



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

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento  
Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Revisão global . . .	3850
— CCT entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado . . . . .	3866
— AE entre a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras . . . . .	3889
— AE entre a Empresa Metropolitano Ligeiro de Mirandela, S. A., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário — Alteração salarial e outras . . . . .	3890
— AE entre a PORTUGÁLIA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A., e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação . . . . .	3891

### Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

### Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

### Organizações do trabalho:

#### Associações sindicais:

##### I — Estatutos:

— Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano de Lisboa — Alteração . . . . .	3893
— SINFA — Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins — Alteração . . . . .	3894
— STI — Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos — Alteração . . . . .	3904

**II — Direcção:**

— Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins — SINFA . . . . .	3917
— SPN — Sindicato dos Professores do Norte . . . . .	3918

**Associações de empregadores:**

**I — Estatutos:**

— Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo — APAVT — Alteração . . . . .	3919
---	------

**II — Direcção:**

— AIB — Associação dos Industriais do Bacalhau . . . . .	3928
--	------

**Comissões de trabalhadores:**

**I — Estatutos:**

— TRANSDEV (Portugal) Transportes, L. <sup>da</sup> — Alteração . . . . .	3928
— A. Vision — Prestação de Serviços à Indústria Automóvel, Unipessoal, L. <sup>da</sup> — Alteração . . . . .	3934

**II — Eleições:**

...

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

**I — Convocatórias:**

— SMAS de Torres Vedras — Rectificação . . . . .	3935
--	------

**II — Eleição de representantes:**

— VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A. . . . .	3935
--	------

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

<b>Catálogo Nacional de Qualificações . . . . .</b>	<b>3937</b>
---	-------------

**1. Integração de novas qualificações:**

...

**2. Exclusão de qualificações:**

...

<b>3. Alteração de qualificações . . . . .</b>	<b>3940</b>
--	-------------

<b>Nota rectificativa ao BTE, n.º 30, de 15 de Agosto de 2009. . . . .</b>	<b>3941</b>
--	-------------

---

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

---

#### **SIGLAS**

**CCT**—Contrato colectivo de trabalho.

**ACT**—Acordo colectivo de trabalho.

**RCM**—Regulamentos de condições mínimas.

**RE**—Regulamentos de extensão.

**CT**—Comissão técnica.

**DA**—Decisão arbitral.

**AE**—Acordo de empresa.



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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química (pessoal fabril, de apoio e manutenção) — Revisão global.**

A presente revisão substitui o contrato colectivo de trabalho para a indústria de bolachas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, e revista no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2007, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2008.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e alteração do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 15820) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange, à data da sua assinatura, 9 empresas e 620 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O período mínimo de vigência deste contrato é de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes a partir de 1 de Outubro de cada ano.

4 — Por denúncia entende-se o período de revisão, feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

5 — A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da recepção daquela.

6 — As negociações iniciar-se-ão nos termos das normas legais, mas se possível dentro de oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7 — O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

8 — A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal deve ouvir previamente os delegados sindicais, o sindicato, bem como, se a houver, a comissão de trabalhadores, que têm o prazo de 10 dias cada um, a contar da data da recepção da consulta, para se pronunciarem.

2 — No preenchimento das vagas no quadro da empresa, a entidade patronal deve dar preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores permanentes do seu quadro.

3 — No acto de admissão deve ser reduzido a instrumento escrito o contrato de trabalho.

4 — Sempre que existam, devem ser fornecidos aos trabalhadores, a seu pedido, os documentos seguintes:

a) Regulamento interno, ou conjunto de normas que o substituam;

b) Quaisquer outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental durante os primeiros 60 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o

contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa.

2 — Nos contratos a termo com duração superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias; se a duração do contrato for igual ou inferior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental é de 15 dias.

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

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

5 — Em qualquer caso é sempre garantida pela totalidade ao trabalhador a remuneração correspondente ao período de experiência convencionado por escrito, excepto quando a rescisão partir do trabalhador, caso em que só há direito à remuneração correspondente ao período efectivamente decorrido.

6 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que solicite para o seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este contrato, e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — Os trabalhadores com contratos a termo ou eventuais ficam, em todos os aspectos e para todos os efeitos, equiparados aos restantes trabalhadores da empresa em tudo o que não contrariar a especial natureza desses contratos, sendo-lhes atribuídos o salário e nível profissional correspondentes à função que desempenharem.

2 — Os trabalhadores nas condições desta cláusula têm preferência no preenchimento de vagas do quadro da empresa, nos termos em que a têm os trabalhadores permanentes e logo a seguir a estes.

3 — Para efeitos do direito a férias e subsídios de férias e de Natal, qualquer fracção do mês contará sempre como um mês completo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para desempenhar as funções de outro cujo contrato se encontre suspenso por doença, acidente de trabalho, serviço militar obrigatório, ou qualquer outro facto que não lhe seja imputável, como, por exemplo, a substituição de outro trabalhador, é considerada provisória e durará até ao termo do impedimento do substituído.

2 — A substituição de um trabalhador temporariamente impedido será feita de preferência por trabalhadores da empresa de categoria igual ou imediatamente inferior, desde que os substitutos sejam sucessivamente substituídos por trabalhadores da empresa de categoria imediatamente inferior.

3 — Se a substituição não puder ser feita nos termos do n.º 2 desta cláusula, só poderá ser feita nos termos do n.º 6.

4 — Se o trabalhador substituto, no entanto, continuar ao serviço durante mais 12 dias após o substituído retomar o trabalho, a admissão considerar-se-á definitiva na categoria em que tenha continuado ao serviço, produzindo efeitos a contar da data da admissão provisória.

5 — À entidade patronal compete comunicar por escrito ao sindicato as admissões ocorridas nestas condições.

6 — O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste.

7 — No momento da cessação da prestação de serviços feita a título provisório são devidos aos trabalhadores os duodécimos correspondentes a férias e subsídios de férias e de Natal.

8 — Para efeitos das regalias constantes do número anterior, qualquer fracção de mês contará sempre como um mês de trabalho.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Promoções

1 — Os operadores de 2.<sup>a</sup> ascenderão a operadores de 1.<sup>a</sup> ao fim de dois anos.

2 — Os operadores de 1.<sup>a</sup> ascenderão a operadores de máquinas de 2.<sup>a</sup> ao fim de três anos.

3 — Os oficiais electricistas de 2.<sup>a</sup> e os serralheiros mecânicos de 2.<sup>a</sup> ascenderão à categoria imediata ao fim de quatro anos.

4 — A promoção dos operadores de máquinas de 2.<sup>a</sup> a operadores de máquinas de 1.<sup>a</sup> ou a operadores de máquinas de empacotamento ocorrerá sempre que se verificarem vagas no quadro de pessoal e obedecerá aos seguintes critérios:

Competência adquirida no desempenho das funções mais qualificadas;  
Antiguidade.

5 — A promoção dos operadores de máquinas de empacotamento a operadores de máquinas de 1.<sup>a</sup> obedecerá aos critérios definidos no número anterior.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter no prazo legal às entidades previstas na lei o quadro de pessoal ao seu serviço, do qual constem os seguintes elementos relativos a cada trabalhador: nome, número de sócio do sindicato e da segurança social, datas de nascimento e de admissão, bem como da última promoção, categoria actual e remuneração.

2 — No mesmo prazo, a entidade patronal obriga-se a remeter aos sindicatos e à Associação cópia daquele quadro.

3 — Se uma entidade patronal não cumprir a obrigação prevista nos números anteriores, decorridos que sejam 20 dias sem que o faça depois de instada pelo sindicato,

em carta registada com aviso de recepção, assiste a este o direito de consultar na empresa o ficheiro dos trabalhadores por si representados.

### CAPÍTULO III

#### Retribuição mínima do trabalhador

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Retribuições

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho têm o direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições mínimas estabelecidas no anexo III.

2 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/hora, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Ordenado mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — Sempre que se torne necessário calcular o salário/dia, deve utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/dia} = 1/30 \text{ do salário mensal}$$

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Funções inerentes a outras categorias

Sempre que, e em qualquer circunstância, algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias ou esteja a substituir algum trabalhador com a categoria superior à sua receberá a remuneração correspondente à categoria mais elevada.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Até ao dia 15 de Dezembro de cada ano os trabalhadores têm direito a receber um subsídio correspondente a 100% da retribuição mensal.

2 — Fará parte integrante do subsídio referido no número anterior a taxa de acréscimo devida pelo trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horários abrangidos pela mesma, de acordo com a cláusula 19.<sup>a</sup>, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluído o subsídio de férias), do correspondente ao subsídio diário de alimentação recebido pelos trabalhadores, no montante de €6,30, e sempre que recebam em dinheiro ou em espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.

3 — Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, esse subsídio será pago nos termos do número anterior e na proporção dos meses decorridos nesses anos, isto é  $\frac{1}{12}$  por cada mês decorrido, contando-se por um mês completo qualquer fracção de tempo inferior a 30 dias.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### 13.º mês para os trabalhadores militares

1 — Os trabalhadores que ingressem no serviço militar têm direito a receber, até 15 dias antes do dia da incorporação, o valor correspondente ao 13.º mês proporcional ao tempo decorrido nesse ano, nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup>

2 — Quando regressados do serviço militar, e qualquer que seja a época do ano em que regressem, os trabalhadores terão direito ao 13.º mês completo, salvo na medida em que já o tenham recebido.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídios de alimentação

1 — Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — Salvo se a maioria dos trabalhadores preferir a continuação do regime de refeições presentemente praticado na empresa, a entidade patronal obriga-se a fornecer gratuitamente uma refeição diária a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato, independentemente do horário praticado, sempre que trabalhem numa das partes do período normal de trabalho, obrigando-se ainda, para o efeito, aos encargos de manutenção, conservação e funcionamento do respectivo refeitório, incluindo pessoal. Se não trabalhar todo o dia de trabalho, o trabalhador terá direito, em matéria de alimentação, ao regime que já vigorava antes da entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho.

3 — A entidade patronal que se ache na obrigação prevista no número anterior poderá optar pelo fornecimento do subsídio diário, em dinheiro, no montante de €6,30, destinado à aquisição de géneros, por cada trabalhador, suportando todos os encargos referidos no número anterior relativamente à manutenção e funcionamento do refeitório.

4 — Nas empresas onde não exista refeitório, a entidade patronal concederá a todos os trabalhadores o subsídio diário estabelecido no número anterior.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração em vigor nas empresas, o período normal de trabalho é de 40 horas semanais, distribuídas nos cinco dias, e o seu início não será antes das 7 horas, podendo, com o acordo do trabalhador e ouvido o sindicato, esse início ser a partir das 6 horas.

2 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou a trinta minutos, por acordo com o trabalhador ou quando em regime de turno, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Sem prejuízo da laboração normal, os trabalhadores têm direito a dois períodos de dez minutos diários para tomarem uma refeição ligeira.

4 — Dentro dos condicionamentos legais, compete à entidade patronal estabelecer ou alterar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

5 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, para os trabalhadores abrangidos por este contrato à data da entrada em vigor da sua revisão de 2009, as alterações dos horários de trabalho só poderão entrar em vigor mediante acordo prévio dos trabalhadores interessados.

6 — O horário de trabalho, excepto em regime de turnos, não poderá terminar para além das 18 horas, salvo quando tenha havido acordo prévio dos trabalhadores interessados e parecer favorável do sindicato.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Tolerância da entrada ao serviço

1 — A todos os trabalhadores é concedida uma tolerância mensal não superior a quarenta e cinco minutos para os possíveis atrasos de entrada ao trabalho, desde que estes não sejam sistemáticos.

2 — Somente estão inseridos no número anterior os atrasos não superiores a quinze minutos.

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

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Todo o trabalhador que durante um mês de calendário não tiver faltado justificada ou injustificadamente e não tiver somado atrasos superiores a quinze minutos terá direito, no mês seguinte, ao valor equivalente a cinco horas de trabalho, calculado pela fórmula do n.º 2 da cláusula 10.<sup>a</sup>

6 — Para efeitos do número anterior, os créditos de dias e horas atribuídos aos dirigentes e delegados sindicais nos termos deste contrato colectivo de trabalho não se consideram faltas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3 — Os trabalhadores estão abrangidos à prestação de trabalho suplementar, mediante aviso prévio de vinte e quatro horas, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

5 — O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

6 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

7 — O trabalho suplementar previsto no n.º 5 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

8 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

9 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

10 — O trabalho suplementar previsto no n.º 6 não fica sujeito a quaisquer limites.

11 — Os trabalhadores têm direito a quinze minutos, sem perda de retribuição, após terem completado cinco horas de trabalho consecutivo.

12 — A entidade patronal garantirá o transporte do trabalho para a sua residência quando o trabalho suplementar se iniciar ou terminar a horas em que não haja os normais meios de transporte público e a residência do trabalhador fique a mais de 2 km do local da prestação do serviço e o trabalhador não disponha de meio próprio de transporte ou se veja privado dele.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de 100 % por cada hora.

2 — Para efeitos do número anterior, e sempre que seja necessário calcular o salário/hora, usar-se-á a fórmula prevista no n.º 2 da cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será atribuído com acréscimo de 50 % sobre o vencimento mensal, sem prejuízo do acréscimo por trabalho suplementar, quando a este haja lugar.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — O período normal de férias é de 22 dias úteis.

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

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

- a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, terão ainda direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a gozar. Fará parte deste subsídio a taxa de acréscimo devida por trabalho nocturno para os trabalhadores que exerçam a sua actividade em horário abrangido pela mesma, de acordo com a cláusula 19.<sup>a</sup>, e ainda a média mensal, em dinheiro (excluindo o subsídio de Natal), do correspondente ao subsídio de alimentação diário recebido pelos trabalhadores, no montante de €6,30, sem prejuízo do mínimo estabelecido no n.º 5 da cláusula 14.<sup>a</sup>, e sempre que o recebam em dinheiro ou espécie. Esta média será obtida com atinência aos últimos 12 meses.



#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, fixando-as entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, com o acordo expresso do trabalhador, salvaguardando-se o gozo, no mínimo, de 10 dias úteis consecutivos.

4 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

5 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

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

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

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

1 — A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

a) Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de Maio a 31 de Outubro;

b) Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos fora daquele período, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

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

3 — Os trabalhadores que tenham direito a período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

4 — Ao trabalhador que durante o encerramento da empresa não tiver direito, no todo ou em parte, a férias equivalentes àquele período será garantida não só a remuneração do período de inactividade mas também o subsídio de férias correspondente a esse período.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeito da antiguidade.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Efeitos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2 — No caso de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente ao que se teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por médico da segurança social, estabelecimento hospitalar ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato colectivo de trabalho, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O dia de descanso semanal será obrigatoriamente o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar, sem prejuízo das regras especiais aplicáveis ao regime de turnos.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração

1 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal será pago pelo triplo da remuneração normal, independentemente da remuneração mensal.

2 — O trabalhador que, por motivos imperiosos, tiver de trabalhar no seu dia de descanso, além da remuneração referida no número anterior, terá ainda direito a descansar num dos três dias seguintes. Se, neste último caso, não descansar, terá direito à remuneração em triplo, independentemente da retribuição mensal.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal complementar será pago pelo dobro da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São obrigatoriamente feriadados:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;  
Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado distrital.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Não é permitido o trabalho nos dias 25 de Abril, 1 de Maio, 25 de Dezembro e 1 de Janeiro.

4 — Quanto ao 24 de Dezembro, continuará a valer o que vigorava até agora no respectivo CCT.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remuneração

O trabalho prestado em dia feriado será retribuído com o triplo da remuneração normal, independentemente da retribuição mensal, excepto nos casos previstos no n.º 3 da cláusula anterior, em que a remuneração será igual ao quádruplo da remuneração normal, independentemente da remuneração mensal.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos seguintes termos:

i) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pai, mãe, padrasto, madrastra, filho, filha, enteado, enteada, sogro, sogra, genro ou nora do trabalhador;

ii) Dois dias consecutivos por falecimento de avô, avó, neto, neta, bisavô, bisavó, bisneto, bisneta, irmão, irmã do trabalhador ou do seu cônjuge;

iii) Aplica-se o disposto na subalínea i) ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

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

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

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

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

g) As ausências superiores ao crédito de horas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, mas, relativamente aos delegados sindicais, apenas as que sejam motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, nos termos previstos na lei;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número anterior serão consideradas após a recepção por parte da entidade patronal de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da falta.

3 — Nos casos previstos nas alíneas do n.º 1, a entidade patronal poderá exigir prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou de qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea d) do n.º 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social ou seguro, e ainda as faltas dadas ao abrigo da alínea g) do mesmo número, na parte em que exceder os créditos de horas previstos na cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas não justificadas

As faltas não justificadas implicam a perda de remuneração, podendo dar origem a processo disciplinar; em nenhum caso, porém, determina redução de período de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal, podendo dar origem a procedimento disciplinar quando o seu número atingir 5 dias seguidos ou 10 interpolados.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador seja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídos.

## CAPÍTULO VI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

## CAPÍTULO VII

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

a) Cumprir rigorosamente o contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho, nos termos da lei;

c) No acto do pagamento da retribuição mensal, ou outra que seja devida, entregar ao trabalhador um duplicado do recibo correspondente aos valores liquidados, donde constarão, obrigatoriamente, o nome, o número de sócio, a categoria profissional, o período a que se refere a retribuição, a discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, extraordinário e em dia de descanso, feriados, férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a especificação de todos os descontos e deduções e o valor líquido efectivamente pago;

d) Tratar com respeito os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer qualquer observação ou admoestação, proceder de modo a não ferir a sua dignidade;

e) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a sua categoria profissional;

f) Prestar ao sindicato todos os elementos que solicite relativos ao cumprimento do contrato, bem como relacionados com os trabalhadores que representa, nos seus aspectos profissionais;

g) Providenciar para que haja bom ambiente moral no trabalho e boas condições materiais, especialmente no que concerne à higiene, comodidade e segurança;

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, de instituições da segurança social ou de comissões paritárias, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho;

i) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, segundo o percurso normal, desde que haja possibilidade de, mediante declaração na apólice, englobar essas duas situações no mesmo seguro de acidente de trabalho.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, eficiência e assiduidade as funções inerentes à categoria profissional que efectivamente exerce;

b) Guardar segredo profissional;

c) Tratar com respeito a entidade patronal e os seus superiores hierárquicos, cumprindo ordens e directrizes emitidas dentro dos limites definidos neste contrato colectivo de trabalho, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e deveres;

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

e) Zelar pelo bom estado do equipamento e material que lhe é confiado;

f) Informar com imparcialidade e isenção em todos os aspectos disciplinares dos seus subordinados.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou demais regalias de carácter permanente, salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou quando, precedendo comunicação ao ministério da segurança social e do trabalho e audiência do sindicato, haja acordo do trabalhador;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo quando este retome as suas funções após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;
- e) Exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;
- f) Salvo o disposto nas cláusulas 45.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup> deste contrato, transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) A prática do *lock-out*;
- j) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal**

- 1 — A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto na cláusula 41.<sup>a</sup> dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista neste contrato para o despedimento.
- 2 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal é punida, a prática de actos previstos na cláusula 42.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VIII

**Transferência do local de trabalho**Cláusula 45.<sup>a</sup>**Transferência do local de trabalho — Princípio geral**

Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato por imposição da entidade patronal tendente a modificar significativamente o local habitual de trabalho.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento**

- 1 — A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivos de total ou

parcial mudança de estabelecimento onde aquele preste serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento de que constem as condições e termos dessa transferência, nomeadamente encargos adicionais a suportar pela entidade patronal.

2 — Se, mesmo assim, foi feita a transferência, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério que não pudesse prever à data em que deu o seu acordo. Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato, que dará o seu parecer, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, incluindo o acréscimo das despesas de transporte causado pela transferência.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Transferências individuais**

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e com o n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os três meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que prove a existência de prejuízo sério imprevisível à data em que deu o seu acordo, se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

## CAPÍTULO IX

**Condições especiais de trabalho**Cláusula 48.<sup>a</sup>**Protecção da segurança e saúde**

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores, enquanto mães e ou pais, os direitos previstos na lei, nomeadamente os a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia de lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) 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;

b) Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, nas actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da 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;

c) 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 número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas;

d) Sempre que os resultados da avaliação referida na alínea b) revelem riscos para a segurança ou saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, o empregador deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

i) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

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

iii) Se as medidas referidas nas subalíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho a trabalhadora durante todo o período necessário para evitar exposição aos riscos;

e) É vedado à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho, que ponham em perigo a sua segurança ou saúde;

f) As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos na alínea b), bem como os agentes e condições de trabalho referidos na alínea anterior, são determinados em legislação especial.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Protecção no despedimento

1 — O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa.

3 — O parecer referido no n.º 1 deve ser comunicado ao empregador e à trabalhadora nos 30 dias subsequente à recepção do processo de despedimento pela entidade competente.

4 — É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado o parecer referido no n.º 1, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador.

4 — Se o parecer referido no n.º 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

5 — A suspensão judicial do despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só não é decretada se o parecer referido no n.º 1 for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa.

6 — Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, ao pagamento das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até o fim do período considerado, acrescidas de indemnização prevista para o despedimento abusivo, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto na lei.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

As entidades patronais devem proporcionar aos trabalhadores menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, intelectual, espiritual e moral.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente poderão deixar os locais de trabalho nos dias em que tenham aulas até hora e meia antes do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, desde que provem, por documento emitido pela escola, no final de cada período escolar, a frequência e, no final de cada ano escolar, o aproveitamento em metade das disciplinas.

2 — Os trabalhadores-estudantes poderão gozar férias interpoladamente, de acordo com as suas necessidades escolares.

3 — Os trabalhadores-estudantes que trabalhem em regime de turnos passarão ao horário normal se nisso tiverem conveniência e se a entidade patronal e os delegados sindicais, por acordo, reconhecerem a possibilidade da sua substituição por outro trabalhador da empresa.

4 — A dispensa a que se refere o n.º 1 desta cláusula poderá ser alargada até duas horas diárias, por pedido fundamentado do trabalhador, se a entidade patronal der o seu acordo.

5 — O disposto nos números anteriores entende-se sem prejuízo das disposições mais favoráveis previstas no Estatuto do Trabalhador-Estudante.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto,

sempre que possível, conceder aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos considerados de interesse profissional.

2 — Deverão as empresas ou associação patronal cooperar com o sindicato em todas as iniciativas conducentes à criação de cursos de formação geral ou profissional.

3 — As acções de formação profissional que decorrem durante o período normal de trabalho não implicam qualquer perda na retribuição ou demais direitos.

## CAPÍTULO XI

### Segurança social e acidentes de trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de doença

1 — Em casos de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador o valor correspondente a 40% da retribuição que receberia se estivesse efectivamente ao serviço, até ao limite de 120 dias em cada ano, seguidos ou alternados.

2 — Se o subsídio de doença da previdência exceder 60% da retribuição, o complemento regulado no número anterior será correspondentemente reduzido.

3 — Se a soma do complemento regulado no n.º 1 com o subsídio de doença da previdência não perfizer a totalidade da retribuição devida ao trabalhador, a entidade patronal completará de imediato a diferença verificada.

4 — Todo o complemento do período ou períodos de doença ocorridos em cada mês será pago, nos termos do n.º 1, no dia do pagamento mensal de ordenado.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Restrições ao complemento do subsídio de doença

1 — Os trabalhadores que durante 12 meses derem mais de 12 faltas injustificadas perdem o direito às regalias da cláusula 53.<sup>a</sup> durante os 12 meses subsequentes.

2 — Logo que o trabalhador perfaça 12 faltas injustificadas, a entidade patronal é obrigada a dar conhecimento do facto, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato, sob pena de não funcionar o n.º 1 desta cláusula.

3 — As faltas injustificadas devem ser ratificadas pelo trabalhador no prazo de 10 dias.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho

1 — Em caso de incapacidade temporária, a entidade patronal pagará mensalmente ao trabalhador sinistrado o valor da retribuição que o mesmo receberia se estivesse ao serviço, nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup>, sem as limitações da cláusula 54.<sup>a</sup>

2 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, proveniente de acidente de trabalho, a entidade patronal poderá providenciar a reconversão dos sinistrados para funções compatíveis com as desvalorizações arbitradas pelo tribunal competente. No caso de o não efectuar, deverá comprovar as razões da impossibilidade de reconversão.

## CAPÍTULO XII

### Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2 — As empresas devem, na medida do possível, recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem as melhores condições de trabalho no que respeita a iluminação, temperatura, humidade e ruído, ressaltando-se as condições pela tecnologia de fabrico.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

1 — A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção de saúde dos trabalhadores, definidos nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Novembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 — As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3 — No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4 — Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 26/94, devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção e a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5 — As entidades patronais devem promover a realização de exames de saúde tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança

1 — Nas empresas que empreguem 20 ou mais trabalhadores haverá obrigatoriamente uma comissão de segurança.

2 — Tal comissão será composta por dois elementos designados pelo sindicato e outros dois elementos designados pela empresa.

3 — Os quatro elementos designados elegerão, de entre si, o presidente e o secretário da comissão.

4 — A comissão será coadjuvada pelo médico da empresa e assistente social, em relação às empresas onde existam aqueles dois cargos.

5 — As funções dos membros da comissão são exercidas dentro das horas de serviço, mas sem perda de retribuição ou de quaisquer outras regalias.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Atribuições

As comissões de segurança têm a seguinte competência:

a) Elaborar, no prazo de três meses, e propor alterações, bem como zelar pelo cumprimento do regulamento de higiene e segurança;

b) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à segurança e higiene no trabalho;

c) Verificar o cumprimento das disposições legais no constante deste contrato e demais instruções referentes à higiene e segurança;

d) Recorrer a todos os meios ao seu alcance para assegurar a colaboração da entidade patronal e de todos os trabalhadores da empresa com vista a uma permanente melhoria das condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho;

e) Apreciar as sugestões dos trabalhadores, bem como as suas reclamações sobre a matéria da alínea anterior e as demais normas deste contrato sobre higiene e segurança relativa;

f) Colaborar com os correlativos serviços de limpeza e também com os serviços de primeiros socorros;

g) Estudar as circunstâncias das causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades;

h) Apresentar em relação a cada acidente as medidas recomendadas para evitar a repetição de outros acidentes idênticos;

i) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou transferidos de postos de trabalho recebam informação, instruções e conselhos em matéria de higiene e segurança no trabalho;

j) Apreciar os relatórios elaborados pela comissão ou encarregado de segurança e enviar cópias dos referentes a cada ano, depois de aprovados, à inspecção do trabalho, ao sindicato e à entidade patronal;

k) Colocar os originais dos relatórios de segurança permanente à disposição dos funcionários da inspecção do trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1 — As comissões de segurança reúnem ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar-se uma acta em cada reunião.

2 — Serão convocadas reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou metade dos seus membros o solicite.

