo António, 6 Lourçal, nascido em 5 de janeiro de 1955, bilhete de identidade n.º 4392784, arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 14 de dezembro de 2006.

Agostinho João Domingos Reinaldo Gomes, morador na Salgueirinha, nascido em 6 outubro de 1961, bilhete de identidade n.º 4385955, arquivo de identificação de Leiria, emitido em 23 de outubro de 2003.

Carlos Manuel Bichardo Paulino, morador na Rua do Comendador Joaquim Matias, 6, nascido em 30 novembro de 1950, bilhete de identidade n.º 2075672, arquivo de identificação de Lisboa, emitido em 6 de novembro de 2002.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 28 de novembro de 2011, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 19, de 22 de maio de 2007, 7, de 22 de junho de 2006, e 16, de 29 de abril de 1999, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 7, de 15 de abril de 1993.

Artigo 3.º

O âmbito da Associação corresponde às áreas dos concelhos que integram os distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria, Lisboa, Santarém e Viseu, discriminados no anexo aos presentes estatutos sob a epígrafe de «Âmbito geográfico».

Artigo 7.º

1 — Podem fazer parte da Associação as empresas singulares ou coletivas que exerçam na área indicada no artigo 3.º qualquer das atividades próprias dos estabelecimentos que prestem serviços de alojamento e ou restauração e ou bebidas, com ou sem fabrico próprio de pastelaria, panificação e geladaria, com ou sem sala de dança ou espaço para dançar.

2 —

§ 1.º Designam-se sócios protocolados as pessoas singulares ou coletivas que venham a estabelecer com a Associação condições privilegiadas para os associados.

§ 2.º São parceiros institucionais protocolados, todas as entidades públicas nacionais, regionais ou locais que estabelecerem laços protocolares com a associação.

Artigo 24.º

1 — A assembleia reunirá ordinariamente:

a) Até 31 de dezembro de cada ano para votação do orçamento relativo ao exercício do ano seguinte e do relatório e contas e parecer do conselho fiscal do exercício do ano anterior;

b) De três em três anos, até 31 de dezembro, para eleição dos corpos sociais.

2 — A assembleia reúne extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente por sua iniciativa, a pedido da direção ou do conselho fiscal ou de um número de associados não inferior a 50.

3 — Para destituição dos corpos sociais a convocação da assembleia terá de ser requerida por, pelo menos, 100 sócios.

Artigo 29.º

1 — A votação nas reuniões da assembleia geral pode ser feita pessoalmente ou por carta registada dirigida ao presidente da mesa, neste último caso apenas em assembleias gerais eleitorais.

2 — O voto por correspondência será apenas permitido aos sócios cuja sede ou residência se situe fora do concelho em que funcione a reunião da assembleia geral eleitoral.

Artigo 49.º

1 —

2 — É permitido o voto por correspondência apenas para os sócios cuja residência ou sede se localize fora do concelho em que funcione a reunião da assembleia geral eleitoral, nos termos do n.º 2 do artigo 29.º dos presentes estatutos.

3 —

Artigo 73.º

As contas com o respetivo relatório da direção e o parecer do conselho fiscal, serão submetidos a aprovação da assembleia geral até 31 de dezembro do ano seguinte.

Artigo 74.º

O saldo de gerência deverá ser contabilizado em resultados transitados.

Artigo 82.º

As alterações aos presentes estatutos entrarão em vigor após o seu registo e publicação nos termos legais.

Artigo 85.º

O montante das quotas é o constante da tabela anexa «Quotização», calculado, dividindo o valor anual por 12.

§ único — o pagamento das quotas poderá ser feito por uma só vez, dividida por dois semestres ou dividida por quatro trimestres, podendo ainda ser efetuada mensalmente se através de transferência bancária ou por pagamento na sede associativa.

TABELA ANEXA**Âmbito geográfico**

Distrito de Aveiro: concelhos de Águeda, Albergaria-a-Velha, Anadia, Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Mealhada, Murto, Oliveira do Bairro, Ovar, Sever do Vouga, Vagos.

Distrito de Castelo Branco: todos os concelhos.

Distrito de Coimbra: todos os concelhos.

Distrito da Guarda: todos os concelhos.

Distrito de Leiria: todos os concelhos.

Distrito de Lisboa: concelhos de Alenquer, Arruda dos Vinhos, Cadaval, Lourinhã, Sobral de Monte Agraço, Torres Vedras.

Distrito de Santarém: concelhos de Abrantes, Alcanena, Constância, Entroncamento, Ferreira do Zêzere, Mação, Sardoal, Tomar, Torres Novas, Vila Nova da Barquinha, Vila Nova de Ourém.