3 — Outros representantes dos trabalhadores e representantes da entidade patronal podem estar presentes tanto nas reuniões ordinárias como nas extraordinárias.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Formação

Os membros das comissões de segurança podem e devem, dentro do possível, frequentar anualmente cursos

de especialização e actualização com matérias relativas a salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho, sem perda de remuneração ou quaisquer outras regalias, desde que os cursos não ultrapassem 90 dias. Pode a entidade patronal autorizar a frequência de cursos com duração superior.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente bonés, toucas, luvas, batas, aventais, fatos-macacos, calçado profissional, são encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de conservação inerentes ao seu uso normal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

### CAPÍTULO XIII

#### Regime disciplinar

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário, quer consista em acção quer em omissão, desde que uma e outra sejam dolosas ou culposas, com violação dos específicos deveres decorrentes deste contrato.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, no processo disciplinar que proceder a aplicação de sanções de suspensão de trabalho ou superior serão asseguradas as seguintes garantidas de defesa:

a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, comunicada por escrito ao trabalhador;

b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até um máximo de 10 dias úteis;

d) O processo disciplinar não será dado por concluído e nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o sindicato tenha conhecimento e cópia de todo o processo, sobre o qual dará o seu parecer no prazo de oito dias úteis.

4 — Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, serão observadas as disposições legais imperativas em matéria de despedimento.

5 — Qualquer sanção aplicada sem precedência de processo disciplinar ou com qualquer irregularidade ou inobservância do disposto nos números anteriores será considerada nula e o respectivo processo disciplinar é nulo, não podendo ser novamente levantado pelos mesmos motivos, sempre que seja excedido o período de 60 dias previsto no n.º 2.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 — É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

2-A — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias. A primeira suspensão não poderá exceder 6 dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para a segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

5 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 ou que reúna elementos de várias sanções previstas no mesmo número.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores, designadamente sindicais ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após

qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 desta cláusula.

3 — Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a da alínea d) do n.º 1 da cláusula 65.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia por despedimento, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária e regulamentos internos

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária, no prazo de 45 dias a contar da data da assinatura deste contrato, com dois representantes sindicais e dois representantes patronais, a quem compete dar parecer sobre todas as questões de trabalho emergentes do presente contrato.

2 — A mesma comissão paritária tem poder para, nos termos da legislação aplicável, dirimir conflitos individuais de trabalho, para os efeitos do disposto no artigo 50.º do Código de Processo do Trabalho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

1 — Dentro dos limites deste contrato colectivo de trabalho e das normas que o regem, poderão as entidades patronais elaborar regulamentos internos.

2 — Uma vez elaborado, o projecto de regulamento interno deve ser distribuído aos trabalhadores e enviado ao sindicato.

3 — O regulamento interno só poderá entrar em vigor depois de obtido o acordo da maioria dos trabalhadores.

4 — As empresas são obrigadas a afixar o regulamento interno e distribuí-lo por todos os trabalhadores da empresa.

## CAPÍTULO XV

### Disposições gerais

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Quotização

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a descontar e a enviar ao sindicato, até ao dia 10 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical respeitantes ao mês anterior acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições transitórias

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, desig-



nadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente, muito especialmente de redução de quaisquer verbas concedidas por contratação anterior.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis a todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade do contrato

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global do presente CCT, que substitui a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2004.

### CAPÍTULO XVII

#### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato representativo da sua actividade profissional.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

4 — Para além dos limites estabelecidos na cláusula 79.<sup>a</sup>, os trabalhadores membros dos corpos gerentes do sindicato poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, com a ressalva do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou, ainda, pelos delegados sindicais, quando estas não existam, nas hipóteses previstas no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, nas hipóteses previstas no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem legalmente a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes e os delegados sindicais devidamente credenciados que não trabalhem na empresa podem partici-

par nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Os acidentes ocorridos durante as reuniões de trabalhadores referidas no n.º 2 desta cláusula só poderão ser considerados acidentes de trabalho quando a lei aplicável os considerar como tais.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões sindicais

1 — Nas empresas ou unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Direito dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado, ou seja, bem visível e de assídua frequência pelos trabalhadores, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os delegados sindicais têm direito a circular livremente em todas as secções e dependências para o exercício das suas funções e sem prejuízo da laboração normal da empresa.

3 — Os membros dos corpos gerentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Constituição das comissões sindicais

1 — Em todas as empresas ou unidades de produção existirão delegados sindicais designados nos termos da lei.

2 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo anterior é determinado da forma seguinte:

- Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um;
- Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois;
- Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — três;
- Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — seis;
- Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados é resultante da fórmula:

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

representando  $n$  o número de trabalhadores.

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

4 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como aqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais e intersindicais

Os delegados sindicais, as comissões sindicais de empresa e as comissões intersindicais de delegados têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas na lei e neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos, e, ainda, salvo na medida em que tais poderes incumbirem por lei às comissões de trabalhadores ou outros órgãos representativos dos trabalhadores, os seguintes:

a) Esclarecer, pelos meios legitimamente ao seu alcance, toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;

b) Verificar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

c) Verificar e acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

d) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

e) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

1 — Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais de empresa podem reunir-se com a entidade patronal sempre que uma e outra partes o julgarem conveniente. Quando as reuniões sejam convocadas pela entidade patronal, poderão aquelas ter lugar dentro do horário normal.

2 — A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão apresentados à parte contrária com a antecedência mínima de 48 horas, salvo casos de urgência reconhecidos por ambas as partes.

3 — Das propostas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma acta, só vinculativa quando assinada por ambas as partes.

4 — A data das reuniões pode ser alterada, por acordo das partes, quando haja necessidade justificada.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe de um crédito de quinze horas por mês.

2 — Cada membro dos corpos gerentes dos sindicatos dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de horas correspondente a quatro dias de trabalho.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

###### Nível I

*Encarregado geral.* — É o trabalhador responsável pelo fabrico, em todas as suas fases, de acordo com as instruções recebidas. Coadjuva o responsável pela fábrica no exercício das suas funções, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

###### Nível II

*Chefe de linha.* — É o trabalhador que, na dependência de um superior hierárquico, é responsável por uma linha de fabrico, assim como todo o seu processo produtivo, competindo-lhe zelar pelo cumprimento dos planos de trabalho em qualidade, prazo e segurança, mediante adequada gestão dos meios materiais e humanos ao seu dispor. Tem a seu cargo grupos de máquinas, bem como o pessoal a elas afecto, coordenando o seu trabalho e respondendo pela segurança, qualidade, eficiência e limpeza das mesmas. Domina o funcionamento integral da equipa e os seus sistemas de controlo, podendo utilizar para o desempenho das suas funções meios informáticos, mecânicos, eléctricos e de outro tipo. Coordena um grupo médio de máquinas e pessoas.

*Encarregado de armazém.* — É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a actividade de um armazém, sendo responsável pelo seu bom funcionamento.

*Técnico de controlo de qualidade.* — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos e uma elevada preparação para o desempenho da sua actividade, procede aprofundadamente a estudos sobre o controlo da qualidade das matérias-primas, produtos em transformação e produtos acabados, de acordo com as normas e programas preestabelecidos. Procede à elaboração de gráficos e relatórios com o objectivo de eliminar defeitos. Procura as suas causas e apresenta sugestões fundamentadas por escrito.

*Técnico de fabrico.* — É o trabalhador, que, possuindo bons conhecimentos dos processos e técnicas de fabrico, executa um conjunto de tarefas de cariz essencialmente técnico, sendo responsável pelo acompanhamento do trabalho em todas as suas fases, nomeadamente pesagem de matérias-primas, amassagem, moldagem, cozedura e empacotamento.

*Técnico de manutenção.* — É o trabalhador que, no âmbito da sua profissionalização, mantém todas as máquinas e ou equipamentos sob a sua responsabilidade em bom funcionamento e afinação, de forma a obter a melhor qualidade e rendimento. Detecta avarias, repara, afina, monta e desmonta os diferentes órgãos de máquinas ou equipamentos. Assegura a manutenção preventiva do equipamento.

**Nível III**

*Analista.* — É o trabalhador que efectua experiências, ensaios e análises químicas e físicas, tendo em vista, nomeadamente, determinar e controlar a composição e propriedade da matéria-prima e produtos acabados.

*Controlador de qualidade.* — É o trabalhador que, ao abrigo das normas e especificações existentes e sob orientação do seu chefe directo, procede predominantemente ao controlo físico da qualidade do produto acabado nas suas várias fases de produção. Determina a recolha de amostras segundo padrões previamente estabelecidos. Regista periodicamente o peso das embalagens à saída das linhas de produção e no armazém de saídas, chama a atenção do responsável quando verifica pesos anormais. Elabora relatórios diários.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende as operações da entrada e saída de mercadorias, executa e fiscaliza os respectivos documentos e toma nota dos danos e perdas com vista ao controlo das existências e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Motorista.* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis do óleo e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quanto à condução de veículos de carga, compete-lhe orientar e elaborar na carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Oficial electricista de 1.ª* — É o trabalhador que executa montagens de instalações eléctricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização; realiza a montagem de equipamentos e quadros eléctricos; efectua ensaios e medidas de detecção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projectos e especificações técnicas.

*Operador de máquinas de 1.ª* — É o trabalhador que conduz máquinas, sendo responsável pelo seu bom funcionamento e limpeza do local de trabalho; para tal são-lhe exigidos conhecimentos técnicos necessários à consecução das tarefas operativas.

*Serralheiro mecânico de 1.ª* — É o trabalhador que monta e repara vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, podendo eventualmente proceder a soldaduras.

**Nível III-A**

*Operador de máquinas de empacotamento.* — É o trabalhador que exerce as funções atribuídas ao operador de máquinas de 2.ª, responsabilidade na operação corrente de máquinas de empacotamento; responsabilidade na mudança de bobines; realização de operações de afinação de corrente de máquinas de empacotamento.

**Nível IV**

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

*Oficial electricista de 2.ª* — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do oficial electricista de 1.ª, executando as tarefas menos especializadas.

*Operador de empilhadora.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

*Operador de máquinas de 2.ª* — É o trabalhador que coadjuva o operador de máquinas de 1.ª no exercício das suas funções ou que executa as tarefas mais qualificadas da categoria de operador de 1.ª

*Serralheiro mecânico de 2.ª* — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções de serralheiro mecânico de 1.ª, executando as tarefas menos especializadas.

**Nível V**

*Empregado de armazém.* — É o trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, ao manuseamento e à expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

*Operador de 1.ª* — É o trabalhador com conhecimentos e prática do seu posto de trabalho que exerce funções específicas totalmente definidas e normalizadas, habitualmente repetitivas, quer mecânicas quer manuais, competindo-lhe igualmente a limpeza do seu local de trabalho.

*Preparador de laboratório.* — É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios físicos e químicos, sob a orientação do analista; prepara bancadas, manuseia reagentes e zela pela manutenção e conservação do equipamento.

**Nível VI**

*Operador de 2.ª* — É o trabalhador que desempenha as mesmas funções do operador de 1.ª, executando as tarefas menos especializadas.

*Servente de limpeza.* — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

**ANEXO II****Remunerações mínimas mensais**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
I	Encarregado geral . . . . .	965
II	Chefe de linha . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Técnico de controlo de qualidade . . . . . Técnico de fabrico . . . . . Técnico de manutenção . . . . .	881
III	Analista . . . . . Controlador de qualidade . . . . . Fiel de armazém . . . . . Motorista . . . . . Oficial de electricista de 1.ª . . . . . Operador de máquinas de 1.ª . . . . . Serralheiro mecânico de 1.ª . . . . .	731
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	661
IV	Ajudante de motorista . . . . . Oficial electricista de 2.ª . . . . . Operador de empilhador . . . . . Operador de máquinas de 2.ª . . . . . Serralheiro mecânico de 2.ª . . . . .	593,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
V	Empregado de armazém ..... Operador de 1. <sup>a</sup> ..... Preparador de laboratório .....	571
VI	Operador de 2. <sup>a</sup> ..... Servente de limpeza .....	536

Lisboa, 30 de Abril de 2009.

Pela AIBA — Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

*Catarina Lemos Rodrigues Saldanha de Azevedo*, mandatária.

*César Sá Esteves*, mandatário.

*Tiago Cochofel de Azevedo*, mandatário.

Pela FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química, em representação do SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FETICEQ — Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Vidreira, Extractiva, Energia e Química representa o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

Lisboa, 3 de Agosto de 2009. — Pelo Secretariado, (*Assinatura ilegível.*)

Depositado em 18 de Agosto de 2009, a fl. 55 do livro n.º 11, com o n.º 199/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **CCT entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Texto final de alteração das cláusulas 2.<sup>a</sup>, n.º 6, 16.<sup>a</sup>, 34.<sup>a</sup>, n.º 6, 48.<sup>a</sup>, n.ºs 1, 2 e 5, e 111.<sup>a</sup>, n.º 2, e do anexo II do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 43, de 8 de Abril de 2005, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2006, n.º 22, de 15 de Junho de 2007, e n.º 18, de 15 de Maio de 2008.

#### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, todas e quaisquer empresas singulares ou colectivas

representadas pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial, em todas as áreas navegáveis do continente, não abrangidas por regulamentação de trabalho específica, proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas, nomeadamente, ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de rebouques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extracção de areias e inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, cujas categorias profissionais constam do anexo I desta convenção.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

6 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão, ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de €228 por cada trabalhador.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho fora do tráfego local

6 — Os armadores obrigam-se a efectuar seguros de viagem, no valor de €18 930 para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso do mesmo.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de refeição no montante de €4,75 por cada dia de trabalho.

2 — Sempre que as embarcações estejam atracadas aos cais das companhias petrolíferas ou a navios petroleiros ou acidentalmente transportarem carga explosiva ou reconhecida como inflamável e, por esse motivo, os trabalhadores não possam fazer lume, ser-lhes-á atribuído um subsídio diário para alimentação de acordo com a seguinte tabela:

- Pequeno-almoço — €1,89;
- Almoço — €6,10;
- Jantar — €6,10;
- Ceia — €1,89.

5 — Quando se trate de embarcações que sejam destinadas exclusivamente ao transporte de produtos inflamáveis, não são devidos os subsídios previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tendo, neste caso, os trabalhadores direito a um subsídio mensal fixo para alimentação de €131.

No caso de prestação efectiva de trabalho extraordinário em que atinjam as horas da refeição estabelecidas nos respectivos horários de trabalho, terão direito além deste subsídio mensal fixo, à ou às subvenções de refeição correspondentes e previstas no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 111.<sup>a</sup>**Morte ou incapacidade do trabalhador**

2 — Todo o armador efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de €21 315, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

**ANEXO II****Tabela salarial**

	Em euros
Mestre encarregado de tráfego local . . . . .	760
Mestre tráfego local (embarcação com motor superior a 400 HP) . . . . .	593
Mestre tráfego local (embarcação com motor de 201 HP a 400 HP) . . . . .	580
Mestre tráfego local (embarcação com motor até 200 HP) . . . . .	570
Mestre tráfego local (embarcações rebocadas) . . . . .	570
Marinheiro tráfego local (embarcações motorizadas) . . . . .	553
Marinheiro tráfego local (embarcações rebocadas) . . . . .	550
Marinheiro de 2. <sup>a</sup> classe do tráfego local . . . . .	458
Operador gruas flutuantes (de dois anos) . . . . .	844
Operador gruas flutuantes (menos de dois anos) . . . . .	734
Operador de máquinas esc. para extracção de areias . . . . .	570
Praticante de operador de máquina esc. extracção de areias . . . . .	475
Maquinista prático de 1. <sup>a</sup> classe . . . . .	593
Maquinista prático de 2. <sup>a</sup> classe . . . . .	580
Maquinista prático de 3. <sup>a</sup> classe . . . . .	570
Ajudante de maquinista . . . . .	553
Marinheiro maquinista . . . . .	559

Número de empregadores abrangidos — 8.  
Número de trabalhadores abrangidos — 545.

Lisboa, 22 de Abril de 2009.

Pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial:

*Luís Menano Figueiredo*, mandatário.

*Gonçalo Muller e Sousa de Andrade Delgado*, mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

*Frederico Fernandes Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Albano da Rosa Rita*, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Narciso André Serra Clemente*, mandatário.

**Texto consolidado****CAPÍTULO I****Âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

A presente convenção colectiva de trabalho obriga, por um lado, todas e quaisquer empresas singulares ou colectivas representadas pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial, em todas as áreas navegáveis do continente, não abrangidas por regulamentação de trabalho específica, proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas, nomeadamente ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extracção de areias e inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, cujas categorias profissionais constam do anexo I desta convenção.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* nos termos legais.

2 — O clausulado geral do presente CCT vigorará por um período de 24 meses.

3 — A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses.

4 — Decorridos os prazos de vigência previstos nos números anteriores, a convenção colectiva, se não for denunciada, renova-se por iguais períodos.

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

6 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

**CAPÍTULO II****Admissão e carreira profissional**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Condições de admissão**

1 — Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de cédula marítima com classificação profissional.

2 — É vedado às empresas fixar até à idade legal de reforma um limite máximo de idade para efeitos de admissão de pessoal.

3 — A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um empregado cujo contrato tenha sido rescindido por ela nos cinco anos anteriores à sua readmissão fica obrigada a contar, no tempo de antiguidade do trabalhador, o período anterior à rescisão.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental nos primeiros 30 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — O prazo referido no número anterior não se aplica às funções de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, casos em que o período experimental poderá ser superior, não podendo no entanto exceder 60 dias.

3 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — As entidades patronais poderão admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua actividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, serviço militar, gozo de férias e licença com ou sem vencimento.

2 — A admissão efectuada nos termos do número anterior é feita a título provisório, enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído, desde que o substituto tenha sido prevenido, de forma inequívoca e por escrito, da natureza provisória da prestação da actividade.

3 — O contrato com o trabalhador substituto caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de 15 dias a contar daquela data, caso em que a sua admissão se tornará definitiva, para todos os efeitos, a partir do dia da admissão provisória.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1 — O recrutamento de tripulantes é livre, podendo exercer-se directamente no mercado de trabalho ou através das escalas de embarque existentes nos sindicatos.

2 — Sempre que os armadores recorram às escalas de embarque existentes nos sindicatos, as requisições para recrutamento deverão dar entrada com uma antecedência mínima de 48 horas do embarque à excepção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.

3 — Sempre que o recrutamento se faça nos termos do número anterior o tripulante apresentará, obrigatoriamente, ao armador, a credencial do sindicato respectivo.

4 — O armador poderá recusar qualquer tripulante fornecido pela escala de embarque dos sindicatos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Definição profissional da categoria

As funções e categorias profissionais abrangidas por esta convenção são as que se enumeram e definem no anexo I.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Acesso e promoção

1 — Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria imediatamente superior e acesso a passagem de um trabalhador de uma embarcação para outra, devendo em ambos os casos, observar-se a seguinte ordem de prioridade:

- a) Competência profissional;
- b) Antiguidade na categoria dentro da empresa;
- c) Antiguidade na empresa;
- d) Em caso de igualdade de condições, a escolha competirá sempre à entidade patronal.

2 — Só poderão desempenhar, na equipagem, as funções de mestre do tráfego local os inscritos marítimos devidamente habilitados, com a carta de mestre do tráfego local, salvo os casos previstos na lei.

3 — Os marinheiros de 2.<sup>a</sup> classe do tráfego local que tenham completado quatro anos de serviço na profissão ascenderão automaticamente à categoria imediata.

4 — Só poderão desempenhar os cargos de maquinista prático os inscritos marítimos devidamente habilitados com a respectiva carta.

5 — Só poderão desempenhar as funções de mestre-encarregado do tráfego local os trabalhadores possuidores da inscrição marítima do tráfego local e da respectiva carta de mestre, salvaguardando-se os casos pré-existentes a 1 de Março de 1984, que não satisfaçam estas condições.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Dar preferência aos habilitados nas admissões e promoções, quando se verifique igualdade de circunstâncias na preferência;
- c) Apoiar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando para o efeito a frequência das aulas e preparação para exames;
- d) Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

São deveres das entidades patronais:

- a) Cumprir rigorosamente as obrigações decorrentes do presente CCT e das normas que a regem e apresentar,

quando pedidos oficialmente, todos os elementos relativos ao seu cumprimento;

*b)* Tratar com urbanidade o trabalhador e sempre que tiver de lhe fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

*c)* Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que convencionalmente lhe for devida e quando lhe for devida;

*d)* Observar as convenções internacionais em vigor em Portugal sobre o alojamento e segurança no respeitante aos trabalhadores;

*e)* Indemnizar, nos termos da lei, os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros;

*f)* Não impedir o trabalhador do exercício de cargos, para que seja nomeado ou eleito, em organismos sindicais, instituições de segurança social e comissões oficializadas inerentes à actividade sindical, dispensando-o, sem prejuízo da sua retribuição, dentro dos limites de crédito de quatro dias mensais;

*g)* Instalar condições materiais nas unidades de produção, com vista ao convívio e bom ambiente social;

*h)* Exigir do trabalhador apenas as tarefas compatíveis com as suas funções específicas, de acordo com a definição de funções do anexo I, salvo os casos previstos na lei aplicável ao trabalho a bordo ou nesta convenção;

*i)* Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspectos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;

*j)* Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos, em todas as suas colunas, com a indicação clara das categorias dos trabalhadores;

*l)* Permitir a afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do Sindicato aos sócios que trabalham na empresa;

*m)* Fornecer roupas, utensílios de higiene e de cozinha, incluindo o gás de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das embarcações;

*n)* Conceder ao trabalhador um dia de folga em cada ano para que este possa tratar de assuntos da sua vida pessoal, desde que solicitado com a antecedência devida e sem prejuízo da actividade normal da empresa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

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

*b)* Executar os serviços segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

*d)* Usar de urbanidade e lealdade nas suas relações como prestador de trabalho;

*e)* Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;

*f)* Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

*g)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

*h)* Dar estrito cumprimento à presente convenção;

*i)* Aumentar a sua cultura, em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

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

*l)* Guardar sigilo profissional.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a respectiva embarcação estiver a trabalhar, salvo os casos especiais previstos nesta convenção.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido às entidades patronais:

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

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

*c)* Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador e salvo os casos previstos na lei e na presente convenção;

*d)* Baixar a categoria do trabalhador, salvo casos previstos na lei e na presente convenção;

*e)* Exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

*f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com o seu acordo, salvo os casos previstos na presente convenção;

*g)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas entidades patronais ou por pessoas por elas indicadas;

*h)* Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios e economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;

*i)* Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas;

*j)* Opor-se a qualquer forma legal de organização ou escolha dos trabalhadores, nomeadamente:

Delegados sindicais;

Comissões de delegados sindicais;

Comissões de delegados intersindicais.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos

legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento.

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 — Para efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Cessaçãõ da actividade da embarcaçãõ

1 — Na cessaçãõ da actividade da embarcaçãõ a entidade patronal obriga-se a garantir a continuidade de emprego, nos seus quadros de mar ou terra, aos trabalhadores que assim o desejarem.

2 — Se se verificar a hipótese do número anterior e se tal for necessário, a empresa obriga-se a promover as acções necessárias à reconversão do trabalhador para outras funções do quadro de mar ou de terra diferentes das que vinha desempenhando até aí.

3 — Aos trabalhadores que não aceitarem a continuidade de emprego nos quadros de terra, a entidade patronal pagar-lhes-á a importância correspondente à indemnização constante da cláusula 90.<sup>a</sup>, desde que o lugar em terra não seja compatível com as características das funções correspondentes, à categoria profissional do trabalhador inscrito marítimo.

4 — Qualquer situação que se relacione com a cessaçãõ da actividade da embarcaçãõ não poderá ser consumada sem conhecimento prévio dos Sindicatos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Fusão da empresa

Em caso de fusão prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão, ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de €228 por cada trabalhador.

### CAPÍTULO IV

#### Do rol de tripulação colectiva

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Rol de tripulação colectiva

O proprietário ou armador de um conjunto de embarcações afectas a uma actividade regular poderá elaborar um rol de tripulação colectiva do qual terá a faculdade de, consoante as suas necessidades pontuais, retirar a tripulação para equipar qualquer das embarcações incluídas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Transferência de tripulantes de uma embarcaçãõ para outra

1 — A transferência de tripulantes de uma embarcaçãõ para outra terá de ser realizada sempre no respeito do princípio de que a embarcaçãõ, quando a navegar, deve ter a bordo a lotaçãõ em quantitativo e qualificaçãõ do pessoal, que lhe está fixada nos termos do respectivo certificado de lotaçãõ.

2 — As embarcações que, por força do disposto nesta secção, tiverem temporariamente a sua lotaçãõ reduzida face ao respectivo certificado só poderão voltar a navegar com a tripulação completa.

3 — A transferência dos tripulantes de uma embarcaçãõ para outra em nada pode prejudicar a sua retribuiçãõ, nomeadamente:

a) Os mestres de tráfego local e maquinistas práticos de 1.<sup>a</sup> classe que à data de aplicaçãõ do presente regime auferissem, de uma forma regular e continuada, o subsídio por conduçãõ de máquinas com potência superior a 600 HP, previsto na cláusula 51.<sup>a</sup> manterão o direito ao seu recebimento, ainda que, por força da aplicaçãõ do presente regime, passem a incluir a tripulação de uma embarcaçãõ com potência instalada inferior;

b) Os mestres do tráfego local e os maquinistas práticos que não estejam nas condições previstas na alínea anterior e, por força da rotatividade de tripulações decorrentes do rol de tripulação colectiva, venham a desempenhar funções em embarcações com potência instalada superior a 600 HP terão direito a receber o subsídio previsto na cláusula 51.<sup>a</sup>, em regime diário, durante o tempo em que exerçam funções a bordo de tais embarcações.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Compensação especial

Quando as ordens para transferência de embarcaçãõ para embarcaçãõ forem transmitidas aos trabalhadores durante a hora que antecede o período de intervalo para almoço, os trabalhadores nessas condições terão direito a receber a título de compensação por eventuais prejuízos decorrentes da compra de géneros alimentícios para confeccionar a bordo, um complemento de subsídio de refeição no valor de 50 %, calculado sobre o subsídio de refeição diário previsto na cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deslocações

Quando da transferência de tripulantes de uma embarcaçãõ para outra resulte deslocaçãõ para fora da estaçãõ base, haverá sempre lugar à aplicaçãõ do regime de pequena deslocaçãõ previsto na cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Definições

Para efeitos da presente secção, entende-se que uma embarcaçãõ está a navegar quando:

a) Embarcações motorizadas — se desloquem pelos seus próprios meios propulsores nos leitos dos rios;



b) Embarcações rebocadas — se desloquem por propulsão de terceiros nos leitos dos rios;

c) Em manobras de atracação, desatracação ou movimentação para cargas e descargas;

d) Atracadas ao largo ao costado de navios ou gruas flutuantes para cargas e descargas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Da rotatividade de tripulações decorrentes do regime do rol de tripulação colectivo não pode resultar prejuízo para o trabalhador, nomeadamente no que diz respeito à sua dignidade, capacidade física e intelectual e descanso considerado necessário para retemperar forças e recuperar a aptidão física para o trabalho, balizas que as entidades patronais se obrigam a respeitar na transmissão de ordens para a transferência de embarcação para embarcação.

### CAPÍTULO V

#### Condições de prestação de trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Arrumação e lingagem das cargas

1 — Os trabalhadores das embarcações de transporte de mercadorias não são obrigados a arrumar e lingar as cargas.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a intervenção que os trabalhadores têm de ter para que o arrumo da carga se processe em termos de garantir manobra capaz para a segurança da embarcação e da carga.

3 — As disposições dos números anteriores não se aplicam às manobras de material relacionado com a manutenção da embarcação.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Baldeações

1 — As baldeações, quando de embarcação para embarcação do mesmo proprietário, devem ser feitas pelos trabalhadores, com o auxílio de meios mecânicos ou talha, até ao limite máximo de 3 t em carga pesada e de 50 volumes em carga leve, com excepção das cargas a granel.

2 — Nos locais onde não for possível utilizar o trabalho de estivadores deverão todas as baldeações não mencionadas no número anterior ser executadas pelas respectivas tripulações que, nesse caso, terão direito a receber, além da sua retribuição, a importância que seria paga àqueles profissionais.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Transmissão de ordens

1 — As ordens serão dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto pelos meios mais adequados para o efeito.

2 — Aos domingos, folga semanal e complementar e feriados não poderão ser dadas ordens aos trabalhadores,

mas devem cumprir as ordens dadas na véspera, dentro do horário normal de trabalho.

3 — As embarcações que recebem carga de navios nos dias previstos no número anterior só poderão seguir para os locais de abrigo entre Santo Amaro e Poço do Bispo, salvo se razões de segurança obrigarem a navegação diversa ou se se tratar de estaleiros navais.

4 — As ordens para prolongamento de serviços extraordinários terão de ser comunicadas ao mestre da embarcação até uma hora antes do termo do seu período normal de trabalho, indicando-lhe o fim do trabalho por períodos a cada embarcação de transporte de mercadorias.

5 — Por período entende-se o trabalho prestado das 17 às 20, das 21 às 24 e das 0 às 8 horas.

6 — Sempre que, para efeitos de arrumação de material, o trabalho se prolongue até às 18 horas, não há lugar ao pagamento do primeiro período previsto no número anterior.

7 — Nas gruas flutuantes empregadas nas cargas e descargas de navios mercantes, os trabalhadores ao seu serviço serão sempre abrangidos pelo último período dado aos estivadores que trabalham nessas operações.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Serviço de vigia

Estas funções terão de ser desempenhadas por pessoal inscrito marítimo do tráfego local.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a remuneração base praticada para a categoria do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício de funções enquanto durar essa situação.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração do substituído quando, finda a substituição, este regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a substituição tiver sido por doença, acidente, ou serviço militar do substituído.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Roupa de trabalho

As empresas proprietárias de embarcações que transportem materiais inflamáveis, corrosivos, nocivos e oleaginosos, obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores vestuário próprio para o desempenho das suas funções.

### CAPÍTULO VI

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores — Princípio geral

Os responsáveis pela direcção das empresas e pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, zelar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta nos locais de trabalho.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Direitos especiais dos menores

É em especial assegurado aos menores o direito a não serem obrigados à prestação de trabalho extraordinário.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Exames médicos

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

2 — Pelo menos uma vez por ano as empresas devem assegurar a inspecção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

3 — Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Direitos dos trabalhadores-estudantes

1 — As entidades patronais concederão a todos os trabalhadores a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, reconhecendo os seguintes direitos:

a) Os trabalhadores-estudantes nos dias em que tenham aulas poderão, sempre que possível, deixar os seus locais de trabalho, uma hora antes do termo do período normal de trabalho desde que justifiquem tal necessidade e avisem com a antecedência necessária;

b) Possibilidade de gozarem férias interpoladamente;

c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, o tempo necessário à prestação de provas de exame e ainda seis dias, consecutivos ou não, para preparação das mesmas, podendo neste caso as entidades patronais deduzir nas férias um dia por cada três dias de faltas, ou deduzir na mesma proporção a retribuição, conforme preferir o trabalhador.

2 — Para usufruir desta cláusula, o trabalhador-estudante, terá de anualmente, prestar prova documental do seu aproveitamento escolar e, trimestralmente, prova de frequência das aulas.

## CAPÍTULO VII

### Local habitual de trabalho

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Despesas em serviço e pequenas deslocações

1 — Considera-se haver pequena deslocação, em serviço, sempre que o trabalhador entre ou saia de serviço fora do local habitual de trabalho, o que corresponde à «estação base» das embarcações. Para as embarcações que operam entre Santo Amaro e Olivais considera-se como sua «estação base» toda essa zona.

2 — Os trabalhadores deslocados, nas condições previstas no número anterior, terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte até à sua estação base;

b) Ao pagamento de telefonemas ou quaisquer outras despesas efectuadas por motivo de serviço;

c) Ao pagamento de um montante equivalente a duas horas de trabalho extraordinário, correspondente, respectivamente, à ida e volta do trabalho;

d) Ao pagamento de um montante equivalente a uma hora de trabalho extraordinário, quando implique unicamente uma das situações previstas na alínea anterior.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Trabalho fora do tráfego local

1 — Sempre que uma embarcação destinada ao tráfego local tenha, por qualquer motivo, de navegar ou prestar serviço fora de portos, os seus trabalhadores terão direito a um subsídio de 100% sobre as remunerações auferidas, bem como sobre as horas extraordinárias, durante o tempo em que essa navegação ou prestação de serviços durar.

a) Para efeitos deste pagamento, entende-se por início o momento da largada da embarcação do cais do porto de armamento e o fim, logo que a mesma esteja atracada noutro porto, ou quando do seu regresso, ao porto de armamento.

2 — Nas estadias noutro porto que não o de armamento, o tempo que exceder o período normal de trabalho será pago como extraordinário nos termos das cláusulas 57.<sup>a</sup> e 58.<sup>a</sup> desta convenção, desde que os trabalhadores, por razões de serviço, segurança ou outras, tenham de permanecer a bordo.

3 — Nas estadias noutro porto, que não o de armamento os trabalhadores terão de assegurar a manutenção e segurança da embarcação, devendo para tal ficar a bordo um mínimo de trabalhadores exigido para o efeito.

4 — Desde que a estadia noutro porto, que não o de armamento, não ultrapasse vinte e quatro horas e os trabalhadores não tenham um mínimo de oito horas consecutivas de descanso, o pagamento será conforme consta no n.º 1.

5 — Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, segurança ou outras, tenham de permanecer a bordo, aos domingos e feriados, as respectivas folgas serão gozadas no porto de armamento.

6 — Os armadores obrigam-se a efectuar seguros de viagem, no valor de €18 930 para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso do mesmo.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Trabalho fora do local habitual

1 — Considera-se deslocação em serviço, para efeitos desta cláusula, a mudança do trabalhador para local ou zona diferente daquela em que habitualmente presta o seu trabalho e por um período de tempo que não exceda 90 dias.

2 — A entidade patronal custeará integralmente as despesas inerentes à deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação.

3 — Quando a deslocação exceder 15 dias e por cada período subsequente de igual duração, o trabalhador terá

direito a efectuar, a expensas da entidade patronal, uma viagem de ida e volta à sua residência habitual.

#### Clausula 36.<sup>a</sup>

##### Transferência definitiva do trabalhador

1 — O trabalhador só pode ser transferido para fora do porto de armamento com o seu acordo.

2 — No caso de se verificar a transferência, a entidade patronal fica obrigada a custear todas as despesas directamente impostas por essa transferência, designadamente transporte e alojamento.

3 — No caso de o trabalhador não aceitar a transferência e desde que prove que a mesma lhe causa prejuízo, pode rescindir o contrato com a empresa, recebendo a indemnização prevista na cláusula 90.<sup>a</sup>

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento do trabalhador deslocado, em serviço fora do porto de armamento, a empresa suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas de transportes a um familiar do trabalhador falecido, que acompanhará o corpo.

### CAPÍTULO VIII

#### Duração do trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de duração inferior ao já praticado, o horário máximo de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será de oito horas diárias e de quarenta semanais.

2 — O horário normal de trabalho semanal processar-se-á de segunda-feira a sexta-feira das 8 às 12 e das 13 às 17 horas, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários diferentes.

3 — Se a hora do almoço (das 12 às 13 horas) não for respeitada, a entidade patronal ficará obrigada ao pagamento de uma hora extraordinária, sem prejuízo do direito de se respeitar, para o almoço dos trabalhadores, a hora imediatamente a seguir (das 13 às 14 horas).

4 — As empresas de laboração contínua e ou obras públicas, designadamente dragagens, construção de muralhas, cais, docas e estaleiros navais, poderão adoptar o regime de turnos, nos termos desta convenção.

5 — Os trabalhadores em regime de turnos que forem chamados a prestar serviço nos dias de folga, terão de ter, obrigatoriamente, o horário que teriam a seguir a essa folga, caso a gozassem normalmente.

6 — Para efeitos de aplicação do estabelecido no número anterior, deverão as entidades patronais interessadas elaborar a composição dos respectivos turnos, ouvido o sindicato, remetendo-os, acompanhados do parecer daquele, ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, para efeitos de aprovação.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

1 — Considera-se extraordinário todo o trabalho prestado fora do período normal diário.

2 — O trabalho extraordinário, definido no número anterior implicará o recebimento de horas extraordinárias, de acordo com as condições que se discriminam:

a) Sempre que se prolongue para além da 1 hora, terão os trabalhadores direito ao recebimento de horas extraordinárias das 17 às 8 horas;

b) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 7 horas, terão direito ao recebimento de 1 hora extraordinária das 7 às 8 horas;

c) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 6 horas, terão direito ao recebimento de horas extraordinárias das 3 às 8 horas;

d) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 5 horas, terão direito ao recebimento de horas extraordinárias das 23 às 8 horas.

3 — É considerado tempo de trabalho, portanto pago como extraordinário quando ocorra fora do período normal, o tempo em que os tripulantes aguardem na embarcação condições hidrográficas ou outras favoráveis à navegabilidade das embarcações.

4 — Aos operadores de gruas flutuantes que, tendo prolongado o trabalho extraordinário durante toda a noite, tenha já sido garantido, pelas respectivas empresas, o direito a uma folga, será mantida tal regalia.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Dispensa da prestação de serviços extraordinários

1 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2 — Consideram-se atendíveis, entre outros, os seguintes motivos:

a) Idade do trabalhador inferior a 18 anos;

b) Frequência de estabelecimento de ensino;

c) Participação na vida sindical, representação de trabalhadores em comissões ou em instituições de previdência;

d) Assistência inadiável ao agregado familiar;

e) No período de 30 dias após a licença de luto, nos termos da cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um

dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

Considera-se nocturno todo o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1 — Sempre que o período de laboração ultrapasse os limites máximos do horário normal de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, de rotação contínua ou descontínua, ouvidos os trabalhadores e o sindicato.

2 — O período de trabalho diário dos trabalhadores em regime de turnos não poderá exceder os limites previstos nesta convenção e deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora para refeição, de forma que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 — Se, por motivo imperioso, o intervalo previsto no n.º 2 não for cumprido, o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, sem prejuízo do direito à hora de refeição prevista nesta cláusula.

4 — O período referido neste ponto para tempo de refeição poderá ser diferente do estabelecido, desde que as necessidades de laboração das empresas o aconselhem e haja acordo entre os trabalhadores, sindicatos e empresas.

5 — Sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o intervalo de refeição ou descanso, esse intervalo será contado como tempo de trabalho efectivo.

6 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudança de turno após o período de descanso semanal e de acordo com a escala de turnos rotativos.

7 — Os trabalhadores que na mesma empresa prestem serviço neste regime mais de oito anos consecutivos ou interpolados e que, por conveniência da entidade patronal ou por incapacidade física devidamente comprovada, o deixarem de fazer têm o direito de manter a mesma retribuição.

8 — Os trabalhadores que atinjam os 50 anos de idade, com oito anos consecutivos de serviço no regime de turnos na mesma empresa ou vinte anos de trabalho no mesmo regime, poderão, desde que o desejem, passar ao horário normal, mantendo o direito à retribuição praticada na altura.

9 — Os horários dos turnos previstos nesta convenção, depois de devidamente aprovados, deverão ser afixados nos locais de trabalho, em lugar bem visível.

10 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à entidade patronal no início do trabalho.

11 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos passará imediatamente ao horário normal.

12 — Aos trabalhadores neste regime será assegurado pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho, quando não existam transportes públicos às horas de entrada e saída do trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, das normas que a regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — As remunerações base mensais mínimas, para os trabalhadores abrangidos por esta convenção, são as constantes do anexo II.

3 — A retribuição compreende a remuneração base, as diuturnidades, os subsídios de turno, o subsídio de máquinas superiores a 600 HP, o subsídio (ou abono) de refeição, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas impostas ou não por esta convenção.

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário e categoria profissional dos trabalhadores.

2 — Para efeito de faltas, horas extraordinárias e outros aumentos e redução de retribuição de carácter legal decorrente desta convenção, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{(Remuneração base mensal + S)} \times 12}{\text{Período normal de trabalho} \times 52}$$

sendo:

S — Os subsídios a que o trabalhador tenha direito, por: diuturnidades; subsídios de turno; subsídios de gases; subsídio de condução de embarcações com potência instalada superior a 600 HP; subsídio de trabalhos portuários e obras públicas; subsídio de transporte de cargas perigosas; nivelamento.

3 — O pagamento deve ser efectuado num dos três últimos dias de trabalho do mês a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho diário a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário nos termos desta convenção.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Documento de pagamento

As entidades patronais são obrigadas a entregar aos trabalhadores no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, do qual constem o

nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, o número de inscrição na caixa de previdência, o período de trabalho correspondente à retribuição, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

Por cada dois anos de antiguidade na empresa armadora de tráfego local, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade de 5 % sobre o vencimento base nela praticado, não podendo, porém, essas diuturnidades exceder o número de quatro.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de refeição no montante de €4,75 por cada dia de trabalho.

2 — Sempre que as embarcações estejam atracadas aos cais das companhias petrolíferas ou a navios petroleiros ou acidentalmente transportarem carga explosiva ou reconhecida como inflamável e, por esse motivo, os trabalhadores não possam fazer lume, ser-lhes-á atribuído um subsídio diário para alimentação de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço — €1,89;
- b) Almoço — €6,10;
- c) Jantar — €6,10;
- d) Ceia — €1,89.

3 — Consideram-se como horas de refeição, início e termo:

- a) Pequeno-almoço — entre as 7 e as 8 horas;
- b) Almoço — entre as 12 e as 13 horas;
- c) Jantar — entre as 20 e as 21 horas;
- d) Ceia — após as 0 horas.

4 — Todos os trabalhadores que em prestação de trabalho extraordinário atinjam os horários previstos no n.º 3 desta cláusula terão direito a uma subvenção igual aos valores previstos nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 2, independentemente do previsto no n.º 1.

5 — Quando se trate de embarcações que sejam destinadas exclusivamente ao transporte de produtos inflamáveis, não são devidos os subsídios previstos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, tendo, neste caso, os trabalhadores direito a um subsídio mensal fixo para alimentação de €131.

No caso de prestação efectiva de trabalho extraordinário em que atinjam as horas da refeição estabelecidas nos respectivos horários de trabalho, terão direito além deste subsídio mensal fixo, à ou às subvenções de refeição correspondentes e previstas no n.º 2 desta cláusula.

6 — O subsídio previsto no n.º 2 não será devido sempre que:

- a) A entidade patronal forneça a alimentação;
- b) Em terra, junto do cais, exista refeitório.

7 — Ficam salvaguardados todos os regimes preexistentes e mais favoráveis aos trabalhadores.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de gases

Todo o pessoal de máquinas tem direito a um subsídio de 10 %, calculado sobre a remuneração do profissional maquinista de mais elevada categoria a bordo de cada embarcação, a título de compensação enquanto trabalhar em serviços ou ambientes insalubres, tóxicos ou depauperantes.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Nivelamento

Para nivelamento de remunerações entre os maquinistas práticos e os mestres do tráfego local das embarcações motorizadas, será garantida a estes uma retribuição base não inferior à auferida por aqueles na embarcação considerada praticada pela empresa, acrescida do subsídio de 10 %.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Embarcações com máquinas superiores a 600 HP

1 — Os maquinistas práticos que conduzam máquinas de potência superior a 600 HP e durante o tempo que exerçam tais funções terão direito a um subsídio de 20 % sobre a sua remuneração base praticada, que será também devido quando em prestação de trabalho extraordinário.

2 — Os mestres do tráfego local das embarcações com máquinas superiores a 600 HP têm direito a um subsídio de 20 % sobre a sua remuneração base durante o tempo em que exercerem tais funções, o qual fará parte integrante da sua retribuição mensal.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Transporte de carga perigosa

1 — Nas embarcações destinadas ao transporte exclusivo de produtos inflamáveis, corrosivos, explosivos e tóxicos a nas estações de limpeza a desgaseificação de navios, os trabalhadores ao seu serviço terão direito a receber, com carácter permanente, um subsídio de 20 % sobre a remuneração base auferida, que também será contado para efeitos do cálculo de horas extraordinárias.

2 — Nos dias em que as embarcações de transporte de mercadorias recebam, mantenham ou entreguem carga reconhecidamente avariada ou que conste da lista oficial das administrações portuárias como carga nociva, tóxica, corrosiva ou perigosa, os tripulantes ao seu serviço, quando e enquanto tal situação se verifique, terão direito a um subsídio de 20 % sobre a remuneração base auferida, que também será contado para efeitos de cálculo de horas extraordinárias.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalhos portuários e obras públicas

Os trabalhadores em serviço nas embarcações destinadas aos trabalhos portuários e obras públicas terão direito a um subsídio de 15 % sobre a remuneração base auferida, que será também contado para efeitos de cálculo de horas extraordinárias.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Varreduras**

Quando as embarcações tenham descarregado cereal ou cortiça, pagar-se-á aos trabalhadores o prémio de €0,50 por cada saco de varreduras.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1 — Os trabalhadores que prestam serviço por turnos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 25 % da retribuição certa praticada.

2 — Quando, por conveniência da entidade patronal, os trabalhadores mudarem de turno antes do dia do seu descanso semanal terão direito a um subsídio de 50 %, calculado na base da remuneração praticada, somente enquanto permanecerem naquele turno e até ao dia de descanso semanal.

3 — Este subsídio será acumulável com o complemento por trabalho nocturno.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho nocturno**

As horas prestadas em regime de trabalho nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição da hora normal, sem prejuízo do pagamento por trabalho extraordinário, quando devido.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho extraordinário**

1 — O trabalho extraordinário dá direito a uma remuneração especial, calculada em função da retribuição horária praticada nos termos da cláusula 45.<sup>a</sup>, que será acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % de segunda-feira até às 24 horas de sexta-feira;
- b) A hora da refeição, quando não respeitada, terá um acréscimo de 100 %.

2 — Para efeitos do pagamento extraordinário, a hora considera-se indivisível.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados**

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados será remunerado com o acréscimo de 200 %, calculado na base da retribuição horária praticada.

2 — a) Sempre que a prestação de trabalho tenha uma duração de quatro ou menos de quatro horas, compreendidas dentro do horário normal de trabalho observado nos dias úteis, o trabalhador será remunerado pelo equivalente a quatro horas de trabalho.

b) Sempre que, nestas mesmas condições, a duração da prestação de trabalho ultrapasse as quatro horas, será o trabalhador remunerado pelo equivalente a um período de oito horas de trabalho.

3 — Os períodos de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados entre as 0 e as 8 horas, as 17 e as 20 horas e as 21 e as 24 horas serão indivisíveis e remunerados com o acréscimo de 200 %.

4 — Nos dias de descanso semanal complementar observar-se-á o regime previsto nos n.ºs 1, 2 e 3, desta cláusula, excepto o pagamento que será com o acréscimo de 150 %.

5 — Sem prejuízo das remunerações previstas nesta cláusula o trabalhador que for chamado a prestar serviço nos dias de descanso semanal e feriados terá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1 — As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição efectiva praticada.

2 — No caso de suspensão do contrato de trabalho ou da cessação, o trabalhador tem sempre direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

3 — Os trabalhadores que, na referida época, não tenham ainda completado um ano de serviço terão direito a um subsídio proporcional aos meses de trabalho efectivamente prestado.

**CAPÍTULO X**

**Suspensão da prestação do trabalho**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Descanso semanal e descanso semanal complementar**

O descanso semanal e semanal complementar para os trabalhadores abrangidos por esta convenção é o domingo e o sábado, respectivamente.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2 — São também feriados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Férias**

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da sua retribuição, um período de 22 dias úteis de férias.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que prestou serviço.

3 — A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço.

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

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

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

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

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

6 — Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

7 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

4 — Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5 — Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

8 — O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador

recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — As entidades patronais pagarão a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de montante igual à retribuição das mesmas.

2 — Cessando o contrato de trabalho, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se os trabalhadores já as tiverem gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e respectivo subsídio.

3 — O regime previsto nos números anteriores é extensivo a todos os trabalhadores com direito a férias designadamente os contratados a prazo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — As empresas podem conceder aos seus trabalhadores, a requerimento destes, licença sem retribuição.

2 — O período de licença, previsto no número anterior, conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Faltas — Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Todas as faltas justificadas deverão ser participadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias, salvo as dadas em caso de força maior, as quais, por serem imprevisíveis, deverão ser participadas à entidade patronal logo que possível.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

- 1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

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

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

4 — Nos casos previstos no n.º 1, a entidade patronal poderá exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 72.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, sogros, padrasto ou madrastra, filhos, enteados, genro ou nora);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta (avós, bisavós, netos ou bisnetos do próprio ou do cônjuge) ou em 2.º grau da linha colateral (irmãos ou cunhados).

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.



Cláusula 75.<sup>a</sup>**Prova da falta justificada**

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Sem prejuízo de outras previsões da lei, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

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

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

*c)* As previstas na alínea *j)* do n.º 2 da cláusula 72.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

*d)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea *h)* do n.º 2 da cláusula 72.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

Cláusula 77.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas injustificadas**

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso

ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas no direito a férias**

1 — As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Impedimentos prolongados**

1 — Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

4 — É garantido o lugar aos trabalhadores impossibilitados de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado a sentença que os tenha condenado.

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Regresso do trabalhador**

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

## CAPÍTULO XI

**Causas de extinção do contrato de trabalho**Cláusula 81.<sup>a</sup>**Da cessação do contrato**

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a)* Caducidade;
- b)* Revogação;
- c)* Resolução;
- d)* Denúncia.

2 — É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3 — Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, nos termos das cláusulas respectivas.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por caducidade

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

- a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho por despedimento promovido pela empresa com justa causa

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

2 — A verificação de justa causa depende sempre do processo disciplinar, a elaborar nos termos da presente convenção.

3 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

4 — Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos a garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violações físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por parte do trabalhador com justa causa

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

4 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

5 — O duplicado da comunicação escrita, prevista no n.º 1, será assinado pela empresa e devolvido ao trabalhador.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Consequência do despedimento ilícito

1 — Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

2 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, não se aplicando, no entanto, este regime mais do que uma vez.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Compensação

1 — Sem prejuízo da indemnização prevista na cláusula 90.<sup>a</sup>, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

2 — Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

3 — O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

4 — Da importância calculada nos termos da segunda parte do n.º 1 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Reintegração

1 — O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

2 — Em caso de empresas que não empreguem mais de 10 trabalhadores, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial.

3 — O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.

4 — O disposto no n.º 2 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o fundamento justificativo da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento

1 — Em caso de despedimento que venha a ser declarado ilícito, efectuado pela empresa, pode o trabalhador, em substituição da reintegração, optar por uma indemnização, nos seguintes termos:

a) Um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção, se o trabalhador tiver menos de quatro anos de antiguidade na empresa;

b) Um mês e meio de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção se o trabalhador tiver mais de quatro anos de actividade na empresa;

c) Em qualquer caso a indemnização não poderá ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

2 — Caso a oposição à reintegração nos termos da cláusula 89.<sup>a</sup> seja julgada procedente e o trabalhador tiver mais de 15 anos de antiguidade da empresa, a indemnização corresponderá a 2 meses de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção.

3 — Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização, não poderá, em qualquer caso, ser inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Disciplina

Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção ficam sujeitos para efeitos disciplinares ao regulamento de inscrição marítima (RIM) e à demais legislação aplicável.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por esta convenção.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

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

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 — O procedimento disciplinar, a aplicação de sanções e as consequências da aplicação de sanções abusivas, em tudo o que não estiver especialmente previsto nesta convenção é regulado pelo disposto na legislação aplicável.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Nota de culpa

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 4.1. da cláusula 84.<sup>a</sup>, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 — Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Instauração do procedimento

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 92.<sup>a</sup>, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Instrução

1 — O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3 da cláusula 94.<sup>a</sup>, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Decisão

1 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula 97.<sup>a</sup>, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 — A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 — Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 da cláusula 97.<sup>a</sup>, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuam a responsabilidade.

4 — A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3 da cláusula 94.<sup>a</sup>, à associação sindical.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar conveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Microempresas

1 — Nas microempresas são dispensadas, no procedimento de despedimento, as formalidades previstas nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 94.<sup>a</sup>, na cláusula 96.<sup>a</sup>, nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 97.<sup>a</sup> e na cláusula 98.<sup>a</sup>

2 — É garantida a audição do trabalhador, que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 — No caso de o trabalhador ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos das cláusulas 94.<sup>a</sup> e seguintes.

Cláusula 101.<sup>a</sup>**Despedimento colectivo**

1 — O empregador que pretenda promover um despedimento colectivo comunica, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger a intenção de proceder ao despedimento.

2 — A comunicação a que se refere o número anterior deve ser acompanhada de:

- a) Descrição dos motivos invocados para o despedimento colectivo;
- b) Quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) Indicação dos critérios que servem de base para a selecção dos trabalhadores a despedir;
- d) Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas;
- e) Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efectuar o despedimento;
- f) Indicação do método de cálculo de qualquer eventual compensação genérica a conceder aos trabalhadores a despedir, para além da indemnização referida na cláusula 90.<sup>a</sup>

3 — Na mesma data deve ser enviada cópia da comunicação e dos documentos previstos no número anterior aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

4 — Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam vir a ser abrangidos, a intenção de proceder ao despedimento, podendo estes designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis contados, da data da recepção daquela comunicação, uma comissão representativa, com o máximo de três ou cinco elementos, consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores.