Distrito de Viseu: concelhos de Carregal do Sal, Castro Daire, Mangualde, Mortágua, Nelas, Oliveira de Frades, Penalva do Castelo, Santa Comba Dão, Sátão, São Pedro do Sul, Tondela, Vila Nova de Paiva, Viseu, Vouzela.

Quotização**Sócios****Tabela A**

São prestadas as informações seja de natureza jurídica, setorial, económica, higiene e segurança e qualquer outra relacionada com os setores de atividade de alojamento, restauração e bebidas. Do ponto de vista administrativo, a elaboração de contratos de trabalho, de mapas de férias, de

horários de trabalho, bem como de minutas de contratos, sejam de âmbito comercial ou laboral. O apoio na resposta a atos administrativos de natureza contraordenacional ou de outra natureza. A informação escrita relevante é enviada a todos os associados através de circulares ou disponibilizada através da página eletrónica da Associação. É fornecida toda a documentação obrigatória e necessária ao funcionamento dos estabelecimentos. Todos os associados que o requeiram podem usufruir de uma exaustiva auditoria ao seu estabelecimento, cujo relatório lhe é entregue tendo em vista solucionar os problemas ou erros encontrados. Todos estes serviços previstos são gratuitos. Aos associados são prestados, ainda, mediante orçamento prévio, serviços de arquitetura, engenharia, acompanhamento jurídico, medicina no trabalho e economia, através de serviços externos protocolados.

Tabela B

Para além dos serviços prestados na tabela A podem os associados optar por maior comodidade, através de quatro visitas anuais, em que são aferidas as condições de funcionamento, designadamente em matéria de higiene e segurança alimentar.

Tabela C

Incluindo os serviços prestados nas tabelas A e B, contempla o apoio na implementação do sistema de higiene e segurança alimentar segundo a metodologia HACCP.

Joia — é igual a duas vezes o valor da quota anual, podendo a inscrição do novo sócio ficar isenta do pagamento de qualquer joia, nos termos do artigo 83.º dos estatutos.

Estabelecimentos sem restauração e sem fabrico**(Em euros)**

	Quota anual A	Quota anual B	Quota anual C
Estabelecimentos de bebidas até cinco trabalhadores e alojamento local	120	360	480
Estabelecimentos de bebidas com mais de cinco trabalhadores e empreendimentos turísticos de 1 ou 2 estrelas ou similar	180	420	540
Empreendimentos turísticos de 2 estrelas com mais de cinco trabalhadores.	240	480	600
Empreendimentos turísticos de 3 estrelas ou similar e estabelecimentos noturnos e ou com sala de dança	360	600	720
Campos de golfe	480	720	840

Estabelecimentos com restauração e ou fabrico**(Em euros)**

	Quota anual A	Quota anual B	Quota anual C
Alojamento local	120	420	540
Estabelecimentos de restauração até cinco trabalhadores e empreendimentos turísticos de 1 e de 2 estrelas ou similar	180	480	600
Empreendimentos turísticos de 2 estrelas com mais de cinco trabalhadores, estabelecimentos de bebidas com fabrico próprio e estabelecimentos de restauração até 10 trabalhadores	240	540	720
Empreendimentos turísticos de 3 estrelas ou similar e estabelecimento de restauração com mais de 10 trabalhadores	360	660	840
Empreendimentos turísticos de 4 estrelas ou similar.	480	780	960
Casinos (estabelecimentos de bebidas e restauração) e empreendimentos turísticos de 5 estrelas ou similar	900	1800	2340

Sócios aliados

Quota anual: entre €1500 e €15 000. No caso de sócio aliado de natureza educacional e ou social a quota anual variará ente €900 e €9000.

Sócios protocolados

Quota anual: entre €360 e €3600.

Parceiros institucionais protocolados

Não é devido qualquer valor de quotização, constituindo qualquer contribuição de uma entidade pública à associação o carácter de subvenção, cujo montante será utilizado por inteiro no objeto que a determinou.

Nota. — Às empresas com mais do que um estabelecimento será aplicável a quota anual correspondente ao estabelecimento de classificação mais elevada e aos restantes estabelecimentos uma quota correspondente a 50 % dos valores das quotas anuais correspondentes à classificação de cada estabelecimento, unicamente no que se refere à quota anual A.

Registados em 27 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 108 do livro n.º 2.