5 — No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão nele designada e aos serviços mencionados no n.º 3 os elementos referidos no n.º 2.

Cláusula 102.<sup>a</sup>**Crédito de horas**

1 — Durante o prazo de aviso prévio o trabalhador tem direito a utilizar um crédito de horas correspondente a dois dias de trabalho por semana, sem prejuízo da retribuição.

2 — O crédito de horas pode ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana, por iniciativa do trabalhador.

3 — O trabalhador deve comunicar ao empregador o modo de utilização do crédito de horas com três dias de antecedência, salvo motivo atendível.

Cláusula 103.<sup>a</sup>**Denúncia**

Durante o prazo de aviso prévio, o trabalhador pode, mediante declaração com a antecedência mínima de três dias úteis, denunciar o contrato, sem prejuízo do direito à compensação.

Cláusula 104.<sup>a</sup>**Compensação**

1 — O trabalhador cujo contrato cesse em virtude de despedimento colectivo tem direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

2 — No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3 — A compensação a que se refere o n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

4 — Presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação prevista neste artigo.

Cláusula 105.<sup>a</sup>**Informações e negociações**

1 — Nos 10 dias posteriores à data da comunicação prevista nos n.ºs 1 ou 5 da cláusula 101.<sup>a</sup>, tem lugar uma fase de informações e negociação entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente:

- a) Suspensão da prestação de trabalho;
- b) Redução da prestação de trabalho;
- c) Reconversão e reclassificação profissional;
- d) Reformas antecipadas e pré-reformas.

2 — Se no decurso de um procedimento de despedimento colectivo se vierem a adoptar as medidas previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1, aos trabalhadores abrangidos não se aplica o disposto nos artigos 336.º e 337.º do Código do Trabalho.

3 — A aplicação das medidas previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 pressupõem o acordo do trabalhador.

4 — O empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores podem cada qual fazer-se assistir por um perito nas reuniões de negociação.

5 — Das reuniões de negociação é lavrada acta contendo a matéria aprovada e, bem assim, as posições divergentes das partes, com as opiniões, sugestões e propostas de cada uma.

Cláusula 106.<sup>a</sup>**Intervenção do ministério responsável pela área laboral**

Os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral participam no processo de negociação previsto na cláusula 105.<sup>a</sup>, com vista a assegurar a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a promover a conciliação dos interesses das partes, nos termos previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 107.<sup>a</sup>**Decisão**

1 — Celebrado o acordo ou, na falta deste, decorridos 20 dias sobre a data da comunicação referida nos n.ºs 1 ou 5 da cláusula 101.<sup>a</sup>, o empregador comunica, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento,

com menção expressa do motivo e da data da cessação do respectivo contrato, indicando o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento.

2 — Na data em que for expedida aos trabalhadores a decisão de despedimento, o empregador deve remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral a acta a que se refere o n.º 5 da cláusula 105.<sup>a</sup>, bem como um mapa, mencionando, em relação a cada trabalhador, nome, morada, data de nascimento e de admissão na empresa, situação perante a segurança social, profissão, categoria e retribuição e ainda a medida individualmente aplicada e a data prevista para a sua execução.

3 — Na mesma data é enviada cópia do referido mapa à estrutura representativa dos trabalhadores.

4 — Na falta da acta a que se refere o n.º 5 da cláusula 105.<sup>a</sup>, o empregador, para os efeitos do referido no n.º 2 da presente cláusula, deve enviar justificação daquela falta, descrevendo as razões que obstaram ao acordo, bem como as posições finais das partes.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### **Despedimento por extinção do posto de trabalho**

1 — A extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos para o despedimento colectivo.

2 — Os requisitos, procedimentos e direitos dos trabalhadores despedidos por extinção do posto de trabalho regulam-se pelo disposto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### **Despedimento por inadaptação**

1 — Constitui fundamento de despedimento do trabalhador a sua inadaptação superveniente ao posto de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — A inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinadas pelo modo de exercício de funções do trabalhador, tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho:

- a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade;
- b) Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho;
- c) Riscos para a segurança e saúde do próprio, dos restantes trabalhadores ou de terceiros.

3 — Verifica-se ainda inadaptação do trabalhador quando, tratando-se de cargos de complexidade técnica ou de direcção, não tenham sido cumpridos os objectivos previamente fixados e formalmente aceites por escrito, sendo tal determinado pelo modo de exercício de funções e desde que se torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

4 — Os requisitos, procedimentos e direitos dos trabalhadores despedidos por extinção do posto de trabalho regulam-se pelo disposto no Código do Trabalho.

## CAPÍTULO XII

### **Saúde, higiene e segurança**

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### **Reconversão de trabalhadores incapacitados**

Quando por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador fique parcialmente incapacitado para o trabalho, a respectiva entidade patronal diligenciará por conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### **Morte ou incapacidade do trabalhador**

1 — Por falecimento do trabalhador todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respectivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2 — Todo o armador efectuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de €21 315, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### **Higiene e segurança no trabalho**

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene, observando o respectivo regulamento anexo a esta convenção (anexo III) e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### **Refeitório**

As entidades patronais abrangidas por esta convenção com mais de 100 trabalhadores no seu quadro permanente representados pelos sindicatos outorgantes devem manter, sempre que possível, um serviço de refeitório para todos os trabalhadores ao seu serviço, participando nas despesas das refeições. Estas devem ser constituídas, pelo menos, por sopa, pão, vinho ou leite, prato de carne ou de peixe e doce ou fruta.

## CAPÍTULO XIII

### **Comissão paritária e disposições gerais**

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste CCT e integrar os casos omissos.

2 — Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de três sem direito de voto nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3 — No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo o terceiro representante de cada parte nomeado, caso a caso, pelos sindicatos e pelo armamento.

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

5 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como integrando a presente convenção, após depósito e publicação.

6 — A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Definição de embarcação motorizada

1 — Consideram-se motorizadas todas as embarcações que se movam por meios próprios ou que, por existência de motores a bordo, tenham ao serviço profissionais maquinistas práticos.

2 — Para os efeitos previstos na cláusula 51.<sup>a</sup> considera-se HP a potência instalada na casa das máquinas. Será o somatório de máquinas propulsoras mais as auxiliares.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Manutenção das regalias adquiridas

1 — Com a entrada em vigor da presente convenção colectiva de trabalho, ficam revogadas todas as cláusulas de CCT anteriores, por se entender expressamente que esta convenção é, no seu conjunto, globalmente mais favorável.

2 — Mantêm-se em vigor as regalias adquiridas pelos trabalhadores acordadas anteriormente a nível de empresa entre a entidade patronal e os trabalhadores, desde que mais favoráveis.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Multas

O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas nesta convenção constitui violação das leis do trabalho, sujeitando a entidade patronal infractora às multas previstas na lei.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Disposição final

Faz parte integrante desta convenção toda a legislação em vigor e mais favorável ao trabalhador que se aplique especial e imperativamente aos trabalhadores inscritos marítimos abrangidos por esta convenção.

### ANEXO I

#### Definição de funções

##### Pessoal de convés

A — Disposição comum a todas as categorias profissionais

Para além do conteúdo funcional de cada categoria profissional, todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção devem quando for caso disso:

a) Manter limpo e conservar o arranjo interior e exterior das embarcações das cintas para cima, sendo da responsabilidade de cada um a limpeza dos seus aposentos;

b) Colaborar em manobras e proceder a todas as operações necessárias à boa navegação, salvação e conservação da embarcação a seu cargo, ainda que tais manobras e operações tenham de ser realizadas fora do período normal de trabalho;

c) Juntar e entregar aos seus donos os restos das varreduras das mercadorias descarregadas, sem prejuízo da remuneração prevista na cláusula 54.<sup>a</sup>;

d) Cobrir as mercadorias com encerados e descobri-las sempre que seja necessário.

*Mestre encarregado do tráfego local.* — Os mestres encarregados do tráfego local exercem, em geral, as suas funções em terra como controladores de todos os serviços ligados à actividade das embarcações do tráfego local, podendo desempenhar, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Coordenar o aprovisionamento de todos os materiais necessários ao equipamento das embarcações e que forem solicitados pelos respectivos mestres;

b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais, entre aquelas e os serviços de terra;

c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas;

d) Colaborar com os respectivos mestres das embarcações em manter legalizada toda a documentação de bordo;

e) Colaborar na realização das matrículas dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;

f) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação em vigor;

g) Promover a colocação e garantir o aprovisionamento e manutenção de equipamento de bem-estar a bordo, conducente à constante melhoria das condições do ambiente de trabalho das tripulações.

*Mestre do tráfego local.* — 1 — É o trabalhador responsável pelo comando, chefia e condições de segurança em navegação da embarcação onde presta serviço competindo-lhe, designadamente:

a) Governar, manobrar e dirigir a embarcação;

b) Manter a disciplina e obediência a bordo;

c) Zelar pela conservação da embarcação;

d) Velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação;

e) Zelar pela inteira obediência aos regulamentos internos das entidades patronais, elaborados dentro dos limites e do espírito da lei e desta convenção;

f) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação;

g) Elaborar a escala de serviço a bordo para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante da sua confiança;

h) Cumprir as ordens que receber da entidade patronal e comunicar-lhe diariamente o serviço executado, salvo se, em virtude da natureza deste, receber ordens em contrário;

i) Informar a entidade patronal com presteza e por meio de relatório escrito o modo como decorrem os serviços efectuados, circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e à embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou a terceiros.

2 — Ao mestre do tráfego local das embarcações de transporte de mercadorias, além dos deveres previstos no número anterior, compete-lhe ainda:

- a) Zelar pela integridade da carga que lhe for confiada;
- b) Orientar as cargas e descargas das embarcações e contar as mercadorias que receber ou entregar, assumindo a responsabilidade respectiva;
- c) Participar imediatamente ao conferente de serviço e ao carregador, ou representante deste, as dúvidas que surgirem na contagem das cargas, bem como dar conhecimento dos volumes com indícios de violação ou visivelmente mal acondicionados.

3 — O mestre de tráfego local não é responsável por quaisquer faltas de mercadorias quando a conferência e a contagem da carga não lhe for permitida, não devendo nestes casos assinar o recibo de bordo, a não ser com a respectiva ressalva.

4 — Após recebidas ordens para prolongamento do serviço extraordinário, compete obrigatoriamente ao mestre, após a entrada a bordo num espaço máximo de quinze minutos, dar conhecimento das mesmas a todos os membros da tripulação.

*Marinheiro do tráfego local.* — 1 — É o trabalhador que auxilia o mestre em todas as suas tarefas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos provisórios.

2 — Executa os serviços segundo as ordens do mestre, desde que estas estejam em conformidade com a legislação marítima em vigor aplicável e o CCT.

3 — Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação e segurança da embarcação.

4 — Atraca e desatraca, amarra e desamarra as embarcações onde presta serviço.

5 — Abre e fecha porões e também cobre as mercadorias com encerados e descobre-as, sempre que seja necessário.

*Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local.* — É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro do tráfego local em todas as suas tarefas que a estes incumbem na embarcação onde presta serviço.

*Operador de gruas flutuantes do tráfego local.* — 1 — É o trabalhador que manobra e conduz o aparelho elevatório e os seus componentes com a finalidade de elevar, transportar e depositar quaisquer cargas; indica os cabos e aprestos adequados aos volumes ou cargas a movimentar; superintende na montagem e conservação dos cabos do aparelho de carga; aconselha a maneira mais conveniente de posicionar a grua flutuante quando em operações de carga e descarga; zela pela manutenção e bom funcionamento de todos os componentes do aparelho elevatório, providenciando a sua afinação e pequenas reparações.

2 — As gruas flutuantes utilizadas nas cargas e descargas dos navios mercantes terão sempre dois operadores em serviço, não podendo exigir-se a cada um deles que

trabalhe mais de duas horas consecutivas na grua, embora permanecendo no desempenho das suas outras funções.

*Operador de máquinas escavadoras flutuantes de extracção de areias.* — É o trabalhador que manobra e conduz o aparelho elevatório e seus componentes com a finalidade de extrair, elevar, transportar e depositar areias; providencia na montagem, substituição e conservação dos cabos do aparelho de carga; zela pela manutenção e bom funcionamento de todos os componentes do aparelho elevatório, providenciando a sua afinação e pequenas reparações.

*Vigia do tráfego local.* — Ao vigia do tráfego local competirá, nomeadamente, o desempenho das seguintes funções:

- a) Velar pelo portaló;
- b) Vigiar a amarração;
- c) Não permitir a entrada a bordo de indivíduos que não justifiquem o motivo da sua presença;
- d) Não permitir que seja retirado sem autorização superior qualquer objecto que seja pertença da embarcação;
- e) Não permitir a permanência de indivíduos a bordo fora dos seus locais de trabalho;
- f) Dar alarme em casos de incêndio, comunicando aos bombeiros e representantes da embarcação;
- g) Dar conhecimento à entidade patronal, ao seu representante legal ou ao mestre e autoridades respectivas de qualquer ocorrência anormal verificada a bordo;
- h) Dar toda a colaboração às autoridades e representantes da embarcação.

A) Definição e funções da secção de máquinas. — A secção de máquinas é compreendida pelo conjunto de trabalhadores do mar, profissionalmente qualificados para satisfazer as necessárias funções que visam assegurar o normal movimento propulsor de qualquer unidade marítima e das suas máquinas auxiliares, os instrumentos acessórios, com exclusão de aparelhagem de radiocomunicações e demais auxiliares de navegação.

B) Dos maquinistas práticos:

1) Definição legal. — São maquinistas práticos, considerados profissionais do mar pertencentes ao quadro de mestrança, em conformidade com o Regulamento de Inscrição Marítima (RIM).

2) Promoção. — A promoção profissional dos maquinistas práticos deve obedecer ao estipulado no Regulamento de Inscrição Marítima (RIM).

3) Categorias profissionais. — Os maquinistas práticos da marinha mercante agrupam-se nas seguintes categorias:

- Maquinista prático de 1.ª classe;
- Maquinista prático de 2.ª classe;
- Maquinista prático de 3.ª classe.

4) Funções a desempenhar. — À secção de máquinas compete, e nomeadamente ao maquinista prático de 1.ª classe, quando exerça o lugar de chefia da secção:

- a) A manutenção e conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares, de modo a retirar a maior eficácia de todo o material sob o seu controle, incluindo combustíveis, lubrificantes, ferramentas e restantes materiais de consumo;



b) A responsabilidade e o máximo aproveitamento da capacidade de produção das máquinas, de produção e distribuição de energia eléctrica, de redes de frio, instalações de água doce, água do mar e esgotos;

c) O desentupimento de ralos de esgotos dos porões e outras zonas de carga ou mantimentos e ainda instalações sanitárias só terá a intervenção do pessoal de máquinas desde que se prove ser necessária a utilização de ferramentas.

Ao maquinista prático de 2.ª classe compete:

a) Quando em funções de chefia, as funções atribuídas ao maquinista prático de 2.ª classe são as mesmas que são atribuídas ao maquinista prático de 1.ª classe;

b) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução da instalação e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos mesmos;

c) Colaborar na planificação, controle e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as máquinas, nomeadamente as constantes na distribuição de tarefas, segundo as instruções do maquinista prático de 1.ª classe;

d) Colaborar com o maquinista prático de 1.ª classe na elaboração e actualização de inventários, sobresselentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe estejam distribuídos;

e) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas relativas à actividade da secção de máquinas;

f) Considerar-se, para todos os efeitos, o principal colaborador do maquinista prático de 1.ª classe, zelando pelo cumprimento das ordens e instruções dele transmitidas ou recebidas.

Ao maquinista prático de 3.ª classe compete:

a) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução das instalações da casa das máquinas e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos quartos;

b) Colaborar na planificação, controle e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as máquinas, aparelhos e instalações referentes à secção de máquinas, nomeadamente as constantes na distribuição de tarefas segundo as instruções dos maquinistas práticos de 1.ª ou de 2.ª classe;

c) Colaborar com o maquinista prático de 1.ª classe ou com o maquinista prático de 2.ª classe na elaboração e actualização, de inventários dos sobresselentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe forem distribuídos;

d) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas pelos maquinistas práticos de 1.ª e 2.ª classe e relativas à actividade da secção de máquinas;

e) Considerar-se, para todos os efeitos, um principal colaborador do maquinista prático de 2.ª classe e, por sua vez, ambos colaboradores do maquinista prático de 1.ª classe, zelando pelo cumprimento das ordens e instruções por ele transmitidas.

C) O maquinista prático quando em missão de chefia da secção de máquinas, tem por dever ser claro e firme na transmissão das suas ordens e instruções, de modo a possibilitar a melhor interpretação e cumprimento das mesmas, devendo ter presente que a salvaguarda das vidas humanas,

a segurança do navio e respectivo equipamento, a eficiência e prontidão na execução das operações e as condições de protecção do meio ambiente dependem, sobretudo, do teor e clareza da transmissão das suas determinações e da persistência e objectividade do seu controle e acção coordenadora.

D) *Ajudante de maquinista*. — Ao ajudante de maquinista compete auxiliar o seu chefe directo em tudo que diga respeito à instalação cumprindo ordens deste referentes à mesma.

E) *Marinheiro maquinista*. — É o trabalhador a quem compete exercer as funções atribuídas ao ajudante de maquinista e, quando as condições de trabalho o permitam, as funções atribuídas ao marinheiro.

#### Notas finais

1 — É vedado ao pessoal de máquinas a sua intervenção em manobras que não sejam exclusivamente as máquinas, excepto em casos de salvamento de pessoas ou bens ou quando em manobras urgentes destinadas a acautelar a segurança da embarcação.

2 — A limpeza da casa das máquinas é da competência do respectivo pessoal de máquinas.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

	Em euros
Mestre encarregado de tráfego local . . . . .	760
Mestre tráfego local (embarcação com motor superior a 400 HP) . . . . .	593
Mestre tráfego local (embarcação com motor de 201 HP a 400 HP) . . . . .	580
Mestre tráfego local (embarcação com motor até 200 HP) . . . . .	570
Mestre tráfego local (embarcações rebocadas) . . . . .	570
Marinheiro tráfego local (embarcações motorizadas) . . . . .	553
Marinheiro tráfego local (embarcações rebocadas) . . . . .	550
Marinheiro de 2.ª classe do tráfego local . . . . .	458
Operador gruas flutuantes (de dois anos) . . . . .	844
Operador gruas flutuantes (menos de dois anos) . . . . .	734
Operador de máquinas esc. para extracção de areias . . . . .	570
Praticante de operador de máquina esc. extracção de areias . . . . .	475
Maquinista prático de 1.ª classe . . . . .	593
Maquinista prático de 2.ª classe . . . . .	580
Maquinista prático de 3.ª classe . . . . .	570
Ajudante de maquinista . . . . .	553
Marinheiro maquinista . . . . .	559

Nota. — O vencimento do vigia de tráfego local será correspondente ao vencimento da categoria profissional averbada na cédula marítima do trabalhador que exerça essas funções.

### ANEXO III

#### A) Conservação e limpeza

##### Artigo 1.º

Todos os locais destinados ao trabalho previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias

ou outras dependências à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser conservados convenientemente pelos tripulantes.

#### Artigo 2.º

Deve proceder-se em harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituir uma fonte de infecção.

#### B) Arejamento e ventilação

#### Artigo 3.º

Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postas à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados. Em particular, em todos os locais onde se verifique evaporação de solventes ou a existência de outros produtos tóxicos, deverá a empresa colocar exaustores e aparelhos de ventilação, de forma que haja uma renovação conveniente de ar.

#### Artigo 4.º

É necessário, designadamente, que:

a) Os dispositivos de entrada de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

b) A velocidade normal de substituição de ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto;

c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam sejam tomadas as medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau hidrométrico conveniente de ar.

#### Artigo 5.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

#### C) Iluminação

#### Artigo 6.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras, postas à disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

#### D) Sanitários

#### Artigo 7.º

Em cada embarcação será obrigatória a existência de pelo menos uma retrete devidamente apetrechada com descarga de água de sifão hidráulico, papel higiénico e outros artigos análogos.

#### E) Lavabos

#### Artigo 8.º

Será igualmente obrigatória em todas as embarcações a existência de lavabos instalados em locais apropriados.

#### F) Vestiários

#### Artigo 9.º

Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem ser postos nas embarcações vestiários.

#### Artigo 10.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

#### G) Primeiros socorros

#### Artigo 11.º

Todas as embarcações deverão possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros devidamente equipados.

#### Artigo 12.º

1 — O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância, natureza e riscos do trabalho.

2 — O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, deve ser mantido em condições de fácil acesso e convenientemente conservado e ser verificado uma vez por mês, pelo menos, sendo de novo guarnecido, nessa ocasião ou nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois do seu uso.

3 — Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros, deve ter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

#### H) Refeitório

#### Artigo 13.º

1 — Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

2 — Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

Número de empregadores abrangidos — 8.

Número de trabalhadores abrangidos — 545.

Lisboa, 22 de Abril de 2009.

Pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial:

*Luís Menano Figueiredo*, mandatário.

*Gonçalo Muller e Sousa de Andrade Delgado*, mandatário.

Pelo SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca:

*Frederico Fernandes Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Albano da Rosa Rita*, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra:

*Narciso André Serra Clemente*, mandatário.

Depositado em 18 de Agosto de 2009, a fl. 55 do livro n.º 11, com o n.º 200/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **AE entre a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras.**

(Última publicação: *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2008.)

Em 1 de Julho de 2009, a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, acordaram em negociações directas a matéria que se segue:

### **Cláusula 1.ª**

#### **Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por uma parte a COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., que exerce a actividade de comércio e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, desde que representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2 — O AE é aplicado no distrito de Beja.

3 — O âmbito profissional é o constante nos anexos II, III e IV.

4 — Este AE abrange uma empresa e 25 trabalhadores.

### **Cláusula 2.ª**

#### **Vigência e revisão**

1 — Este AE entra em vigor nos termos da lei e vigorará pelo prazo mínimo de dois anos.

2 — Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2009 e vigorarão por um período de 12 meses.

3 — A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre as datas referidas nos números anteriores, respectivamente.

4 — A denúncia, para ser válida, deverá ser remetida por carta registada com aviso de recepção às demais partes contratantes e será acompanhada de proposta de revisão.

5 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciadoras uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta, sob pena de aceitarem o proposto.

6 — As partes denunciadoras poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

### **Cláusula 4.ª**

#### **Subsídio de almoço**

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE será atribuído, a título de subsídio de almoço e por cada dia útil de trabalho efectivamente prestado, a importância de €4,85.

### **Cláusula 7.ª**

Aplica-se à COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L., o CCT para o comércio do distrito de Beja, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008, à excepção das cláusulas acordadas neste AE.

## **ANEXO II**

### **Tabela salarial (supermercado)**

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Gerente comercial . . . . .	798
II	Encarregado geral . . . . .	712,50
III	Operador encarregado . . . . .	679
IV	Operador especializado . . . . .	616,50
V	Operador de 1.ª . . . . .	545,50
VI	Operador de 2.ª . . . . .	526
VII	Operador-ajudante, servente de limpeza . . . . .	469

## **ANEXO III**

### **Tabela salarial (talhantes)**

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Encarregado de talho . . . . .	707,50
II	Talhante de 1.ª . . . . .	633,50
III	Talhante de 2.ª . . . . .	561
IV	Praticante de talhante . . . . .	505

## **ANEXO IV**

### **Tabela salarial (escritório)**

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
I	Chefe de escritório . . . . .	700
II	Primeiro-escriturário . . . . .	662
III	Segundo-escriturário . . . . .	615
IV	Terceiro-escriturário . . . . .	606

Nível	Categoria profissional	Remuneração (euros)
V	Estagiário do 2.º ano .....	516
VI	Estagiário do 1.º ano .....	468
VII	Praticante .....	451

**ANEXO V**

Diuturnidades — €23.

Subsídio de caixa — €22,60.

Beja, 1 de Julho de 2009.

Pela COOPCASTRENSE — Cooperativa de Consumo Popular Castrense, C. R. L.:

*Vítor Joaquim Antunes Marques da Silva*, mandatário.

*João Nuno Carreira da Cunha Sequeira*, mandatário.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Casimiro Manuel Serra Santos*, mandatário.

*Margarida do Sacramento Gonçalves das Fontes Figueira*, mandatária.

Depositado em 17 de Agosto de 2009, a fl. 55 do livro n.º 11, com o n.º 198/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **AE entre a Empresa Metropolitan Ligeiro de Mirandela, S. A., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário — Alteração salarial e outras.**

### Cláusula preambular

A presente revisão actualiza a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência do acordo de empresa

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1 — O presente acordo de empresa obriga, por um lado, o Metropolitan Ligeiro de Mirandela, S. A., que desenvolve a actividade de exploração do troço ferroviário entre Carvalhais-Cachão em regime de exclusividade e de prestação de serviços de transportes ferroviários e, por outro, os trabalhadores representados pela associação sindical (Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário/CGTP-IN) outorgante.

2 — O acordo de empresa abrange um empregador, a sociedade Metropolitan Ligeiro de Mirandela, S. A., e sete trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 2.ª

##### Área

O presente acordo aplica-se no concelho de Mirandela.

#### Cláusula 3.ª

##### Vigência e revisão

1 — O presente acordo entra em vigor após a publicação e vigorará pelo prazo de três anos.

2 — A avaliação do desempenho prevista na secção III do capítulo II do presente acordo reporta-se ao ano de 2008, será comunicada aos trabalhadores em Agosto do corrente ano e a tabela salarial prevista no anexo II reporta-se ao ano de 2009.

3 — No 1.º trimestre de cada ano, a empresa comunicará a avaliação do desempenho dos seus trabalhadores referentes ao ano anterior.

4 — Os índices remuneratórios que integram a grelha salarial serão actualizados, conforme aumento salarial para esse ano e sempre condicionados ao acordo entre o Metropolitan Ligeiro de Mirandela, S. A., e os trabalhadores, representados pela associação sindical (Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário/CGTP-IN) outorgante.

5 — À matéria da revisão do acordo aplicam-se as disposições nos termos da lei.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição

#### Cláusula 53.ª-A

##### Prémio para os trabalhadores com melhor avaliação do desempenho

1 — O prémio para os trabalhadores com melhor avaliação do desempenho, prevista na secção III do capítulo II, será atribuído nos seguintes moldes:

a) Os trabalhadores que obterem a classificação de seis pontos na avaliação do desempenho recebem um prémio remuneratório no valor de 50 % da retribuição base;

b) Os trabalhadores que obterem a classificação de cinco pontos na avaliação do desempenho recebem um prémio remuneratório no valor de 30 % da retribuição base;

c) Os trabalhadores que obterem a classificação de quatro pontos na avaliação do desempenho recebem um prémio remuneratório no valor de 15 % da retribuição base;

d) Os trabalhadores que obterem a classificação de três pontos na avaliação do desempenho recebem um prémio remuneratório no valor de 5 % da retribuição base.

2 — O cálculo é realizado com base na seguinte fórmula:

$$\text{Prémio} = \text{retribuição base} \times \text{percentagem de } 50\% \text{ (seis pontos na avaliação do desempenho), } 30\% \text{ (cinco pontos na avaliação do desempenho), } 15\% \text{ (quatro pontos na avaliação do desempenho) ou } 5\% \text{ (três pontos na avaliação do desempenho)}$$

3 — O prémio para os trabalhadores com melhor avaliação do desempenho não é considerado retribuição, independentemente da sua regularidade e periodicidade.

4 — O referido prémio deve ser pago pela empresa após a avaliação do desempenho de cada ano.

## ANEXO II

## Tabela salarial

Em euros

	Escalões							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	Operador de sistema de transportes .....	550	644	650	747	775	825	950
Assistente administrativo .....	550	644	650	747	775	825	950	1000

	Em euros
	Escalão 1
Chefe de operador de sistemas de transporte .....	1100
Chefe de departamento administrativo e comercial .....	1100

Mirandela, 12 de Agosto de 2009.

Pela Empresa Metropolitana Ligeiro de Mirandela, S. A.:

*José Maria Lopes Silvano*, presidente do conselho de administração.

*José Alexandre Neves Milheiro de Oliveira*, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário/CGTP-IN:

*Álvaro dos Santos Pinto*, dirigente nacional e mandatário.

*Marcos Lino Vasconcelos Nunes*, dirigente nacional e mandatário.

Depositado em 19 de Agosto de 2009, a fl. 56 do livro n.º 11, com o n.º 201/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**AE entre a PORTUGÁLIA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A., e o SITA-VA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação.**

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2009, o AE em epígrafe, a seguir se procede à sua rectificação.

Assim:

1 — A pp. 2942 e 2952 (texto consolidado), onde se lê:

«Cláusula 3.ª

**Publicação e entrada em vigor**

1 — .....

2 — As remunerações constantes do anexo I e o clausulado de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 2008.»

deve ler-se:

«Cláusula 3.ª

**Publicação e entrada em vigor**

1 — .....

2 — As remunerações constantes do anexo I e o clausulado de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Abril de 2009.»

2 — A pp. 2947 e 2971 (texto consolidado), onde se lê:

## ANEXO I

## Tabela salarial

(em vigor de 1 de Abril de 2008 a 31 de Março de 2009)

Em euros

Escalões	Remuneração
1.º .....	500
2.º .....	600
3.º .....	649
4.º .....	701
5.º .....	779
6.º .....	840
7.º .....	881
8.º .....	907
9.º .....	979
10.º .....	1 057
11.º .....	1 140
12.º .....	1 232
13.º .....	1 331
14.º .....	1 437
15.º .....	1 489
16.º .....	1 540
17.º .....	1 601
18.º .....	1 662
19.º .....	1 729
20.º .....	1 795
21.º .....	1 867
22.º .....	1 939
23.º .....	2 016
24.º .....	2 092
25.º .....	2 177
26.º .....	2 261
27.º .....	2 352
28.º .....	2 447

deve ler-se:

**ANEXO I**  
**Tabela salarial**

(em vigor de 1 de Abril de 2009 a 31 de Março de 2010)

Em euros

Escalões	Remuneração
1.º	515
2.º	618
3.º	668
4.º	721
5.º	802
6.º	864
7.º	907
8.º	933
9.º	1 007
10.º	1 088
11.º	1 173
12.º	1 268
13.º	1 369
14.º	1 478
15.º	1 532
16.º	1 584
17.º	1 647
18.º	1 710

Em euros

Escalões	Remuneração
19.º	1 779
20.º	1 847
21.º	1 921
22.º	1 995
23.º	2 074
24.º	2 152
25.º	2 240
26.º	2 326
27.º	2 420
28.º	2 517

Lisboa, 30 de Julho de 2009.

Pela PORTUGÁLIA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A.:

*Luiz Plácido Lapa*, administrador-delegado.

Pelo SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos:

*Jorge Manuel dos Santos Lopes*, mandatário.*Paulo Renato Pires Branco Fonseca*, mandatário.

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano de Lisboa — Alteração**

Alteração, aprovada na assembleia geral extraordinária realizada em 6 de Agosto de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 2004.

#### **Artigos alterados**

##### **Artigo 5.º**

1 — São direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar na vida do Sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

c) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições ou cooperativas dele dependentes ou de organizações em que o Sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;

d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;

e) Informar-se de toda a actividade do Sindicato.

2 — Os sócios reformados mantêm apenas os direitos plasmados nas alíneas c) e e), podendo, no entanto, integrar os elementos da direcção, nos termos do disposto no artigo 51.º, n.º 2, n.º 2).

3 — Aos sócios é ainda reconhecido o direito de tendência, conforme regulado em anexo a estes estatutos.

##### **Artigo 7.º**

1 — A quotização dos sócios para o Sindicato é de 1,5% sobre o total das retribuições fixas ilíquidas auferidas mensalmente, com arredondamento por excesso para o cêntimo.

2 — Estão isentos de pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir pre-

vistas e desde que as comuniquem por escrito ao Sindicato com as necessárias provas, os sócios:

1) Desempregados, cumprindo o serviço militar obrigatório, impedidos de trabalhar devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês.

3 — Os sócios reformados pagarão uma quota mensal de valor fixo a definir pela direcção.

4 — O valor das quotizações pode ser alterado por simples deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito.

##### **Artigo 12.º**

Os corpos gerentes são:

1) Assembleia geral;

2) Direcção;

3) Conselho fiscal.

#### **SECÇÃO IV**

#### **Conselho fiscal**

##### **Artigo 37.º-A**

1 — O conselho fiscal é composto pelo presidente, por um vogal e um relator.

2 — Compete ao conselho fiscal examinar as contas e dar pareceres sobre o balanço, as contas e o orçamento anual a apresentar pela direcção à assembleia geral.

3 — Os membros do conselho fiscal têm direito a voto nas reuniões da direcção cuja ordem de trabalhos englobe matéria da sua competência.

##### **Artigo 51.º**

1 — Os corpos gerentes são eleitos por três anos, em assembleia geral eleitoral por meio de apresentação de listas.

2 — Só podem ser eleitos para os corpos gerentes os sócios que:

1) À data da marcação estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

2) Encontrando-se reformados, não excedam os dois membros, não podendo exercer o cargo de presidente da direcção;

3) Tenham pago as suas cotas, nos casos em que sejam devidas, até seis meses antes da data da marcação.

## ANEXO N.º 2

### Regulação do direito de tendência

#### 1.º

##### Direito de organização

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo STTM é reconhecido o direito de se organizarem em tendências.

2 — O reconhecimento de qualquer tendência é da competência exclusiva do conselho geral.

#### 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica, subordinadas, todavia, aos princípios democráticos e aos estatutos do STTM.

#### 3.º

##### Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante do STTM de acordo com o princípio da representatividade, sendo os seus poderes e competências exercidos com vista à realização dos fins estatutários daquele.

#### 4.º

##### Constituição e reconhecimento

1 — A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do conselho geral, assinada por todos os associados que a integram, com a indicação da sua designação bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2 — Só serão reconhecidas tendências que representem, pelo menos, 70 membros ou 30% dos membros do STTM.

#### 5.º

##### Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições, ou fora delas.

#### 6.º

##### Deveres

1 — As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2 — As reuniões magnas de cada tendência deverão ser abertas à presença das restantes tendências e direcção do STTM.

3 — Nenhuma tendência poderá usar suportes ou símbolos confundíveis com os do STTM.

#### 7.º

##### Violação dos deveres

A violação, por qualquer tendência, dos deveres aqui consagrados implica a imediata suspensão dos direitos aqui plasmados.

Registados em 12 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, sob o n.º 37, a fl. 123 do livro n.º 2.

## SINFA — Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins — Alteração

Alteração, aprovada em congresso realizado em 25 de Julho de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1997, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 4 de Agosto de 2004.

### Declaração de princípios

1 — O Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins prossegue os princípios do sindicalismo democrático e orienta a sua acção tendo em vista a construção de um movimento sindical democrático e independente.

2 — O respeito absoluto daqueles princípios implica:

a) A autonomia e independência do Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;

b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os trabalhadores ferroviários e afins na actividade do Sindicato, tais como:

1) O congresso, composto por delegados eleitos por voto directo e secreto na base de moções de orientação discutidas e votadas pelos associados;

2) O conselho geral, órgão permanente máximo entre dois congressos, com poderes deliberativos;

3) O secretariado nacional, órgão executivo eleito por sistema de lista maioritária;

4) O conselho fiscal, eleitos pelo congresso;

5) As comissões eleitas, com competência para elaborar pareceres nos seus sectores respectivos, sendo obrigatoriamente consultadas sempre que se tenha de deliberar sobre um campo específico.

3 — O Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins assumirá, por si ou em conjunto com outras organizações sindicais, a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual.

4 — O Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins lutará pelo direito à contratação colectiva, como processo



contínuo de participação económica e social, segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo.

5 — O Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem quaisquer discriminações, assim como o direito a um salário justo e à igualdade de oportunidades.

6 — O Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins lutará com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e aplicará os princípios da solidariedade sindical.

## PARTE I

### CAPÍTULO I

#### Natureza e objectivo

##### Artigo 1.º

###### Designação, âmbito e sede

1 — O Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins adopta a sigla SINFA e constitui-se por tempo indeterminado.

2 — O SINFA exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

3 — O SINFA estabelecerá formas de representação descentralizada a nível regional ou local, podendo, para o efeito, criar delegações regionais e secções locais, quando as condições e o meio o aconselharem, ou outras estruturas representativas adequadas à evolução da sua implantação.

##### Artigo 2.º

###### Sigla e símbolo

1 — O Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins adopta a sigla SINFA.

2 — O símbolo do Sindicato é constituído por dois círculos concêntricos, tendo entre si um fundo azul-claro, e escrita sobre este, em toda a sua volta, a denominação do Sindicato. No interior do círculo menor, o fundo é branco e sobre ele está apostado, a relevo, um TGV, assente nos carris, e a sigla do Sindicato.

##### Artigo 3.º

###### Bandeira

A bandeira do SINFA é formada por um rectângulo de cor vermelha, tendo no centro, a relevo, o símbolo descrito no n.º 2 do artigo 2.º dos estatutos.

### CAPÍTULO II

#### Objecto

##### Artigo 4.º

###### Fins

O SINFA tem por fim:

1) Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos individuais e colectivos e os interesses morais

e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervir em todos os problemas que afectam os trabalhadores no âmbito do Sindicato, defendendo sempre a liberdade e direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolver um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;

c) Promover a formação político-sindical dos seus associados, contribuindo, assim, para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;

d) Exigir dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e mais fraterna;

2) Lutar, com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela liberdade dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade;

3) O SINFA reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização nacional que repute de interesse para a prossecução dos seus fins;

4) O SINFA reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização internacional que repute de interesse para a prossecução dos seus fins.

##### Artigo 5.º

###### Competência

1 — O SINFA tem competência para:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Participar na legislação do trabalho;

c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

d) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;

f) Prestar toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

g) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

h) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;

i) Dar parecer sobre todos os assuntos que respeitem aos trabalhadores;

j) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;

k) Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos princípios fundamentais.

2 — O SINFA reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutra-

lidade não pode significar indiferença perante ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3 — O SINFA tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

#### Artigo 6.º

##### Direito de tendência

1 — É garantido a todos os trabalhadores representados pelo SINFA o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2 — As tendências existentes no SINFA exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pelo SINFA.

3 — O reconhecimento e regulamentação das tendências do SINFA são apresentados e aprovados em congresso.

## PARTE II

### Composição, direitos e deveres dos sócios

#### CAPÍTULO I

##### Dos sócios

#### Artigo 7.º

##### Admissão

1 — Podem ser sócios do SINFA, todos os trabalhadores e quadros que, sem qualquer discriminação de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, exercem a sua actividade ou que, na situação de reforma, pré-reforma ou fundo desemprego, a tenham exercido, nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2 — O pedido de admissão, que implica a aceitação expressa da declaração de princípios, dos estatutos e dos regulamentos do SINFA, será feito mediante o preenchimento de uma proposta tipo fornecida pelo Sindicato.

3 — O secretariado nacional poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho geral no prazo máximo de 30 dias, notificando o candidato da sua decisão e informando a delegação da área e o delegado sindical competente.

4 — Da decisão do secretariado nacional qualquer associado ou candidato pode recorrer para o conselho geral, no prazo máximo de cinco dias a contar da data de notificação.

§ único. Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

#### Artigo 8.º

##### Perda da qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio todo aquele que:

- a) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;
- b) Deixar de pagar a sua quota por período superior a três meses, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 12.º, de acordo com o regulamento de disciplina;
- c) Seja expulso pelo SINFA.

2 — A perda de qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do sindicato com fundamento em tal motivo.

#### Artigo 9.º

##### Readmissão

Os trabalhadores, quadros, bem como os que se encontram na situação de reforma, pré-reforma e fundo desemprego, podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão:

- a) Em caso de expulsão, só o conselho geral, ouvida a secção disciplinar, pode decidir da readmissão;
- b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

## CAPÍTULO II

### Direitos e deveres

#### Artigo 10.º

##### Direitos

São direitos dos sócios:

- 1) Participar em toda a actividade do SINFA, de acordo com os presentes estatutos;
- 2) Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo e enviar teses ao congresso;
- 3) Eleger e ser eleitos para os órgãos do Sindicato, nas condições previstas nestes estatutos;
- 4) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos e regulamentos;
- 5) Beneficiar de todas as actividades do SINFA no campo sindical, profissional, social, cultural e recreativo;
- 6) Recorrer das decisões dos órgãos directivos em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;
- 7) Beneficiar do apoio sindical jurídico do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;
- 8) Beneficiar de compensações por salários perdidos em caso de represália por actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral;
- 9) Beneficiar do Fundo de Apoio Social, nos termos determinados por regulamento próprio;
- 10) Ser informados de toda a actividade do Sindicato;
- 11) Reclamar da actuação do delegado sindical e dos dirigentes sindicais;
- 12) Receber o cartão de sócio;
- 13) Requerer, nos termos legais, a sua demissão de sócio do SINFA.

#### Artigo 11.º

##### Deveres

São deveres dos sócios:

- 1) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- 2) Manter-se informado das actividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que foram eleitos, quando os tenham aceite;
- 3) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos outros órgãos do SINFA;
- 4) Fortalecer a organização do SINFA nos locais de trabalho;

5) Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;

6) Pagar regularmente as suas quotizações;

7) Comunicar, por escrito, no prazo de 15 dias à delegação da área ou ao secretariado nacional, na inexistência daquela, a mudança de residência, local de trabalho, contacto pessoal, estado civil, impossibilidade de trabalhar por doença prolongada, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;

8) Devolver o cartão de sócio do SINFA quando tenha perdido essa qualidade.

#### Artigo 12.º

##### Quotização

1 — A quotização dos sócios para o Sindicato é de 1,25 %, sobre o total da remuneração mensal líquida auferida, com arredondamento por excesso para o cêntimo seguinte, salvo outras percentagens específicas aprovadas em congresso.

2 — Transferência bancária ou pagamento directo.

3 — A quotização dos sócios na situação de fundo de desemprego e reforma é a que for aprovada em conselho geral.

### PARTE III

#### Regime disciplinar

#### Artigo 13.º

##### Remissão

O regime disciplinar será estabelecido no regulamento de disciplina a aprovar em congresso.

### PARTE IV

#### Organização

#### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 14.º

##### Estruturas

A organização estrutural do SINFA comporta:

- 1) O congresso;
- 2) O conselho geral;
- 3) O conselho fiscal;
- 4) O secretariado nacional;
- 5) Os delegados sindicais;
- 6) O presidente;
- 7) O secretário-geral;
- 8) Os vice-secretários-gerais.

#### Artigo 15.º

##### Votação, mandatos e seu exercício, suspensão e renúncia do mandato

1 — Todas as eleições são efectuadas por voto secreto e directo.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes para os mesmos ou diferentes cargos.

§ único. Exceptuam-se os membros do congresso cujo mandato é coincidente com a duração do mesmo.

3 — O exercício de cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionais no exercício das funções directivas.

4 — Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso pelo SINFA das importâncias correspondentes.

5 — Os suplentes assumirão funções pela ordem em que se encontram na respectiva lista, desde que os titulares suspendam ou renunciem ao mandato ou sejam destituídos nos termos destes estatutos.

6 — Em caso de renúncia do presidente, do secretário-geral, ou dos vice-secretários-gerais, dos presidentes ou vice-presidente dos órgãos do Sindicato, depois de se ter procedido em conformidade com o n.º 5 do presente artigo, os respectivos órgãos elegerão de entre os seus membros, por voto secreto e directo, o titular do cargo em aberto.

### CAPÍTULO II

#### Congresso

#### Artigo 16.º

##### Composição

1 — O órgão supremo do SINFA é o congresso, constituído por um colégio de delegados eleitos por voto directo, universal e secreto e escrutínio pelo método da média mais alta de Hondt.

2 — A assembleia eleitoral que eleger os delegados ao congresso funcionará por círculos eleitorais, a fixar pelo secretariado nacional, pelos quais as listas serão constituídas e votadas.

a) O número de delegados que caberá a cada círculo eleitoral será estabelecido pelo secretariado nacional e ratificado pelo conselho geral.

b) A representação calcular-se-á em função do número de associados quotizados pelo círculo.

3 — São, por inerência, delegados ao congresso o presidente do conselho geral, o secretário-geral e o presidente do Sindicato.

#### Artigo 17.º

##### Competência

1 — São atribuições exclusivas do congresso:

- a) Eleger o conselho geral;
- b) Eleger o conselho fiscal;
- c) Eleger o secretariado nacional;
- d) Destituir, por maioria de dois terços, os órgãos estatutários do SINFA e eleger uma comissão administrativa, à qual incumbe, obrigatoriamente, a gestão dos assuntos sindicais decorrentes e a preparação e realização, no prazo máximo de 120 dias, do congresso para eleição dos órgãos destituídos;
- e) Rever os estatutos;
- f) Deliberar sobre a fusão do SINFA com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;

g) Discutir e aprovar, alterando ou não, o programa de acção para o quadriénio seguinte;

h) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do Sindicato.

2 — As deliberações sobre os assuntos que não constem na ordem de trabalhos não vincularão o SINFA.

#### Artigo 18.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente:

- a) A pedido de 30 % dos sócios do SINFA;
- b) A pedido do secretariado nacional;
- c) Por decisão do conselho geral.

2 — O congresso ordinário pode, se assim o entender convocar um congresso extraordinário para alteração dos estatutos ou para apreciação e deliberação sobre outros que, não constantes da sua ordem de trabalhos sejam reconhecidos como de grande interesse e premência para o SINFA.

3 — Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser feitos por escrito, deles constando a ordem de trabalhos, que aquele não poderá alterar.

4 — O congresso extraordinário realizar-se-á com os mesmos delegados eleitos para o último congresso, desde que não decorram mais de seis meses entre as datas de ambos.

#### Artigo 19.º

##### Convocação

1 — A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio de convocação ser publicado em, pelo menos, um jornal nacional de maior tiragem, no *site* do sindicato e no boletim mensal com a antecedência mínima de 90 dias.

§ único. No caso do congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo anterior, a convocação compete ao presidente da mesa do congresso.

2 — Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior, o conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de 30 dias, após a recepção do pedido.

§ único. O congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo 18.º deverá reunir dentro de 90 dias subsequentes à data da deliberação da sua convocação.

3 — O anúncio da convocação deverá conter a ordem de trabalhos e o dia, hora e local da realização do congresso, a ser seguido, quando necessário, no prazo máximo de 30 dias, da convocação da assembleia eleitoral.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento

1 — As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tome parte mais de metade dos seus membros.

a) Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples.

b) Para aprovação de um requerimento, é necessária a maioria de dois terços.

2 — O congresso funcionará até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

a) Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso.

3 — O congresso elegerá, no início da primeira sessão, uma mesa para dirigir os trabalhos, competindo-lhe, especialmente:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Tomar notas e elaborar acta de todas as intervenções dos delegados e deliberações do congresso;
- d) Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento do congresso e, designadamente, à comissão de verificação de poderes;
- e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

4 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um 3.º secretário.

#### Artigo 21.º

##### Votações em congresso

1 — A votação em reunião do congresso será feita pessoal e directamente por cada delegado, não sendo permitido o voto por correspondência.

2 — A votação pode ser feita pelo levantamento do cartão de voto ou por escrutínio secreto.

a) Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

- 1) Eleição da mesa do congresso, do conselho geral, do conselho fiscal e do secretariado nacional;
- 2) Destituição dos órgãos que lhe compete eleger;
- 3) Deliberação sobre fusão do SINFA com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- 4) Alteração dos estatutos.

b) O presidente da mesa do congresso não disporá de voto de qualidade.

#### Artigo 22.º

##### Regimento

1 — O congresso decidirá o seu próprio regimento.

### CAPÍTULO III

#### Conselho geral

#### Artigo 23.º

##### Composição

1 — O conselho geral é composto por 29 membros, eleitos pelo congresso de entre os associados do SINFA, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — É presidente do conselho geral o primeiro nome da lista mais votada em congresso para aquele órgão.

3 — Para além do disposto no n.º 2 deste artigo, completam a mesa do conselho geral um vice-presidente, um

1.º secretário, um 2.º secretário e um 3.º secretário, os quais são eleitos de entre os membros daquele órgão por sufrágio directo e secreto na sua primeira reunião após o congresso.

#### Artigo 24.º

##### A mesa do conselho geral

A mesa do conselho geral será composta pelos membros referidos nos n.ºs 2 e 3 do artigo anterior.

#### Artigo 25.º

##### Reuniões

1 — O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente a pedido do secretariado nacional, de dois terços dos seus membros ou 20% dos sócios do SINFA.

2 — A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta, aos secretários.

3 — Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de sete dias de antecedência.

#### Artigo 26.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho geral zelar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção e decisões e directivas do congresso por todos os membros e órgãos do SINFA e, em especial:

a) Actualizar ou adoptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindical definidas pelo congresso;

b) Convocar o congresso nos termos estatutários;

c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pelo secretariado nacional;

d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso, do qual constará parecer sobre os relatórios anuais do secretariado nacional;

e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SINFA ou entre estes e os sócios, após parecer da secção disciplinar;

f) Fixar as condições de utilização do Fundo de Apoio Social;

g) Eleger os representantes do SINFA nas organizações em que estejam filiados;

h) Ratificar a decisão do secretariado nacional de abrir delegações regionais do Sindicato;

i) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores e quadros, tais como cooperativas, ou sobre a adesão a outras já existentes;

j) Deliberar sobre a filiação do SINFA noutras organizações sindicais;

k) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência do congresso, salvo expressa delegação deste;

l) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SINFA lhe apresentem;

m) Dar parecer e deliberar sobre a integração do SINFA noutro ou noutros sindicatos;

n) Ratificar a proposta do secretariado nacional para o número de delegados ao congresso, conforme o n.º 2 e suas alíneas do artigo 16.º

2 — O conselho geral decidirá do seu próprio regimento.

## CAPÍTULO IV

### Conselho fiscal

#### Artigo 27.º

##### Composição

1 — O conselho fiscal é composto por cinco elementos, eleitos pelo congresso de entre os seus membros, eleitos pelo congresso de entre os associados do SINFA, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — O presidente do conselho fiscal é o primeiro nome da lista mais votada em congresso para este órgão.

3 — O conselho fiscal elegerá, na sua primeira reunião, por sufrágio directo e secreto, de entre os seus membros eleitos pelo congresso um vice-presidente.

#### Artigo 28.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a contabilidade do SINFA;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas e orçamento apresentados pelo secretariado nacional.

2 — O conselho fiscal terá acesso, sempre que o entender, à documentação de tesouraria do Sindicato, devendo, para o efeito, efectuar pedido, por escrito, com pelo menos cinco dias de antecedência.

## CAPÍTULO V

### Secção disciplinar

#### Artigo 29.º

##### Composição

1 — Fazem parte da secção disciplinar os primeiros cinco nomes da lista mais votada do conselho geral.

#### Artigo 30.º

##### Reuniões

1 — A secção disciplinar reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que necessário.

#### Artigo 31.º

##### Competência

1 — Compete à secção disciplinar:

a) Instaurar todos os processos disciplinares;

b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos que surjam entre os órgãos do SINFA;

c) Comunicar ao secretariado nacional as sanções a aplicar aos sócios;

d) Propor ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos;

e) Dar parecer sobre qualquer assunto da sua competência que lhe seja colocado pelo secretariado nacional.

2 — Das decisões da secção disciplinar cabe sempre recurso para o conselho geral.

3 — A secção disciplinar apresentará anualmente ao conselho geral o seu relatório.

## CAPÍTULO VI

### Secretariado nacional

#### Artigo 32.º

##### Composição

1 — O secretariado nacional é composto pelo secretário-geral, pelo presidente e por mais 58 elementos eleitos em congresso por escrutínio directo e secreto de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

2 — São secretário-geral, presidente, vice-secretários-gerais e tesoureiro os 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º e 6.º nomes da lista mais votada.

3 — O secretariado nacional é um órgão colegial, tendo, no entanto, os seus membros funções específicas, que distribuirão entre si.

4 — Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos seus actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado perante o congresso e conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos por estes solicitados.

#### Artigo 33.º

##### Competência

1 — Ao secretariado nacional compete, designadamente:

a) Representar o SINFA a nível nacional e internacional;

b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões do congresso e do conselho geral;

c) Decidir da criação de delegações do SINFA quando e onde se tornem necessárias;

d) Facilitar, orientar e acompanhar os trabalhos dos secretariados e das delegações;

e) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

f) Aceitar a demissão de sócios que solicitem nos termos legais;

g) Fazer a gestão do pessoal do SINFA de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

h) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;

i) Elaborar e apresentar anualmente, ao conselho geral, para aprovação, o orçamento e o plano para o ano seguinte;

j) Apresentar anualmente, até 31 Março, ao conselho geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;

k) Representar o SINFA em juízo e fora dele;

l) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;

m) Declarar e fazer greve, depois de ouvidos os trabalhadores;

n) Estabelecer o número de delegados ao congresso que caberá a cada círculo eleitoral, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 16.º destes estatutos;

o) Credenciar os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2 — Para levar a cabo as tarefas que lhe são atribuídas, o secretariado nacional deverá:

a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SINFA;

b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de actividade;

c) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias especializadas, sobretudo no referente à contratação colectiva;

d) Submeter aos restantes órgãos do SINFA todos os documentos sobre que eles se devam pronunciar ou que voluntariamente lhes queiram pôr;

e) Editar o boletim do SINFA e quaisquer outras publicações de interesse;

f) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e respectivas eleições;

g) Desenvolver todas as acções necessárias ou de que os outros órgãos do SINFA o incumbam.