Associação Empresarial de Lamego Cancelamento

Por sentença proferida em 18 de novembro de 2011, transitada em julgado em 9 de Janeiro de 2012, no âmbito do processo n.º 863/10.1TBLMG, que correu termos no Tribunal Judicial de Lamego, que o Ministério Público moveu contra a Associação Empresarial de Lamego, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse procedido à publicação dos membros da direção, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Empresarial de Lamego efetuado em 15 de Outubro de 1975, com efeitos a partir da publicação do presente aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Associação Empresarial da Região Tâmega Cancelamento

Por sentença proferida em 21 de Novembro de 2011, transitada em julgado em 10 de Janeiro de 2012, no âmbito do processo n.º 902/11.9TBPNF, que correu termos no Tribunal Judicial de Penafiel, 3.º Juízo, que o Ministério

Público moveu contra a Associação Empresarial da Região Tâmega, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse procedido à publicação dos membros da direção, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Empresarial da Região Tâmega efectuado em 4 de Dezembro de 1992, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

União das Associações de Espectáculos e Diversões — Cancelamento

Por sentença proferida em 25 de novembro de 2011, transitada em julgado em 9 de janeiro de 2012, no âmbito do processo n.º 3125/10.0TTLSB, que correu termos no Tribunal do Trabalho de Lisboa, que o Ministério Público moveu contra a União das Associações de Espectáculos e Diversões, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse procedido à publicação dos membros da direção, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da União das Associações de Espectáculos e Diversões, efetuado em 12 de Julho de 1976, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Associação de Produtores de Filmes Cancelamento

Por sentença proferida em 25 de novembro de 2011, transitada em julgado em 9 de janeiro de 2012, no âmbito do processo n.º 3135/10.8TTLSB, que correu termos no Tribunal do Trabalho de Lisboa, 3.º Juízo, que o Ministério Público moveu contra a Associação de Produtores de Filmes, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse procedido à publicação dos membros da direção, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação de Produtores de Filmes, efetuado em 6 de agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação do presente aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Associação Portuguesa de Acupunctura SU JOK — Cancelamento

Por sentença proferida em 25 de novembro 2011, transitada em julgado em 9 de janeiro de 2012, no âmbito do processo n.º 3174/10.9TTLSB, que correu termos no Tribunal do Trabalho de Lisboa, 3.º Juízo — 2.ª Secção de Processos, que o Ministério Público moveu contra a Associação Portuguesa de Acupunctura SU JOK, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse procedido à publicação dos membros da direção, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos do n.º 3 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Portuguesa de Acupunctura SU JOK, efetuado em 28 de novembro de 1994, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Associação Portuguesa de Mediadores do Mercado de Capitais — Cancelamento

Por sentença proferida em 25 de novembro de 2011, transitada em julgado em 9 de janeiro de 2012, no âmbito do processo n.º 3335/10.0TTLSB, que correu termos no 3.º Juízo — 2.ª secção do Tribunal do Trabalho de Lisboa, que o Ministério Público moveu contra a Associação Portuguesa de Mediadores do Mercado de Capitais, foi declarada a sua extinção, ao abrigo do n.º 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse procedido à publicação dos membros da direção, nos termos do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Assim, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Portuguesa de Mediadores do Mercado de Capitais, efetuado em 9 de setembro de 1990, com efeitos a partir da publicação do presente aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II — DIREÇÃO

ANPME — Associação Nacional das Pequenas e Médias Empresas — Substituição

A direção eleita em 14 de Julho de 2009, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2011, com a alteração da composição publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2011, passa a ter a seguinte composição, por integração de membros suplentes:

Presidente — Manuel Nuno Seara Carvalhinha Alves Costa.

Vice-presidente — Paula Cristina Prata Pinto Hespanhol Coelho.

1.º secretário — Carla Maria Resende Almeida de Matos.

2.º secretário — Drive-In — Importação e Comércio de Automóveis, L.ª, representada por Luís Miguel Godinho Nunez da Silva Moura.

Tesoureiro — Costa e António, L.ª, representada por António Alberto Marques Costa.

Vogais:

Daniel Pinto, S. A., representada por Daniel Fernando Rodrigues Pinto.

JJ Teixeira, S. A., representada por António Pedro de Sousa Pereira Azevedo.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Schnellecke Logística e Transportes, L.^{da}

Eleição em 13 de dezembro de 2011 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

António José de Jesus Costa, bilhete de identidade n.º 11818265.

João Paulo Paredes da Silva, bilhete de identidade n.º 08232600.

José Rosa Fialho da Cruz, bilhete de identidade n.º 08394470.

Lino Miguel Miranda Perpetuo, bilhete de identidade n.º 11126780.

Hélder António Augusto Santo, bilhete de identidade n.º 11631943.

Suplentes:

Andreia Santos Paula, bilhete de identidade P001032546.

Luís Guilherme Jesus Teles, bilhete de identidade n.º 09544672.

Maria João Lourenço, bilhete de identidade n.º 08584759.

João Alexandre Tavares Cangalhas, bilhete de identidade n.º 08995639.

Sandro Daniel Almeida Ferreira, bilhete de identidade n.º 11742458.

Registado em 20 de janeiro de 2011, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 167 do livro n.º 1.