#### Artigo 34.º

##### Secretariado executivo

1 — O secretariado executivo é constituído pelos primeiros 51 nomes dos 60 do secretariado nacional.

2 — As deliberações do secretariado executivo serão transmitidas aos restantes membros do secretariado nacional nas reuniões conjuntas dos secretariados, conforme o estipulado no n.º 1 do artigo 35.º

#### Artigo 35.º

##### Reuniões do secretariado nacional e secretariado executivo

1 — O secretariado nacional reunirá sempre que necessário a convocatória do secretário-geral, devendo a convocatória ser efectuada com a antecedência mínima de oito dias, através de meio informático.

2 — O secretariado executivo reunirá sempre que possível e obrigatoriamente de três em três meses, sendo a convocatória da responsabilidade do secretário-geral, com a antecedência mínima de oito dias, através de meio informático.

3 — As deliberações dos secretariados são tomadas por maioria simples, presentes metade e mais um dos seus membros.

4 — Os secretariados só poderão reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos seus membros.

5 — Os secretariados organizarão um livro de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efectuada.

## Artigo 36.º

### Responsabilidade dos membros do secretariado nacional — Constituição de mandatários

1 — Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressamente tenham votado contra as decisões tomadas ou, se ausentes, em tal sentido se pronunciarem na primeira reunião seguinte a que compareçam.

2 — O SINFA obriga-se mediante a assinatura de dois dos seus membros do secretariado nacional.

3 — O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

## CAPÍTULO VII

### Artigo 37.º

#### Comissão permanente

1 — Farão parte da comissão permanente os primeiros 29 nomes da lista do secretariado nacional.

2 — À comissão permanente compete gerir os recursos humanos, financeiros e patrimoniais do SINFA, assegurar a gestão corrente e a execução das orientações do secretariado nacional e do secretariado executivo.

3 — A comissão permanente reúne pelo menos mensalmente a convocação do secretário-geral, sendo a convocação efectuada por meio informático com a antecedência mínima de oito dias.

## CAPÍTULO VIII

### Delegados sindicais

### Artigo 38.º

#### Nomeação

1 — Os delegados sindicais são sócios do SINFA que fazem dinamização sindical nos locais de trabalho ou em determinadas zonas geográficas.

2 — Os delegados sindicais são credenciados pelo secretariado nacional, a quem compete a dinamização das eleições.

a) O secretariado nacional fixará em regulamento especial o número de delegados sindicais em cada local de trabalho ou zona, de acordo com lei vigente.

b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição.

## PARTE V

### Do presidente do SINFA

### Artigo 39.º

#### Competências do presidente do SINFA

1 — Compete, em especial ao presidente do SINFA:

a) Representar o SINFA em todos os actos de maior dignidade e importância para que seja solicitado pelo secretariado nacional;

b) Participar, com direito a voto, nas reuniões do secretariado nacional, do secretariado executivo e presidir às

reuniões do secretariado nacional, do secretariado executivo e da comissão permanente na falta do secretário-geral.

## PARTE VI

### Do secretário-geral

1 — O secretário-geral é eleito em lista uninominal pelo congresso.

2 — As candidaturas são propostas por 20 % dos delegados ou pelo secretariado nacional cessante.

3 — O secretário-geral é membro por inerência do secretariado nacional, do secretariado executivo e da comissão permanente.

### Artigo 40.º

#### Competência do secretário-geral

1 — Compete ao secretário-geral:

a) Presidir ao secretariado nacional, ao secretariado executivo e à comissão permanente e propor ou garantir a atribuição de pelouros aos restantes membros;

b) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;

c) Representar o SINFA em todos os actos e organizações nacionais e internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;

d) Despachar os assuntos correntes e submetê-los a ratificação dos restantes membros da comissão permanente na sua primeira reunião.

### Artigo 41.º

#### Vice-secretários-gerais

1 — São vice-secretários-gerais do SINFA os 3.º, 4.º e 5.º nomes da lista mais votada.

2 — Na primeira reunião da comissão permanente, o secretário-geral distribuirá os pelouros pelos vice-secretários-gerais, bem como indicará aquele que o substituirá nas suas ausências e impedimentos.

3 — Compete em especial aos vice-secretários-gerais, por delegação do secretário-geral, coordenar as áreas por ele definidas.

## PARTE VII

### Organização financeira

### Artigo 42.º

Constituem fundos do SINFA:

- 1) As quotas dos seus associados;
- 2) As receitas extraordinárias;
- 3) As contribuições extraordinárias;
- 4) Quaisquer outras que legalmente lhe sejam atribuídas.

### Artigo 43.º

#### Aplicação das receitas

1 — As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos da actividade do SINFA;

b) Pode ser constituído, com receita própria ou não, um fundo de greve ou social, proposta do secretariado nacional, desde que aprovado pelo conselho geral.

## PARTE VIII

### Regulamente eleitoral

#### CAPÍTULO I

##### Artigo 44.º

###### Capacidade

1 — Podem votar os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais que tenham, pelo menos, um mês de inscrição no SINFA.

2 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINFA durante, pelo menos 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

3 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais que constem dos cadernos eleitorais.

4 — Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior, os interditos ou inabilitados judicialmente e os que estejam a cumprir sanções disciplinares pelo Sindicato.

##### Artigo 45.º

###### Assembleia eleitoral

1 — Assembleia eleitoral funciona ordinariamente de quatro em quatro anos para eleição dos delegados ao congresso e extraordinariamente sempre que tal seja convocada pelo presidente do conselho geral, a pedido do conselho geral.

2 — As eleições terão sempre lugar até 30 dias antes da data da realização do congresso.

a) A convocatória deverá ser amplamente divulgada num jornal nacional dos de maior tiragem, no *site* do sindicato e no boletim mensal do SINFA, com a antecedência mínima de 45 dias.

b) O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação das listas e o dia, hora e local onde funcionarão as mesas de voto.

#### CAPÍTULO II

### Processo eleitoral

##### Artigo 46.º

###### Competência

1 — A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa.

a) A mesa do conselho geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral.

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do sindicato, ouvidos o secretariado nacional e o conselho fiscal;

c) Distribuir, de acordo com o secretariado nacional, entre as diversas listas a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a confecção dos boletins de voto e fazer a sua distribuição, se possível, a todo os eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral;

e) Promover a fixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do SINFA, desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral;

f) Fixar, de acordo com os estatutos, a qualidade e localização das assembleias de voto;

g) Organizar a constituição das mesas de voto;

h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;

i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los.

##### Artigo 47.º

###### Comissão de fiscalização eleitoral

1 — A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente do conselho geral e, para cada círculo, por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de 48 horas após recepção daqueles;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

##### Artigo 48.º

###### Candidatura

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos e da declaração, por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura, bem como a indicação do círculo eleitoral.

2 — Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura.

3 — As listas deverão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes em número igual ou inferior a um terço dos mandatos atribuídos sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

4 — Para efeitos dos n.ºs 1 e 3, entende-se por demais elementos de identificação: nome, número de sócio, idade, residência, categoria profissional e sector onde desenvolve a sua actividade e empresa.

5 — As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral.



6 — Nenhum associado do SINFA pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

#### Artigo 49.º

##### Recepção, rejeição e aceitação de candidaturas

1 — A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2 — Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3 — Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

a) O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis no prazo de três dias e, se tal acontecer, o lugar do candidato será ocupado na lista pelo primeiro suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários.

b) A lista será definitivamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

4 — Quando não haja irregularidade ou supridas as verificadas dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

5 — As candidaturas aceites serão identificadas em cada círculo por meio de letra atribuída pela assembleia eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

#### Artigo 50.º

##### Boletim de voto

1 — Os boletins de voto serão editados pelo SINFA, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2 — Os boletins de voto serão em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3 — Os boletins de voto são distribuídos aos eleitores pelas mesas de voto no próprio dia das eleições e com cinco dias de antecedência.

#### Artigo 51.º

##### Assembleia de voto

1 — Funcionarão assembleias de voto nos locais de trabalho a designar pelo conselho geral, tendo por base o número de eleitores, e na sede e delegações do SINFA.

2 — As assembleias de voto funcionarão entre as 9 e as 17 horas quando instaladas fora dos locais de trabalho e em horário a estabelecer caso a caso quando funcionem em locais de trabalho.

#### Artigo 52.º

##### Constituição das mesas

1 — A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2 — Em cada mesa de voto haverá um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata proposta à eleição.

a) Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

b) As listas deverão indicar os seus delegados no acto de candidatura.

c) Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

#### Artigo 53.º

##### Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) Solicitado por escrito à mesa da assembleia eleitoral 10 dias antes do acto eleitoral;

b) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

c) Do referido sobrescrito conste o número de sócio, nome, assinatura reconhecida pelo notário ou abonada pela autoridade administrativa;

d) Este sobrescrito seja introduzido noutra endereço ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, por correio registado remetido à mesa de voto a que diz respeito;

e) Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na urna da mesa de voto a que se refiram;

f) Para que os votos por correspondência sejam válidos é imperativo que a data do registo do correio seja anterior à da eleição.

4 — A identificação dos eleitores será efectuada através do cartão de sócio do SINFA e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade, ou qualquer outro documento de identificação com fotografia.

#### Artigo 54.º

##### Apuramento

1 — Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e indicação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral, de que será lavrada acta.

## PARTE IX

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 55.º

##### Revisão dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso, expressamente convocado para o efeito.

2 — Os projectos de alteração dos estatutos deverão ser distribuídos pelos associados com a antecedência mínima de 45 dias, em relação à data da realização do congresso, que deliberará sobre as alterações propostas.

3 — Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais o SINFA se rege e, nomeadamente, os princípios da democracia sindical e as estruturas que a garantem, consignadas na alínea b) do n.º 2 da declaração de princípios.

4 — As alterações aos estatutos terão de ser aprovadas por maioria de dois terços dos delegados ao congresso.

#### Artigo 56.º

##### Fusão e dissolução

1 — A integração ou fusão do SINFA com outro ou outros sindicatos só se poderá fazer por decisão do congresso tomada por maioria absoluta dos delegados em exercício.

2 — A extinção ou dissolução do SINFA só poderá ser decidida pelo congresso desde que votada por mais de dois terços dos delegados. Neste caso o congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará.

3 — O congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução do SINFA se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser alienados ou distribuídos pelos sócios.

Registados em 19 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 123 do livro n.º 2.

## STI — Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 25 de Abril de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2005.

### TÍTULO I

#### Dos princípios fundamentais

##### CAPÍTULO I

##### Identificação sindical

#### Artigo 1.º

##### Denominação

O Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos, abreviadamente designado pela sigla STI, é uma organização de trabalhadores composta por todos os profissionais a ela associados voluntariamente, independentemente do seu vínculo, função ou categoria profissional, que exerçam a sua actividade na Direcção-Geral dos Impostos (DGCI), Direcção-Geral de Informática e Apoio aos Serviços Tributários e Aduaneiros (DGITA) e Direcção-Geral das Alfândegas e Impostos Especiais sobre o Consumo (DGAIEC) e na Direcção Regional dos Assuntos Fiscais da Secretaria Regional das Finanças e do Plano do Governo Regional da Região Autónoma da Madeira.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito territorial e sede

O STI abrange todo o território nacional tal como vem definido na Constituição da República Portuguesa e tem a sua sede em Lisboa.

#### Artigo 3.º

##### Símbolo e bandeira

O símbolo do Sindicato é constituído pela sigla STI, em cor azul. A bandeira do Sindicato é um rectângulo em tecido branco, tendo no meio a inserção das letras STI, em cor azul e, por baixo destas, o nome Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos.

### CAPÍTULO II

#### Princípios, objectivos e meios fundamentais

#### Artigo 4.º

##### Princípios

1 — O STI é uma organização autónoma, independente do Estado, partidos políticos, confissões religiosas ou quaisquer outras associações de qualquer natureza, regendo-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos executivos, e no controlo e participação activa dos trabalhadores seus associados, em todos os aspectos da vida sindical.

2 — O STI admite a existência no seu seio de diferentes correntes de opinião, cuja organização, autónoma, é da exclusiva responsabilidade das mesmas, as quais se exprimem 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 intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma prevaleça sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

#### Artigo 5.º

##### Objectivos

São objectivos do STI a defesa dos legítimos direitos e interesses dos trabalhadores por si representados, bem como a prossecução da igualdade perante o Estado e a lei, tendo como base a justiça e a dignidade da pessoa humana, tal como são proclamadas na Carta Universal dos Direitos do Homem.

#### Artigo 6.º

##### Meios fundamentais

1 — O STI lutará ao lado de todas as organizações nacionais e estrangeiras pela emancipação dos trabalhadores, através de um movimento sindical forte, livre e independente.

2 — Para a realização dos seus objectivos estatutários, poderá o STI estabelecer relações, filiar-se ou federar-se em organizações sindicais, sempre sem perda de autonomia.

3 — A decisão de filiação, federação ou abandono das organizações referidas no número anterior será obrigatório

riamente precedida de referendo nos termos do artigo 38.º dos estatutos.

## TÍTULO II

### Dos sócios

#### CAPÍTULO I

##### Inscrição e qualidade de sócio

###### Artigo 7.º

###### Inscrição, sócios de mérito e sócios honorários

1 — Poderão inscrever-se como sócios do STI todos os trabalhadores referidos no artigo 1.º, ainda que na situação de aposentação.

2 — Serão nomeados pelo congresso, por proposta de qualquer dos seus membros, como sócios de mérito os sócios que tenham prestado ao Sindicato serviços relevantes, para além dos deveres decorrentes do artigo 10.º

3 — Serão nomeados pelo congresso, por proposta de qualquer dos seus membros, sócios honorários os não sócios que tenham prestado ao Sindicato serviços relevantes a que não estivessem legalmente obrigados.

###### Artigo 8.º

###### Qualidade de sócio

1 — A qualidade de sócio, com todos os direitos e deveres daí emergentes, adquire-se com a recepção na sede do STI do boletim de inscrição e declaração de desconto mensal da quotização, devidamente preenchidos e assinados.

2 — Fica suspensa a qualidade de sócio aos trabalhadores que:

*a)* Temporariamente deixem de estar enquadrados no artigo 1.º e suspendam, enquanto durar a situação, o pagamento das quotizações;

*b)* Hajam sido punidos com a pena de suspensão de sócio, enquanto esta durar.

3 — Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

*a)* Comunicarem por escrito, para a sede do STI, a sua vontade expressa de se desvincularem da organização;

*b)* Não estando abrangidos pelas isenções previstas no artigo 48.º, deixem de pagar a sua quotização e não regularizem a situação no prazo máximo de três meses, a contar da primeira falta de pagamento;

*c)* Hajam sido punidos com a pena de expulsão, a partir da data da notificação da decisão definitiva.

4 — Readquirem a qualidade de sócios os trabalhadores que tendo deixado de o ser:

*a)* Não tendo sido punidos com a pena de expulsão, cumpram os requisitos exigidos no n.º 1 do presente artigo;

*b)* Tendo sido punidos com a pena de expulsão e nunca antes de dois anos após a notificação da decisão definitiva, sejam readmitidos por decisão do conselho geral, por vota-

ção favorável de dois terços dos seus membros presentes, em escrutínio directo e secreto.

###### Artigo 9.º

###### Processo administrativo

A tramitação do processo administrativo de inscrição, suspensão ou readmissão de sócios, bem como de nomeação de sócios de mérito e de sócios honorários, consta do regulamento de sócios.

###### Artigo 10.º

###### Direitos e deveres dos sócios

A qualidade de sócio obriga ao cumprimento dos presentes estatutos e regulamentos em vigor, sem prejuízo dos seguintes direitos e deveres:

###### 1 — Direitos:

*a)* Direito de eleger e ser eleito, de acordo com as disposições estatutárias, para qualquer órgão ou cargo do Sindicato;

*b)* Direito à crítica pertinente aos órgãos do Sindicato e à sua actuação;

*c)* Direito à diferença de opinião;

*d)* Direito à comparticipação em despesas efectuadas e em perdas de remunerações sofridas em actividades ao serviço do Sindicato;

*e)* Direito de recurso aos serviços jurídicos do Sindicato quando sejam ofendidos e prejudicados, colectiva ou individualmente, nos seus legítimos direitos como trabalhadores;

*f)* Direito de acesso a todos os elementos referentes à gestão do Sindicato;

*g)* Direito de usufruto de todas as estruturas sociais, culturais e recreativas do Sindicato;

*h)* Direito ao esclarecimento e informação pelos órgãos do Sindicato, a todos os níveis;

*i)* Direito de apresentação aos órgãos competentes de propostas, estudos e reivindicações, individuais ou colectivas;

*j)* Direito a assento, com direito a intervenção e sem direito a voto, em todas as reuniões e assembleias deliberativas que se realizem no âmbito da actividade sindical a nível nacional e distrital;

*k)* Direito ao uso do cartão de identificação de sócio e de membro de qualquer dos órgãos do Sindicato de que faça parte;

*l)* Direito de participação, para procedimento disciplinar, de qualquer violação por parte de outros sócios ou órgãos, passível de aplicação de qualquer das penas previstas nos estatutos.

###### 2 — Deveres:

*a)* Dever de acatamento e cumprimento das deliberações dos órgãos competentes tomadas de acordo com os estatutos e regulamentos em vigor;

*b)* Dever de agir solidariamente na defesa dos interesses e direitos colectivos;

*c)* Dever de pagamento das quotizações;

*d)* Dever de participação activa na vida do Sindicato e nos órgãos em que tenha assento;

e) Dever de manter actualizados os elementos relativos à sua situação pessoal e profissional.

### TÍTULO III

#### Dos órgãos

##### CAPÍTULO I

###### Disposições gerais

###### Artigo 11.º

###### Órgãos do STI

No STI existem órgãos deliberativos e executivos nacionais, distritais e locais.

1 — São órgãos deliberativos:

a) Nacionais:

A assembleia geral;  
O congresso;  
O conselho geral;

b) Regionais:

Assembleia regional dos Açores;  
Assembleia regional da Madeira;  
Os conselhos sub-regionais dos Açores;  
O conselho regional da Madeira;

c) Distritais:

As assembleias distritais;  
Os conselhos distritais;

d) Locais:

As assembleias locais.

2 — São órgãos executivos:

a) Nacionais:

A mesa coordenadora;  
A direcção nacional;  
O conselho fiscal;  
A comissão eleitoral;  
A comissão nacional;  
O conselho disciplinar;

b) Regionais:

A direcção regional dos Açores;  
A direcção regional da Madeira;  
A delegação regional dos Açores;  
A delegação regional da Madeira;

c) Distritais:

As direcções distritais;  
As delegações distritais ao conselho geral;

d) Locais:

As delegações locais.

3 — É incompatível a ocupação e exercício simultâneo de dois ou mais cargos em órgãos executivos diferentes, excepto na comissão eleitoral e conselho disciplinar e nas delegações distritais e regionais ao conselho geral.

##### CAPÍTULO II

###### Composição, competências e funcionamento

###### SECÇÃO I

###### Composição dos órgãos

###### SUBSECÇÃO I

###### Órgãos nacionais

###### Artigo 12.º

###### Órgãos deliberativos

1 — Compõem a assembleia geral todos os sócios no pleno uso dos seus direitos estatutários.

2 — Compõem o congresso:

A mesa coordenadora;  
A direcção nacional;  
O conselho fiscal;  
As direcções distritais;  
As direcções regionais dos Açores e da Madeira;  
Os delegados sindicais;

Os sócios que tenham sido presidentes ou vice-presidentes de órgãos executivos nacionais, ou presidentes das direcções distritais e regionais;

Os sócios de mérito;  
Os sócios honorários;  
O secretário-geral do STI, com voto facultativo.

3 — Compõem o conselho geral:

A mesa coordenadora;  
A direcção nacional;  
O conselho fiscal;  
As delegações distritais;  
As delegações regionais dos Açores e da Madeira;  
O secretário-geral do STI, com voto facultativo.

###### Artigo 13.º

###### Órgãos executivos

1 — Compõem a mesa coordenadora:

Um presidente;  
Um vice-presidente;  
Três secretários;  
Dois vogais.

2 — Compõem a direcção nacional:

Um presidente;  
Três vice-presidentes;  
Um tesoureiro;  
Três secretários;  
Quatro vogais.

3 — Compõem o conselho fiscal:

Um presidente;  
Um vice-presidente;  
Um secretário;  
Dois vogais.

4 — Compõem a comissão eleitoral:

a) Um presidente — o presidente da mesa da assembleia geral; um vice-presidente — o vice-presidente da mesa da assembleia geral; um secretário — um dos secretários da mesa da assembleia geral; os mandatários das listas candidatas a cada acto eleitoral;

b) O presidente, vice-presidente e secretário serão individual e respectivamente substituídos pelo presidente, um vice-presidente e um secretário da direcção nacional, na comissão eleitoral que proceder ao escrutínio da votação em que aqueles se apresentem como candidatos, ou tenham cessado funções, sem prejuízo de os membros da mesa coordenadora e da comissão nacional serem por inerência membros da direcção nacional.

5 — Compõem a comissão nacional:

Um presidente;  
Dois vice-presidentes;  
Dois secretários;  
15 vogais.

6 — Compõem o conselho disciplinar:

Um membro de cada órgão executivo nacional;  
Cinco membros eleitos em conselho geral.

### SUBSECÇÃO III

Órgãos distritais e regionais

#### Artigo 14.º

##### Órgãos deliberativos

1 — Compõem as assembleias distritais todos os sócios do respectivo distrito, no pleno gozo dos seus direitos.

2 — Compõem os conselhos distritais:

a) A respectiva direcção distrital;  
b) Os delegados sindicais do respectivo distrito.

3 — Compõem o conselho regional da Madeira:

a) A respectiva direcção regional;  
b) Os delegados sindicais da respectiva Região.

4 — Compõem os conselhos sub-regionais dos Açores:

a) A respectiva direcção regional;  
b) Os delegados sindicais da respectiva sub-região.

#### Artigo 15.º

##### Órgãos executivos

1 — Compõem as direcções distritais de Lisboa e Porto:

Um presidente;  
Um vice-presidente;  
Um tesoureiro;

Dois secretários;  
Dois vogais.

2 — Compõem as direcções distritais restantes e as direcções regionais:

Um presidente;  
Um vice-presidente;  
Um tesoureiro;  
Um secretário;  
Um vogal.

3 — Compõem as delegações distritais ao conselho geral:

O presidente da direcção distrital respectiva;  
Dois membros em cada e por cada conselho distrital respectivo.

§ único. Na falta ou impedimento de delegados sindicais, serão os mesmos substituídos por quaisquer sócios, eleitos para o efeito.

4 — Compõem a delegação regional dos Açores ao conselho geral:

O presidente da direcção regional dos Açores;  
Dois membros com assento em cada e por cada conselho sub-regional dos Açores.

§ único. Na falta ou impedimento de delegados sindicais, serão os mesmos substituídos por quaisquer sócios, eleitos para o efeito.

5 — Compõem a delegação regional da Madeira ao conselho geral:

O presidente da direcção regional da Madeira;  
Dois membros com assento no conselho regional da Madeira.

§ único. Na falta ou impedimento de delegados sindicais, serão os mesmos substituídos por quaisquer sócios, eleitos para o efeito.

### SUBSECÇÃO IV

Órgãos locais

#### Artigo 16.º

##### Órgãos deliberativos

Compõem as assembleias locais todos os sócios do respectivo local de trabalho, no pleno uso dos seus direitos.

#### Artigo 17.º

##### Órgãos executivos

Compõem as delegações sindicais:

1) Um delegado sindical por cada 50 sócios ou fracção, no mínimo de um por cada local de trabalho;

2) Sempre que haja justificada conveniência, os serviços centrais, distritais ou locais poderão, por decisão das assembleias locais respectivas, e para efeitos sindicais, constituir-se em mais que um local de trabalho, ou formar um só local de trabalho.

## SECÇÃO II

### Competências dos órgãos

#### SUBSECÇÃO I

##### Órgãos deliberativos nacionais

#### Artigo 18.º

##### Assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- 1) Eleger a direcção nacional e o conselho fiscal, bem como deliberar sobre a destituição da direcção nacional, da mesa coordenadora, do conselho fiscal e da comissão nacional, no todo ou em parte;
- 2) Aprovar as alterações aos estatutos;
- 3) Aprovar o relatório e contas anuais do Sindicato;
- 4) Deliberar sobre a filiação, federação ou abandono nas organizações referidas no n.º 2 do artigo 6.º dos estatutos;
- 5) Deliberar sobre a extinção, dissolução e liquidação do Sindicato;
- 6) Autorizar a demanda dos titulares dos órgãos sindicais, por factos praticados no exercício dos seus cargos.

#### Artigo 19.º

##### Congresso

Compete ao congresso:

- 1) Eleger a mesa coordenadora;
- 2) Eleger a comissão nacional;
- 3) Aprovar a sua ordem de trabalhos, introduzindo-lhes as alterações que entender;
- 4) Aprovar o regulamento do seu funcionamento interno;
- 5) Deliberar sobre as propostas de alteração aos estatutos a submeter à assembleia geral;
- 6) Propor à assembleia geral, a destituição da mesa coordenadora, da direcção nacional, do conselho fiscal e da comissão nacional, no todo ou em parte;
- 7) Propor à assembleia geral a filiação, federação ou abandono das organizações referidas no n.º 2 do artigo 6.º dos estatutos;
- 8) Aprovar moções de estratégia da política sindical global;
- 9) Assumir as competências de qualquer outro órgão do STI, excepto da assembleia geral;
- 10) Resolver, em última instância, os recursos sobre as decisões de qualquer órgão, excepto da assembleia geral;
- 11) Nomear os sócios de mérito e os sócios honorários;
- 12) Fixar a quotização mensal a pagar pelos sócios;
- 13) Propor à assembleia geral a extinção, dissolução e liquidação do Sindicato, tendo a proposta de ser aprovada por maioria de três quartos dos votos expressos.

#### Artigo 20.º

##### Conselho geral

Compete ao conselho geral:

- 1) Aprovar a sua ordem de trabalhos, introduzindo-lhe as alterações que entender;

2) Sem prejuízo do n.º 4 do artigo 19.º, aprovar e alterar os regulamentos necessários;

3) Fiscalizar o cumprimento das suas decisões e do congresso, definindo, se necessário, as medidas a adoptar para a sua prossecução;

4) Deliberar sobre qualquer forma legal de luta que entenda conveniente para a prossecução dos direitos e interesses dos trabalhadores seus associados;

5) Definir formas de luta a nível nacional, distrital ou local, incluindo a greve por período superior a cinco dias;

6) Assumir entre congressos a competência definida nos n.ºs 7 e 8 do artigo 19.º;

7) Assumir entre congressos as competências de qualquer órgão executivo do STI;

8) Requerer a convocação extraordinária do congresso;

9) Deliberar em 1.ª instância sobre os recursos das decisões de qualquer órgão executivo do STI;

10) Deliberar sobre os pedidos de ratificação das decisões da direcção nacional;

11) Deliberar sobre a realização de referendos;

12) Decidir sobre a aplicação de expulsão de sócio, por votação favorável de dois terços dos seus membros presentes, por escrutínio directo e secreto;

13) Decidir sobre a readmissão de sócios que tenham sido expulsos;

14) Aprovar a aquisição ou alienação de bens patrimoniais, de valor superior a 15 % do montante de quotizações cobradas no ano anterior;

15) Autorizar a realização de empréstimos;

16) Aprovar o orçamento anual do STI;

17) Nomear o secretário-geral e o secretário-geral-adjunto do STI;

18) Propor à assembleia geral, a aprovação do relatório e contas anuais do STI, acompanhadas do parecer do conselho fiscal;

19) Acompanhar a actividade dos órgãos executivos do STI, propondo-lhes as medidas que entenda úteis à vida sindical;

20) Pronunciar-se sobre todas as matérias de interesse geral no âmbito sindical;

21) Nomear a comissão de gestão que substituirá o órgão executivo nacional destituído.

#### SUBSECÇÃO II

##### Órgãos deliberativos distritais e regionais

#### Artigo 21.º

##### Assembleias distritais e regionais

Compete às assembleias distritais e regionais eleger e destituir, no todo ou em parte, as direcções distritais e regionais respectivas.

#### Artigo 22.º

##### Conselhos distritais, regionais e sub-regionais

Compete aos conselhos distritais, regionais e sub-regionais:

1) Apreciar por proposta da direcção distrital ou regional, a localização das sedes destas;

2) Aprovar a sua ordem de trabalhos, introduzindo-lhe as alterações que entender;

3) Decidir sobre todas matérias de âmbito distrital, regional ou sub-regional que não sejam da competência de outros órgãos;

4) Propor aos órgãos competentes as formas de luta no respectivo distrito, região ou sub-região;

5) Apreciar e dar parecer sobre matérias e propostas de âmbito nacional;

6) Deliberar sobre as propostas distritais a apresentar ao conselho geral, vinculando as delegações distritais ou regionais às decisões tomadas.

§ único. Quando as delegações distritais ou regionais ao conselho geral sejam compostas por delegados eleitos em mais do que um conselho distrital ou sub-regional e destes resultem decisões antagónicas ou fundamentalmente diferentes, a delegação distrital ou regional decidirá por votação dos seus membros quais as decisões a optar, tendo em caso de empate o presidente da direcção distrital ou regional voto de qualidade, sendo dado conhecimento ao conselho geral;

7) Propor à assembleia distrital ou regional, a destituição, no todo ou em parte, da direcção distrital ou regional respectiva;

8) Eleger os dois delegados ao conselho geral, que com o presidente da direcção distrital ou regional respectiva e os outros delegados eleitos por conselhos distritais ou sub-regionais do mesmo distrito ou região, constituem a delegação distrital ou regional;

9) Elaborar as actas das suas reuniões, remetendo cópia à sede nacional.

### SUBSECÇÃO III

Órgãos deliberativos locais

#### Artigo 23.º

##### Assembleias locais

Compete às assembleias locais:

1) Aprovar a sua ordem de trabalhos, introduzindo-lhe as alterações que entender;

2) Eleger e destituir os delegados sindicais;

3) Apreciar as propostas e moções de âmbito geral a apresentar em congresso e em conselho geral;

4) Deliberar sobre propostas do local de trabalho a apresentar ao conselho distrital, regional ou sub-regional, vinculando os delegados sindicais às decisões tomadas;

5) Deliberar sobre qualquer assunto de interesse para os trabalhadores do respectivo local de trabalho;

6) Eleger as mesas eleitorais locais.

### SUBSECÇÃO IV

Órgãos executivos nacionais

#### Artigo 24.º

##### Mesa coordenadora

1 — Compete à mesa coordenadora:

a) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, assegurando o seu bom funcionamento, de acordo com a ordem de trabalhos aprovada e as disposições estatutárias;

b) Organizar e nomear as comissões que entenda necessárias ao bom funcionamento dos trabalhos dos órgãos referidos na alínea a);

c) Publicitar todas as decisões da assembleia geral, do congresso e do conselho geral;

d) Lavrar as actas da assembleia geral, do congresso e do conselho geral, nos prazos de 30, 30 e 15 dias respectivamente, após a sua realização;

e) Acompanhar o cumprimento das decisões da assembleia geral e do congresso, comunicando ao conselho geral a sua não execução;

f) Lavrar as actas das suas reuniões.

2 — Compete especialmente ao presidente da mesa coordenadora:

a) Convocar nos termos estatutários a assembleia geral, o congresso, o conselho geral, e as assembleias distritais, designando o local, data e hora da sua realização;

b) Elaborar a proposta de ordem de trabalhos da assembleia geral, do congresso, do conselho geral e das assembleias distritais;

c) Remeter a identidade dos membros da direcção nacional, bem como cópia da acta da assembleia que os elegeram, nos termos e para os efeitos do artigo 454.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

#### Artigo 25.º

##### Direcção nacional

1 — Compete à direcção nacional:

a) Representar os trabalhadores a qualquer nível em assuntos sindicais, laborais e profissionais;

b) Dirigir e coordenar a actividade do STI;

c) Elaborar o orçamento geral anual e apresentá-lo, conjuntamente com o parecer do conselho fiscal, ao conselho geral;

d) Propor medidas tendentes a tornar mais eficaz e uniforme a acção sindical a nível distrital e local;

e) Definir as acções de política sindical de curto prazo;

f) Definir formas de luta a nível nacional, distrital ou local, incluindo a greve por período até cinco dias;

g) Convocar, por proposta das direcções distritais, a realização de greves, de âmbito local e ou distrital, de um dia;

h) Elaborar o relatório e contas anuais e fazê-los presentes ao conselho geral, acompanhados do parecer do conselho fiscal;

i) Organizar, coordenar e dirigir todos os processos reivindicativos, pondo em execução as formas de luta a nível nacional;

j) Colaborar no apoio logístico com as direcções distritais, na execução das formas de luta a nível distrital e local;

k) Designar os representantes do STI nas organizações em que esteja associado ou federado;

l) Elaborar e propor para aprovação ao órgão deliberativo competente os regulamentos necessários;

m) Sem prejuízo das restantes disposições dos estatutos, publicitar as normas necessárias ao bom funcionamento do STI;

n) Prestar periodicamente a todos os órgãos e sócios do STI informação sobre as acções e actividades em curso ou a desenvolver;

o) Administrar os bens e gerir os fundos do STI, bem como cumprir todas as tarefas de gestão global, contratando para tal os necessários meios humanos;

p) Adquirir ou alienar bens patrimoniais do STI, até ao limite de 15% do montante das quotizações cobradas no ano anterior;

q) Transferir anualmente verbas entre rubricas orçamentais até ao valor de 200 unidades de conta;

r) Elaborar regulamentos específicos de despesas referentes aos congressos, conselhos gerais e assembleias distritais e regionais;

s) Colaborar com os demais órgãos do STI, na prossecução dos interesses sindicais;

t) Propor à comissão eleitoral as dotações a conceder para campanha eleitoral das listas candidatas a órgãos executivos nacionais, distritais e regionais;

u) Propor ao conselho geral a nomeação do secretário-geral e do secretário-adjunto;

v) Propor ao conselho geral a realização de referendos;

w) Fomentar publicações de carácter cultural, social, recreativo e cooperativo, de interesse para os trabalhadores;

x) Fazer-se representar em qualquer conselho distrital, regional ou sub-regional ou assembleia local, com direito a intervenção e sem direito a voto;

y) Lavrar as actas das suas reuniões;

z) Acompanhar a actividade dos demais órgãos executivos do STI, propondo-lhes as medidas que entenda úteis à vida sindical.

2 — Compete especialmente ao presidente da direcção nacional convocar o conselho geral extraordinário para efeitos de nomeação da comissão de gestão que substituirá a mesa coordenadora, em caso de destituição.

#### Artigo 26.º

##### Conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

1) Fiscalizar e examinar a contabilidade, contas e respectivos documentos, tanto do Sindicato como de qualquer dos seus órgãos;

2) Dar parecer sobre os orçamentos anuais, relatório e contas do STI;

3) Apresentar aos órgãos competentes as propostas que julgue de interesse para a vida e actividade sindicais, particularmente no domínio da gestão financeira e patrimonial;

4) Autorizar transferências de verbas entre rubricas orçamentais de valor superior a 10 unidades de conta para as direcções distritais e regionais e a 200 unidades de conta para a direcção nacional;

5) Lavrar as actas das suas reuniões.

#### Artigo 27.º

##### Comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

1) Dirigir, coordenar e fiscalizar todo o processo e legalidade das eleições para órgãos executivos nacionais, distritais e regionais;

2) Assegurar a igualdade de tratamento das listas candidatas a órgãos executivos nacionais, distritais e regionais;

3) Decidir, por proposta da direcção nacional, as dotações a conceder para campanha eleitoral às listas candidatas a órgãos executivos nacionais, distritais e regionais;

4) Promover a elaboração dos cadernos eleitorais;

5) Apurar o resultado final de eleições para órgãos executivos nacionais, distritais e regionais e anunciar as listas vencedoras;

6) Decidir das reclamações sobre eleições;

7) Marcar a data e dar posse aos órgãos executivos nacionais, distritais e regionais;

8) Nos termos do n.º 8 do artigo 38.º, declarar a nulidade de processos eleitorais;

9) Lavrar as actas das suas reuniões.

#### Artigo 28.º

##### Comissão nacional

Compete à comissão nacional:

1) Dirigir, coordenar e fiscalizar o processo de referendo previsto nos artigos 6.º e 37.º dos presentes estatutos;

2) Promover a elaboração dos cadernos eleitorais para o referendo;

3) Aprovar o resultado final do referendo e comunicar o resultado.

#### Artigo 29.º

##### Conselho disciplinar

Compete ao conselho disciplinar:

1) Elaborar e instaurar os processos de inquérito, averiguações e disciplinares;

2) Aplicar as sanções disciplinares previstas nas alíneas a) e b) do artigo 54.º;

3) Propor ao conselho geral a aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea c) do artigo 54.º

#### SUBSECÇÃO V

Órgãos executivos distritais e regionais

#### Artigo 30.º

##### Direcções distritais e regionais

Compete às direcções distritais e regionais:

1) Representar os trabalhadores a nível distrital e regional em assuntos sindicais;

2) Apresentar aos órgãos competentes trabalhos e propostas de qualquer natureza, tendentes a melhorar a vida sindical;

3) Prestar aos sócios do distrito e região, colectiva ou individualmente, todo o apoio e esclarecimentos necessários ao bom conhecimento dos processos reivindicativos e negociais em curso e, bem assim, sobre todas as questões de interesse sindical;

4) Com o apoio da direcção nacional, organizar, coordenar e dirigir todos os processos de luta a nível distrital e regional, decididos pelos órgãos competentes;

5) Propor à direcção nacional a convocação de greves de âmbito local, distrital e ou regional, de um dia;

6) Nos termos e prazos regulamentares definidos, elaborar os orçamentos distritais e regionais a apresentar à



direcção nacional para elaboração do orçamento geral, bem como prestar contas;

7) Adquirir ou alienar bens patrimoniais até ao limite de 10 unidades de conta;

8) Transferir anualmente verbas entre rubricas orçamentais até ao valor de 10 unidades de conta;

9) Gerir os fundos e bens patrimoniais à sua guarda;

10) Representar o Sindicato junto dos órgãos de governo distritais, bem como dos demais entes públicos e privados do mesmo nível;

11) Elaborar as propostas de ordem de trabalhos do conselho distrital, regional e sub-regional;

12) Constituir com três dos seus membros a mesa que dirige as reuniões do conselho distrital, regional ou sub-regional;

13) Lavrar as actas das suas reuniões.

#### Artigo 31.º

##### Delegações distritais e regionais ao conselho geral

Compete às delegações distritais e regionais ao conselho geral:

1) Representar o distrito ou região respectiva no conselho geral;

2) Colaborar com os demais órgãos nacionais, distritais e regionais na implementação a nível distrital e regional, das decisões e propostas aprovadas pelos órgãos competentes;

3) Apresentar e defender no conselho geral as propostas aprovadas em conselho distrital e regional;

4) Apreciar e decidir em conselho geral sobre propostas apresentadas por outros órgãos.

#### SUBSECÇÃO VI

##### Órgãos executivos locais

#### Artigo 32.º

##### Delegações locais

Compete às delegações locais:

1) Representar os trabalhadores a nível local em assuntos sindicais;

2) Apresentar aos órgãos competentes trabalhos e propostas de qualquer natureza, tendentes a melhorar a vida sindical;

3) Prestar aos sócios do local de trabalho, colectiva ou individualmente, todo o apoio e esclarecimentos necessários ao bom conhecimento dos processos reivindicativos e negociais em curso e, bem assim, sobre todas as questões de interesse sindical;

4) Com o apoio da direcção distrital ou regional, organizar, coordenar e dirigir todos os processos de luta a nível local, decididos pelos órgãos competentes;

5) Representar o Sindicato junto dos órgãos de administração local, bem como dos demais entes públicos e privados do mesmo nível;

6) Distribuir aos sócios o material para esse efeito remetido pelos demais órgãos sindicais;

7) Convocar as assembleias locais, elaborar as propostas das suas ordens de trabalhos, orientar os trabalhos e lavrar

as actas das referidas assembleias, delas remetendo cópia à direcção distrital ou regional respectiva;

8) Fortalecer a acção sindical na área da sua actividade, criando condições para a participação do maior número de trabalhadores, visando o engrandecimento do Sindicato.

#### SECÇÃO III

##### Convocação e funcionamento dos órgãos

#### SUBSECÇÃO I

##### Convocação dos órgãos deliberativos

#### Artigo 33.º

##### Órgãos nacionais

1 — A convocação da assembleia geral com a indicação do dia, local, horário e ordem de trabalhos será feita através de publicação num jornal de âmbito nacional, colocação no sítio electrónico do STI, remessa, sempre que possível, através de *e-mail* para todos os serviços onde existem sócios e individualmente para aqueles que tenham fornecido o seu endereço de correio electrónico e mediante circular para os restantes.

2 — A assembleia geral é convocada ordinariamente a nível nacional com a antecedência mínima de 60 dias:

a) Para eleger a direcção nacional e o conselho fiscal, que completem regularmente o seu mandato;

b) Anualmente, para aprovar o relatório e contas anuais.

3 — A assembleia geral é convocada extraordinariamente a nível nacional por iniciativa do presidente da mesa coordenadora ou a pedido da direcção nacional ou de 10% dos sócios no pleno uso dos seus direitos, com a antecedência mínima de 30 dias:

a) Para destituir no todo ou em parte a direcção nacional ou o conselho fiscal;

b) Para eleger a direcção nacional ou o conselho fiscal, destituídos antes do termo do seu mandato;

c) Sempre que tal se mostre necessário, para efeitos dos n.ºs 2, 4, 5 e 6 do artigo 18.º

4 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente quando requerida a sua convocação por:

Deliberação do conselho geral;

10% dos sócios no pleno uso dos seus direitos.

5 — O conselho geral reúne ordinariamente nos 1.º e 3.º quadrimestres de cada ano e extraordinariamente quando requerida a sua convocação por:

Qualquer órgão executivo nacional;

Um terço dos seus membros;

10% dos sócios no pleno uso dos seus direitos.

#### Artigo 34.º

##### Órgãos distritais e regionais

1 — A convocação da assembleia distrital e regional com a indicação do dia, local, horário e ordem de traba-

lhos será feita através de publicação num jornal de âmbito distrital e regional, colocação no sítio electrónico do STI, remessa, sempre que possível, através de *e-mail* para todos os serviços onde existam sócios, e individualmente para aqueles que tenham fornecido o seu endereço de correio electrónico, e mediante circular para os restantes.

2 — A assembleia distrital é convocada ordinariamente a nível distrital e regional, com a antecedência mínima de 45 dias, para eleição da direcção distrital e regional respectiva, que termine regularmente o seu mandato.

3 — A assembleia distrital e regional é convocada extraordinariamente a nível distrital e regional, por iniciativa do presidente da mesa coordenadora ou a pedido da direcção distrital ou de 10% dos sócios do respectivo distrito ou região, no pleno uso dos seus direitos, com a antecedência mínima de 15 dias:

a) Para destituir a direcção distrital ou regional respectiva;

b) Para eleger a direcção distrital ou regional respectiva destituída antes do termo do seu mandato.

4 — A convocatória do conselho distrital, regional ou sub-regional será feita pela direcção distrital ou regional respectiva, reunindo-se ordinariamente até 10 dias antes de cada conselho geral e extraordinariamente por iniciativa daquela ou quando requerida a sua convocação por:

Maioria simples dos delegados sindicais do distrito, região ou sub-região em efectividade de funções;

Direcção nacional, para debate de assuntos de âmbito distrital, regional ou sub-regional.

#### Artigo 35.º

##### Órgãos locais

A convocatória da assembleia local será feita pela delegação local respectiva, reunindo-se ordinariamente até cinco dias antes do conselho distrital, regional ou sub-regional e extraordinariamente por iniciativa daquela ou quando requerida a sua convocação por:

Um terço dos sócios da respectiva assembleia local no pleno uso dos seus direitos;

Direcção distrital ou regional respectiva para debate de assuntos de âmbito local.

#### SUBSECÇÃO II

##### Funcionamento dos órgãos deliberativos

#### Artigo 36.º

##### Regras gerais

1 — A assembleia geral, o congresso, o conselho geral, as assembleias distritais e regionais, os conselhos distritais, regionais e sub-regionais e as assembleias locais funcionarão com a maioria dos seus membros constitutivos.

2 — Na falta da maioria, os órgãos referidos no n.º 1 funcionarão uma hora depois com qualquer número dos seus membros constitutivos.

3 — As deliberações serão tomadas, salvo disposição em contrário do próprio órgão ou dos estatutos, por maioria simples dos membros presentes.

4 — As votações nos órgãos deliberativos serão publicamente expressas, excepto as que tenham por objecto a nomeação, eleição ou outra forma de designação de quaisquer pessoas, para qualquer cargo, órgão ou função, bem como a aplicação de sanções disciplinares, em que serão sempre e obrigatoriamente por escrutínio directo e secreto.

5 — A assembleia geral funcionará por secções de voto nos respectivos locais de trabalho, para efeitos dos n.ºs 1, 4 e 5 do artigo 18.º

6 — As assembleias distritais e regionais funcionarão por secções de voto nos respectivos locais de trabalho.

7 — Nos demais casos, os órgãos deliberativos mencionados no n.º 1 funcionarão em plenário.

#### SUBSECÇÃO III

##### Convocação e funcionamento dos órgãos executivos

#### Artigo 37.º

##### Regras gerais

Com total respeito e subordinação aos estatutos, bem como às normas legais em vigor, os órgãos executivos reger-se-ão pelas seguintes regras:

1) A convocação dos órgãos executivos é da competência do respectivo presidente;

2) As decisões dos órgãos executivos serão tomadas por maioria simples do número de membros presentes que os constituam estatutariamente;

3) As votações nos órgãos executivos serão publicamente expressas, excepto as que tenham por objecto a nomeação, eleição ou outra forma de designação de quaisquer pessoas, para qualquer cargo, órgão ou função, bem como a aplicação de sanções disciplinares, em que serão sempre e obrigatoriamente por escrutínio directo e secreto;

4) Os membros dos órgãos executivos são solidariamente responsáveis pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado, salvo se tiverem votado expressamente contra a decisão ou se estiveram ausentes na reunião em que foi tomada a decisão e posteriormente contra ela se manifestarem por escrito;

5) Os membros dos órgãos executivos respondem individualmente pelos actos e acções não aprovados pelo colectivo do órgão ou desconhecido deste;

6) Para que o STI fique obrigado, é necessário que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, três membros do órgão executivo competente para a realização do acto;

7) Os órgãos executivos poderão constituir mandatários para a prática de actos da sua competência, com carácter de continuidade ou não, devendo fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos;

8) A constituição de mandatário será sempre publicitada;

9) De todas as reuniões será lavrada acta de que constarão, ainda que de forma resumida, todas as matérias e questões debatidas, podendo-lhe ser apensados documentos escritos apresentados;

10) A mesa coordenadora reunirá ordinariamente sempre que o cumprimento das normas estatutárias assim o exija e extraordinariamente quando tal se mostre necessário;

11) A direcção nacional reunirá ordinariamente uma vez em cada mês do calendário e extraordinariamente sempre que tal se mostre necessário;

12) O conselho fiscal, as direcções distritais e regionais e as delegações locais reunirão uma vez em cada trimestre do calendário ou sempre que tal se mostre necessário;

13) A delegação distrital e regional dos Açores ao conselho geral e a comissão nacional reunirão sempre que tal for necessário.

## TÍTULO IV

### Do referendo, eleições e mandatos

#### CAPÍTULO I

##### Referendo

###### Artigo 38.º

###### Referendo

1 — Os sócios do Sindicato no pleno uso dos seus direitos poderão ser chamados a pronunciar-se directamente, a título vinculativo, através de referendo, por decisão do congresso ou do conselho geral, a requerimento da direcção nacional.

2 — O referendo só pode ter por objecto questões de relevante interesse de política sindical, que, pela sua natureza, devam ser decididas por todos os sócios.

3 — A decisão de filiação, federação ou abandono das organizações referidas no n.º 2 do artigo 6.º é obrigatoriamente sujeita a referendo, que deverá reunir pelo menos três quartos dos votos expressos.

4 — São excluídas do âmbito do referendo as alterações aos estatutos, bem como as questões e actos de natureza meramente administrativa, orçamental ou financeira.

5 — Cada referendo recairá sobre uma só matéria, devendo as questões ser formuladas em termos de sim ou não, com objectividade, clareza e precisão.

6 — São excluídas a convocação e formulação de referendos entre a publicitação de actos eleitorais para órgãos executivos nacionais e a sua tomada de posse.

#### CAPÍTULO II

##### Eleições

###### Artigo 39.º

###### Princípios

1 — Sem prejuízo das demais disposições estatutárias, as eleições regulam-se pelo presente artigo, podendo ser elaborado regulamento administrativo e de apoio logístico, subordinado àquelas normas.

2 — As eleições para a direcção nacional, conselho fiscal, direcções distritais, regionais e delegações locais efectuar-se-ão no último trimestre do seu mandato.

3 — As eleições para a mesa coordenadora e comissão nacional serão efectuadas em congresso ordinário por escrutínio secreto.

4 — Qualquer órgão executivo cessante manter-se-á em funções até à data da tomada de posse dos órgãos eleitos.

5 — Apenas poderão votar em actos eleitorais a qualquer nível os sócios cuja proposta de sindicalização tenha, nos termos estatutários, dado entrada na sede nacional do STI pelo menos um mês antes do acto eleitoral.

6 — Só poderão ser eleitos para órgãos executivos nacionais, distritais, regionais e locais os sócios que tenham essa qualidade ininterruptamente há pelo menos três anos, um ano e seis meses, respectivamente, e nunca tenham sido punidos com qualquer pena disciplinar.

7 — a) Na inexistência de listas candidatas, os órgãos executivos cessantes manter-se-ão em funções, promovendo no prazo de 60 dias a constituição de lista de sucessão.

b) No caso previsto na alínea anterior, as eleições realizar-se-ão nos 15 dias posteriores ao termo do prazo nela referido.

c) Se ainda assim não houver listas candidatas, compete à direcção nacional, quando estiverem em causa órgãos nacionais, distritais ou regionais, ou às direcções distritais e regionais respectivas, estando em causa órgãos locais, promover no mais curto espaço de tempo possível a constituição de lista de candidatura, abrindo-se novo processo eleitoral.

8 — Sob pena de nulidade do processo eleitoral e sem prejuízo de promoção de eleições dos órgãos não providos, nenhum órgão ou o seu membro, em exercício de funções, pode apoiar, promover ou de alguma forma interferir favorável ou desfavoravelmente na eleição de qualquer lista para qualquer órgão executivo, em detrimento de outras listas, salvo no caso de listas oficiais de candidatura por si apresentadas e sempre, sem qualquer recurso aos meios do sindicato ao seu dispor, enquanto executivo cessante.

#### CAPÍTULO III

##### Mandatos

###### SECÇÃO I

###### Duração dos mandatos

###### Artigo 40.º

###### Duração

Os mandatos para os órgãos executivos eleitos têm a duração de quatro anos coincidentes com anos civis.

###### SECÇÃO II

###### Demissão e exoneração dos órgãos executivos

###### Artigo 41.º

###### Demissão ou destituição

A demissão ou destituição da maioria simples dos membros de um órgão executivo equivale à demissão ou destituição colectiva do respectivo órgão.

## Artigo 42.º

### Demissão ou destituição da mesa coordenadora, direcção nacional e conselho fiscal

1 — Se a mesa, direcção nacional ou o conselho fiscal se demitirem, manter-se-ão em funções até à sua substituição.

2 — Se for proposta a destituição da totalidade de um dos órgãos referidos no número anterior, este manter-se-á em funções de gestão corrente até à tomada de posse do novo órgão eleito.

## Artigo 43.º

### Demissão ou destituição das direcções distritais e regionais

Com as necessárias adaptações ao nível distrital e regional, aplica-se o disposto no artigo anterior.

## Artigo 44.º

### Demissão ou destituição dos delegados sindicais

Se se demitirem ou forem destituídos os delegados sindicais, a assembleia local respectiva promoverá de imediato a eleição dos seus substitutos.

## Artigo 45.º

### Substituição de titulares de órgãos executivos

1 — A demissão ou destituição de qualquer elemento de um órgão executivo nacional, distrital ou regional implica a sua substituição pelo elemento a seguir indicado na lista de candidatura.

2 — Do n.º 1 exceptua-se o tesoureiro, que será substituído pelo elemento consensado em plenário do órgão respectivo.

3 — Toda a substituição implica a imediata publicação ao nível geográfico do órgão respectivo.

## SECÇÃO III

### Suspensão de mandatos

## Artigo 46.º

### Suspensão temporária de mandatos

1 — Qualquer membro de órgão executivo poderá solicitar a suspensão temporária de mandato por motivo de:

- a) Doença;
- b) Curso ou concurso profissional;
- c) Actividade política temporária;
- d) Deslocação temporária do seu local de trabalho;
- e) Qualquer outro motivo de força maior atendível.

2 — O pedido de suspensão temporária do mandato de membros de órgãos executivos nacionais, distritais ou regionais será dirigido por escrito ao órgão respectivo.

3 — O pedido de suspensão temporária do mandato de delegados sindicais será dirigido à assembleia local respectiva.

4 — A suspensão temporária não provoca a vacatura do lugar, sendo o elemento substituído nas suas funções, também temporariamente, nos termos do artigo 45.º

## TÍTULO V

### Das quotizações, fundos, orçamento e contas

## CAPÍTULO I

### Quotizações

## Artigo 47.º

### Quota mensal

Todos os sócios do STI pagarão mensalmente a quotização fixada pelo congresso, excepto durante o período de suspensão da qualidade de sócio.