Banco BPI, S. A. — Substituição

Na composição da Comissão de Trabalhadores do Banco BPI, S. A., publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2008, eleitos em 29 de maio de 2008 para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Mónica Patrícia Resende Gomes, bilhete de identidade n.º 11068225, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 5 de junho de 2008, substituída por Ilda Tavares Bastos Gonçalves Martins, bilhete de identidade n.º 8445652, emitido em 9 de maio de 2008 pelo arquivo de Identificação do Porto.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

SISAV — Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 17 de Janeiro de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa SISAV — Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, S. A.:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei

n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que no dia 16 de Abril de 2012, realizar-se-á na empresa abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SST, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009:

Empresa: SISAV — Sistema Integrado de Tratamento e Eliminação de Resíduos, S. A.;

Morada: Rua do Cabeço do Seixo — Ecoparque do Relvão — 2140-671 Carregueira.»

(Seguem-se as assinaturas de 11 trabalhadores.)

Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do Regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública, Secção Distrital de Viana do Castelo, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 18 de Janeiro de 2012, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, nos Ser-

viços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.^{as} com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do Regulamento do RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, que, no dia 19 de Abril de 2012, realizar-se-á nos Serviços abaixo indicados o acto eleitoral com vista à eleição do representante dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto nos artigos 226.º da Lei n.º 59/2008 e 180.º e seguintes do regulamento do mesmo diploma:

Entidade empregadora: Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo;

Morada: Rua do Frei Bartolomeu dos Mártires, 156, 4901-878 Viana do Castelo.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Saica Pack/UNOR — Embalagens, S. A.

Eleição realizada em 10 de janeiro de 2012, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2011.

Efetivos:

Jorge Manuel da Costa Torres, portador do cartão de cidadão n.º 4785522, Lisboa.

António José Rodrigues Delgado, portador do cartão de cidadão n.º 10781262, Lisboa.

Suplentes:

Hélio Martins de Deus, portador do cartão de cidadão n.º 9628888, Mafra.

Bruno Miguel Teófilo Camacho Alves, portador do cartão de cidadão n.º 11026687, Lisboa.

Registados em 19 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 66 do livro n.º 1.

Serviços Municipalizados de Castelo Branco

Eleição realizada em 17 de Janeiro de 2012, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2011.

Efectivos:

Luís Manuel Cardoso Marques, bilhete de identidade n.º 7718582.

Anabela Maria Eugénio dos Santos, bilhete de identidade n.º 9511333.

Suplentes:

José Manuel Marques Ribeiro Santos, bilhete de identidade n.º 7349738.

Humberto Direito Marcelino, bilhete de identidade n.º 7835867.

Registados em 24 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 194.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, sob o n.º 15, a fl. 66 do livro n.º 1.

TRATOLIXO — Tratamento de Resíduos Sólidos, E. I. M., S. A.

Eleição realizada em 13 de janeiro de 2012, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2011.

Efectivos:

Joaquim António Durão Pombeiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 5303595.

Ana Paula Borges Bacelar de Brito, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7016363.

Duarte Nuno V. Casimiro Figueira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 8900852.

Suplentes:

António Manuel Pinto de Carvalho, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 3885679.

Cláudia Cristina Cortez Castro Quadros Rodrigues da Cruz, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7950854.

Ricardo Albuquerque de Castro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11865557.

Registados em 27 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 16, a fl. 66 do livro n.º 1.

Yazaki Saltano de Ovar, P. E., S. A.

Eleição realizada em 18 de Janeiro de 2012, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2011.

Efectivos:

Anabela Neusa Matos Borges Marques, cartão de cidadão n.º 09592794.

Aida Maria Gomes Oliveira, cartão de cidadão n.º 09325807.

Luís Carlos Pereira Valente da Silva, cartão de cidadão n.º 10525491.

Maria Madalena Moutinho Fernandes, cartão de cidadão n.º 08613692.

Paulo Jorge Soares Oliveira, bilhete de identidade n.º 11665918, emitido em 8 de Novembro de 2007, pelo arquivo de Aveiro.

Manuel Nogueira da Silva, bilhete de identidade n.º 5933649, emitido em 14 de Outubro de 2001, pelo arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Maria Piedade Matos Franco Lopes, bilhete de identidade n.º 7644042, emitido em 9 de Julho de 2007, pelo arquivo de Aveiro.

Odete Catarina Guedes Correia, cartão de cidadão n.º 11316642.

Ana Maria Rios, cartão de cidadão n.º 10878278.

Miguel Octávio Silva Santos, cartão de cidadão n.º 11693526.

Rosa Maria Ferreira Reis Leal, cartão de cidadão n.º 09148064.

Maria de Lurdes Venâncio Pinto, cartão de cidadão n.º 09811782.

Registados em 27 de janeiro de 2012, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 17, a fl. 66 do livro n.º 1.