## Artigo 48.º

### Isenção de quota

Estão isentos de quota mensal, sem perda dos direitos estatutários:

- 1) Os sócios que comprovada e justificadamente deixem de receber vencimento ou pensão de aposentação;
- 2) Os sócios que apresentem motivo devidamente justificado, aceite pela direcção nacional do STI;
- 3) Os sócios honorários.

## CAPÍTULO II

### Fundos

## Artigo 49.º

### Fundos

Constituem fundos do STI:

- 1) O produto das quotizações mensais dos sócios;
- 2) Os saldos de cada gerência;
- 3) Os juros de depósitos bancários;
- 4) Os resultados de aplicações financeiras ou de capital, seja qual for a sua natureza;
- 5) Comparticipações em seguros;
- 6) Todas as receitas ou contribuições eventuais ou extraordinárias.

## Artigo 50.º

### Aplicação dos fundos

Os fundos do STI têm obrigatoriamente a seguinte aplicação:

- 1) Quotizações mensais:
  - a) Entre 55 % e 65 % para despesas correntes e encargos resultantes da normal actividade do STI;
  - b) Entre 30 % e 40 % para o Fundo de Acção Social;
  - c) 5 % para o Fundo de Greve;
  - d) Anualmente, a direcção nacional proporá ao conselho geral as percentagens a afectar às despesas correntes e ao Fundo de Acção Social, por forma a que a soma das duas totalize 95 %;
- 2) Saldos de cada gerência anual:
  - a) 60 % para reservas de investimento patrimonial mobiliário e imobiliário;
  - b) 40 % para o Fundo de Greve.

## CAPÍTULO III

## Orçamento e contas

## Artigo 51.º

## Orçamento

Sem prejuízo das disposições dos estatutos, o orçamento rege-se-á pelo regulamento orçamental.

1 — Os orçamentos nacional, distritais e regionais, bem como os mapas de controlo da execução orçamental, obedecerão a modelo uniforme, elaborado pela direcção nacional.

2 — O orçamento nacional autonomizará o orçamento da gestão corrente do orçamento do Fundo de Acção Social.

3 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os orçamentos das direcções distritais e regionais será calculado com base na seguinte fórmula:

$$OD = 0,000015 * N * RGQ$$

em que:

*OD* é o orçamento distrital ou regional;

*N* é o número efectivo de sócios do respectivo distrito ou região em 30 de Setembro do ano em curso;

*RGQ* é a receita global de quotizações do último ano totalmente apurado.

4 — O orçamento da direcção regional dos Açores, calculado nos termos do número anterior, será majorado em 20 %, para fazer face aos custos das deslocações entre as ilhas.

5 — Sem prejuízo do n.º 7 do artigo 30.º, as verbas para aquisição de bens patrimoniais à guarda das direcções distritais e regionais, bem como para rendas pagas com sedes distritais e regionais, integram o orçamento nacional.

## Artigo 52.º

## Contas

As despesas e contas nacionais, distritais e regionais subordinam-se ao orçamento anual e ao respectivo regulamento.

1 — Para efeitos de gestão de fundos, o STI possuirá uma contabilidade, organizada de molde a permitir não só o controle como a autonomização das contas de despesas gerais, das contas do Fundo de Acção Social.

2 — Não é permitido na contabilidade um atraso superior a 90 dias.

3 — As verbas orçamentadas para as direcções distritais e regionais serão pagas em duodécimos, deduzindo-se nestes os saldos positivos transitados de anos anteriores e que tenham ficado na posse das referidas distritais e regionais.

4 — A falta de prestação trimestral de contas, pelas direcções distritais e regionais, no prazo de 30 dias após o trimestre a que se referem implica a imediata suspensão de remessa de duodécimos, até regularização, sendo perdidos os duodécimos relativos aos meses completos de atraso.

5 — Todas as despesas serão comprovadas documentalmente, devendo os documentos ou suas fotocópias autenticadas pelo tesoureiro ou na sua ausência pelo presidente do respectivo órgão, acompanhar a prestação de contas, bem como o extracto da respectiva conta bancária.

## Artigo 53.º

## Despesas

1 — Sem prejuízo de convite ou convocatória da direcção nacional, apenas serão consideradas para efeitos de reembolso as despesas suportadas pelo dirigente sindical no desempenho estrito das funções estatutárias para as quais foi eleito.

2 — Os casos omissos serão resolvidos pela direcção nacional.

## TÍTULO VI

## Do regime disciplinar e das penas

## Artigo 54.º

## Processo disciplinar

Nenhuma pena poderá ser aplicada sem processo disciplinar prévio, que revestirá a forma escrita e em que serão asseguradas à parte acusada todas as garantias e meios de defesa legais.

## Artigo 55.º

## Penas

1 — Existem as penas de:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão de sócio;
- c) Expulsão de sócio.

2 — A expulsão de sócio faz suspender qualquer função que desempenhe nos órgãos do Sindicato.

3 — As penas referidas nas alíneas b) e c) do número anterior serão publicitadas.

## Artigo 56.º

## Aplicação das penas

1 — A pena de repreensão será aplicada aos sócios que, por negligência, não cumpram sistematicamente os seus deveres.

2 — A pena de suspensão será aplicada aos sócios que, expressamente, se recusem ao cumprimento dos seus deveres. A pena, não poderá exceder dois anos.

3 — A pena de expulsão será aplicada aos sócios que, dolosamente, pratiquem actos contrários aos princípios dos presentes estatutos, façam pública propaganda contra o STI ou o sindicalismo ou ponham publicamente em causa o bom nome e a dignidade da organização ou de qualquer dos seus órgãos ou membros.

## TÍTULO VII

## Do Fundo de Acção Social

## Artigo 57.º

## Fundo de Acção Social

1 — O STI possui um fundo de solidariedade designado Fundo de Acção Social, com a sigla FAS, que sem prejuízo das restantes disposições dos estatutos se regulamentará pelo Regulamento do Fundo de Acção Social.

2 — Os funcionários do STI beneficiarão do FAS desde que para tal optem por descontar no seu vencimento ilíquido mensal a importância equivalente à percentagem para o FAS fixada na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 49.º dos estatutos.

#### Artigo 58.º

##### Objectivos a médio prazo

1 — A médio prazo, o STI poderá implementar a gestão de um fundo de apoio e assistência, com autonomia financeira, administração e quadro de pessoal próprio.

2 — O fundo de apoio e assistência terá por objectivos o apoio na educação aos filhos dos associados e complemento de pensão de reforma e sobrevivência aos sócios e cônjuges.

3 — Sem prejuízo das restantes disposições estatutárias, o fundo de apoio e assistência reger-se-á pelo seu regulamento interno.

## TÍTULO VIII

### Dos estatutos, dissolução e liquidação

#### CAPÍTULO I

##### Estatutos

#### Artigo 59.º

##### Alteração aos estatutos

1 — Os estatutos do STI poderão ser alterados de acordo com uma das seguintes condições:

*a*) As propostas serem subscritas por pelo menos 100 associados no pleno uso dos seus direitos;

*b*) As propostas serem apresentadas pela direcção nacional.

2 — A intenção de alterar os estatutos deverá ser comunicada a todos os sócios até 90 dias antes do congresso que irá propor a alteração à assembleia geral.

3 — A assembleia geral que vai aprovar as alterações propostas realizar-se-á nos 30 dias posteriores ao congresso mencionado no número anterior.

#### CAPÍTULO II

##### Extinção, dissolução e liquidação

#### Artigo 60.º

##### Extinção, dissolução e liquidação

1 — A extinção do Sindicato só se verificará por deliberação assembleia geral e por, pelo menos, três quartos dos votos expressos pelos sócios, depois de cumprido o disposto no n.º 13 do artigo 18.º

2 — A assembleia geral definirá também os termos em que se processará a dissolução e o destino a dar a todos os bens e património do Sindicato.

## TÍTULO IX

### Disposições diversas

#### Artigo 61.º

##### Representação em juízo

Em juízo, o STI será representado pelo presidente do órgão responsável pela decisão controvertida ou estatutariamente competente para a tomada dessa decisão.

#### Artigo 62.º

##### Reclamações e recursos

1 — As reclamações das decisões da comissão eleitoral têm efeito suspensivo.

2 — Os recursos para os órgãos deliberativos são facultativos.

#### Artigo 63.º

##### Casos omissos

Os casos omissos aos presentes estatutos, bem como aos seus regulamentos em vigor, serão regulados subsidiariamente pelas disposições legais aplicáveis e, na sua falta, por deliberação ou decisão do órgão competente, consoante os casos.

#### Artigo 64.º

##### Normas regulamentares

Serão elaborados de acordo com os presentes estatutos:

- 1) O regulamento orçamental;
- 2) O regulamento do Fundo de Acção Social;
- 3) O regulamento dos sócios;
- 4) O regulamento de apoio jurídico aos sócios;
- 5) O regulamento do Fundo de Greve;
- 6) O regulamento dos delegados sindicais;
- 7) Outros regulamentos necessários ao bom funcionamento do STI.

## TÍTULO X

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 65.º

##### Regulamentos

1 — Os regulamentos referidos no artigo anterior serão aprovados no prazo máximo de 180 dias após entrada em vigor dos estatutos.

2 — Até à aprovação dos novos regulamentos, vigoram os anteriores em tudo o que não contrarie os actuais estatutos e, na sua inexistência, omissão ou revogação serão as matérias provisoriamente decididas pelo conselho geral.

#### Artigo 66.º

##### Mandatos

1 — Os mandatos dos actuais dirigentes distritais dos Açores e da Madeira mantêm-se em vigor até à eleição das novas direcções regionais, que deverão realizar-se no prazo máximo de 90 dias.

2 — Mantém-se em vigor os mandatos dos actuais dirigentes distritais.

3 — O mandato da mesa coordenadora mantém-se em vigor até à realização do próximo congresso ordinário.

4 — Os mandatos dos actuais delegados sindicais mantêm-se em vigor durante o período para que foram eleitos.

5 — Transitoriamente a comissão nacional será eleita, por proposta da mesa coordenadora, no congresso que indicar as presentes alterações, sendo apresentada essa eleição a ratificação por parte da assembleia geral que aprovar as alterações propostas, mantendo o seu mandato até à realização do próximo congresso ordinário.

#### Artigo 67.º

##### Processos disciplinares e de inquérito pendentes

Os processos disciplinares e de inquérito, em curso à data da entrada em vigor dos presentes estatutos, regem-se pelas regras processuais e procedimentais anteriores.

#### Artigo 68.º

##### Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Ministério do Trabalho*.

Registados em 18 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 123 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins — SINFA

Eleição em 25 de Julho de 2009 para o mandato de quatro anos.

#### Secretariado Nacional

Secretário-geral — Fernando Manuel Cabrita Silvestre, bilhete de identidade n.º 5518965, residente em Setúbal.

Presidente — Vítor Manuel Oliveira Almeida, bilhete de identidade n.º 2214768, residente na Póvoa.

Vice-secretários-gerais:

António Manuel da Piedade Dias, bilhete de identidade n.º 4969057, residente em Arronches.

José António Moreira Caetano, bilhete de identidade n.º 580839.6, residente em Marco de Canaveses.

Virgílio Manuel Carreira Oliveira, bilhete de identidade n.º 2184475, residente no Montijo.

Tesoureiro — José Robalo Aniceto, bilhete de identidade n.º 7824140, residente em Godigana.

Membros:

Aldina de Lurdes Marques, bilhete de identidade n.º 9521367, residente no Carregado.

Américo Augusto Abelhas Rodrigues, bilhete de identidade n.º 7382658, residente em São Romão do Coronado.

António Manuel Pires Duarte, bilhete de identidade n.º 2321241, residente em Vila Nova da Barquinha.

Carlos Alberto Nunes Balsa, bilhete de identidade n.º 5070348, residente no Entroncamento.

Carlos Alberto Ribeiro Gomes, bilhete de identidade n.º 9801735, residente em Rio Tinto.

Carlos Manuel Gomes Coelho, bilhete de identidade n.º 9316240, residente em Rio Tinto.

Carlos Stefano Amaral Xavier, bilhete de identidade n.º 10108523, residente na Parede.

Fernando da Silva Rasteiro, bilhete de identidade n.º 412888 9, residente em Pereira.

João Fernando Afonso Fernandes, bilhete de identidade n.º 3676801, residente no Porto.

João Paulo Figueiredo Pinto Xavier, bilhete de identidade n.º 9520733, residente em Odivelas.

José Alfredo dos Santos Marques, bilhete de identidade n.º 7468626.7, residente em Vilar Formoso.

José Manuel Leal Martins Costa, bilhete de identidade n.º 5321559, residente em Mem Martins.

José Manuel Marques Oliveira, bilhete de identidade n.º 10685394, residente em Estarreja.

José Manuel Jesus Simões, bilhete de identidade n.º 5074445, residente no Cacém.

Jorge Manuel Vasconcelos Neves, bilhete de identidade n.º 6609376, residente em Granja do Ulmeiro.

Manuel Flores Sabino, bilhete de identidade n.º 5207824, residente no Barreiro.

Margarida Pereira da Fonseca Silva, bilhete de identidade n.º 8333326, residente em Caxarias.

Natália Manuela Fortuna de Sousa, bilhete de identidade n.º 10432394, residente em Vila Nova de Gaia.

Paulo José Pignattelli d'Avillez Nunes Pereira, bilhete de identidade n.º 7116774, residente na Parede.

Paulo Jorge Cabanelas Fernandes, bilhete de identidade n.º 7369710, residente em Atalaia.

Ricardo Isidro Rego Nascimento, bilhete de identidade n.º 10326069, residente em Paredes.

Rui Manuel Realinho Bugia, bilhete de identidade n.º 7449244, residente em Elvas.

Victor Sebastião Lousa Lopes, bilhete de identidade n.º 9640991, residente em Aveiro.

António Manuel Da Silva Diogo, bilhete de identidade n.º 10433894, residente em Coimbra.

Ana Paula da Silva Figueiredo, bilhete de identidade n.º 10353597, residente em Vila Franca das Naves.

Ricardo Jorge da Costa S. Madureira Marques, bilhete de identidade n.º 10287175, residente em Valadares.

Filipa Alexandra Carvalho Lino, bilhete de identidade n.º 10151306, residente em Lisboa.

Paulo Miguel Neves Marques Saraiva, bilhete de identidade n.º 10355860, residente na Amadora.

José Joaquim Carrilho Cacheira, bilhete de identidade n.º 6980941.0, residente em Pinhal Novo.

Afonso José Oliveira Gomes Ribeiro, bilhete de identidade n.º 5393186, residente nas Mercês.

Augusto José Antunes Olivença, bilhete de identidade n.º 8128448.9, residente em Mem Martins.

Aurélio Douradinha Raposo, bilhete de identidade n.º 6193462, residente em Castro Marim.

Diamantino Marques Calisto, bilhete de identidade n.º 4573970, residente em Vila Nova da Barquinha.

Joaquim da Rosa Peguinho Milheiras, bilhete de identidade n.º 10456592, residente em Galveias.

Jorge Eurico da Fonseca Iglésias, bilhete de identidade n.º 8905350, residente em Viana do Castelo.

Manuel João Cardoso Cortes, bilhete de identidade n.º 5632786, residente em Pinhal Novo.

Manuel Jorge Silva Sousa, bilhete de identidade n.º 05318814, residente em Torres Novas.

Maria Cecília Valente Anjos Pereira, bilhete de identidade n.º 7290937, residente em Estarreja.

Jorge Amarantes Pereira, bilhete de identidade n.º 3306319, residente em Vila Nova de Gaia.

Maria Ondina Borges Rego Monteiro, bilhete de identidade n.º 5704762, residente em Oliveira do Bairro.

Mário Nunes Gonçalves, bilhete de identidade n.º 7469389, residente em Litém.

Mónica Alexandra dos Santos Pinho, bilhete de identidade n.º 11433446, residente em Estarreja.

Paula Cristina Martins da Silva, bilhete de identidade n.º 1595362, residente em Albergaria-a-Velha.

Rosa Maria Ferreira Tavares, bilhete de identidade n.º 10876036, residente em Aveiro.

José Manuel Rocha Malheiro, bilhete de identidade n.º 8999045, residente em Ermesinde.

José Francisco Paulos Trabulo, bilhete de identidade n.º 7746371, residente em São Mamede do Coronado.

Maria Madalena Norte Antunes Coelho, bilhete de identidade n.º 10349705, residente em Bensafrim.

Carlos Manuel Lourenço Ferreira, bilhete de identidade n.º 10169869, residente em Paços de Ferreira.

Paulo Sérgio Souto, bilhete de identidade n.º 10522173, residente em Valadares.

José de Araújo Oliveira, bilhete de identidade n.º 5808396, residente em Nine.

Rui Jorge Múrias, bilhete de identidade n.º 6638759, residente em Barcelos.

António Pereira Bento, bilhete de identidade n.º 3650679, residente em Vila Real.

Amadeu Augusto Jesus Sousa, bilhete de identidade n.º 3834779, residente em Barcelos.

Rui Gabriel Gonçalves Acácio, bilhete de identidade n.º 9657694.5, residente em Vila Nova Gaia.

Suplentes:

Otília da Silva Santos, bilhete de identidade n.º 5432143.3, residente em Pinhal Novo.

Raul Paulo da Silva Soares, bilhete de identidade n.º 9503656, residente em Matosinhos.

## SPN — Sindicato dos Professores do Norte

Eleição em 13 de Maio de 2008 e em eleição intercalar de 2 de Julho de 2009 para o mandato de três anos.

### Direcção

Nome	Sector
<b>Efectivos</b>	
Abel Guilherme Teixeira Macedo . . . . .	3.º CEB/SEC
Adriano Alberto Branco Teixeira de Sousa . . . . .	2.º CEB
Adriano Soares Pinto . . . . .	1.º CEB
Alice Conceição Susano . . . . .	1.º CEB
Ana Paula Belchior Tomé Maçaira . . . . .	Pré-escolar
António de Fátima Marques Baldaia . . . . .	1.º CEB
António Joaquim Barreira . . . . .	SEC
António Jorge Reis Moreira . . . . .	3.º CEB/SEC
Ariana Maria de Almeida Matos Cosme . . . . .	Superior
Carlos Alberto Marques Midões . . . . .	2.º CEB
Carlos Alberto Silva dos Santos Taveira . . . . .	2.º CEB
Conceição Maria Martins Peixoto . . . . .	Pré-escolar
Davide Oliveira Castro Dias . . . . .	2.º CEB
Fernanda Lopes Martins . . . . .	2.º CEB
Fernando António Simões Ramos Santos . . . . .	SEC
Henrique João Carneiro Borges . . . . .	SEC
Henrique Malheiro Vaz . . . . .	Superior
Isabel Maria Carvalho Baptista . . . . .	Superior
João da Fátima Marques Baldaia . . . . .	1.º CEB
João Paulo Rebelo Silva . . . . .	2.º CEB
Jorge Luís Fernandes Pimentel . . . . .	1.º CEB
José Augusto Moreira Gonçalves Cardoso . . . . .	2.º CEB
José Carlos Lopes . . . . .	2.º CEB
José Manuel de Almeida e Silva . . . . .	1.º CEB
José Manuel Meneses Costa . . . . .	2.º CEB
José Paulo Serralheiro . . . . .	2.º CEB
José Rafael Brito Tormenta . . . . .	3.º CEB/SEC
Lúcia Conceição Lopes . . . . .	1.º CEB
Manuel Carlos Ferreira Silva . . . . .	Superior
Maria de Lurdes Silva Veiga . . . . .	1.º CEB
Maria Fernanda Barbosa Silva Costa . . . . .	3.º CEB/SEC
Maria Fernanda de Carvalho de M. e Vasconcelos . . . . .	3.º CEB/SEC
Maria Júlia Santos Mourão do Vale . . . . .	Pré-escolar
Maria Manuela Araújo Costa Gomes Serequeira . . . . .	3.º CEB/SEC
Maria Manuela Milhais Pinto Mendonça . . . . .	3.º CEB/SEC
Maria Natália Dias . . . . .	Pré-escolar
Maria Teresa Guimarães Medina . . . . .	Superior
Paula Maria Rodrigues de Sampaio Gonçalves . . . . .	Pré-escolar
Paulo Alberto Branco Teixeira Sousa . . . . .	SEC
Paulo Manuel Oliveira Silva . . . . .	Particular
Raul Medina Prata Pinheiro . . . . .	Superior
Rogério Correia Tavares Ribeiro . . . . .	1.º CEB
Rogério Manuel Barreiros Correia . . . . .	3.º CEB/SEC
Vítor Manuel Costa Rocha Ribeiro . . . . .	2.º CEB
Vítor Manuel Pereira Gomes . . . . .	1.º CEB
Francisco Manuel Cunha Gonçalves . . . . .	2.º CEB — Aveiro
Maria Manuela Antunes — aposentada . . . . .	Aveiro
Maria Fátima Neves Guimarães . . . . .	2.º CEB — Aveiro
José Maria Barbosa Cardoso . . . . .	SEC — Braga



Nome	Sector
Júlio Manuel da Silva Gonçalves . . . . .	2.º CEB — Braga
Maria de Lurdes Alves Salgueira . . . . .	2.º CEB — Braga
Pedro Nuno Ferreira Pinto de Oliveira . . . . .	Superior — Braga
José Augusto Nascimento Domingues . . . . .	SEC — Bragança
Maria Cristina Gonçalves Carvalho . . . . .	2.º CEB — Bragança
Maria Teresa Teixeira Pereira . . . . .	SEC — Bragança
Anabela Barros Pinto Sousa . . . . .	SEC — Porto
João Fernando Melo da Costa — aposentado	Porto
Maria José Araújo da Silva . . . . .	1.º CEB — Porto
Maria Ondina Ferreira Carneiro . . . . .	Pré-escolar — Porto
Susana Maria Moura Ferreira Nunes . . . . .	Pré-escolar — Porto
Maria da Conceição Luís Vaz Nande . . . . .	1.º CEB — Viana do Castelo
Mário Pedro Leal Cardoso Molinos . . . . .	SEC — Viana do Castelo
Rui Pedro Rodrigues Palma da Silva . . . . .	1.º CEB — Viana do Castelo
Alice Maria Ferreira Santos Melo Lima . . . . .	Pré-escolar — Vila Real
José Manuel Sarmiento Morais Caldas . . . . .	1.º CEB — Vila Real
Maria José Lemos Bebiano . . . . .	Pré-escolar — Vila Real

Nome	Sector
<b>Suplentes</b>	
Abílio Afonso Lourenço . . . . .	3.º CEB/SEC
Agostinho Loureiro Moreira . . . . .	2.º CEB
Alda Maria Botelho Correia Sousa . . . . .	Superior
Ana Maria Pereira Baptista . . . . .	1.º CEB
Ana Maria Queirós Marques Silva Pires . . . . .	2.º CEB
Anabela Pereira Fernandes Bastos . . . . .	3.º CEB/SEC
João Adriano Fernandes Rangel . . . . .	Superior
João Paulo Araújo Dupont . . . . .	3.º CEB/SEC
José Carlos Gomes Pinheiro . . . . .	2.º CEB
José Guilherme Lopes Azevedo . . . . .	SEC
Libânia Faria Monteiro Silva . . . . .	Pré-escolar
Maria Emília Pinto Pereira . . . . .	1.º CEB
Maria Judite Pinho Pereira Almeida . . . . .	SEC
Maria Lurdes Oliveira Sousa Rubim . . . . .	IPSS
Maria Paula Corte Real Santos . . . . .	3.º CEB/SEC
Miguel Araújo Lima Rocha Pereira . . . . .	2.º/3.º CEB
Noémia Fernanda Teixeira Peres . . . . .	Pré-escolar
Paulo Alexandre Dias Franco . . . . .	2.º CEB
Vera Lúcia da Silva . . . . .	2.º CEB
Vítor Alexandre Cunha Marmelo . . . . .	2.º CEB

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo — APAVT — Alteração**

Alteração, aprovada na assembleia geral extraordinária realizada em 1 de Julho de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2008.

#### **Estatutos**

#### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, sede e fins**

#### **Artigo 1.º**

#### **Denominação, princípios enformadores e regime jurídico**

A Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo (abreviadamente APAVT) é uma associação patronal, sem fins lucrativos, de duração ilimitada, criada de harmonia com os princípios de liberdade de constituição, inscrição, organização democrática interna e independência face ao Estado, estabelecidos no regime jurídico das associações

empresariais aprovado pelo Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril.

§ único. A APAVT rege-se pelos presentes estatutos e demais legislação aplicável, em especial pelos artigos 167.º a 184.º do Código Civil.

#### **Artigo 2.º**

#### **Âmbito geográfico, sede e formas locais de representação**

A APAVT prossegue o seu objecto em todo o território nacional, tem sede em Lisboa e delegações associativas no Norte e Algarve, podendo a todo o tempo criar outras formas locais de representação.

#### **Artigo 3.º**

#### **Atribuições da APAVT**

1 — A fim de prosseguir os seus objectivos de representação interna e externa das agências de viagens, são atribuições da APAVT:

a) Exercer todas as actividades que, no âmbito dos presentes estatutos e da lei, contribuam para o progresso dos seus associados;

b) Promover um activo e sólido espírito de solidariedade e apoio recíprocos entre os seus membros, para o exercício de direitos e obrigações comuns;

c) Representar os seus associados junto de quaisquer entidades nacionais, estrangeiras ou internacionais públicas ou privadas, nomeadamente sindicais, em ordem à defesa dos legítimos e específicos interesses dos seus membros e do turismo nacional;

d) Promover o estabelecimento de condições e regras a observar no exercício das actividades abrangidas no seu âmbito, de forma a assegurar a normalidade e lealdade de concorrência, bem como o respeito pelos legítimos interesses e direitos dos seus associados;

e) Estudar e divulgar os problemas do turismo em ordem a uma correcta perspetivação dos mesmos, participando activamente na sua resolução;

f) Valorizar, pelos meios ao seu alcance, a actividade dos agentes de viagens e turismo, nos seus aspectos moral, social, técnico e económico;

g) Promover a coordenação e o incremento das actividades das agências de viagens e turismo portuguesas com as das suas congéneres estrangeiras;

h) Estruturar serviços destinados a apoiar e incentivar o desenvolvimento e progresso geral das actividades dos seus associados;

i) Prestar aos seus associados, no âmbito das suas actividades, as informações, sugestões e conselhos que lhes possam ser úteis ou lhes sejam solicitados;

j) Fomentar, a todos os níveis, nomeadamente através de cursos técnico-profissionais, a formação empresarial e profissional e a qualidade de oferta turística;

l) Colaborar na legislação do turismo e das viagens;

m) Intervir nos conflitos que surjam entre os seus membros de forma a encontrar soluções de equidade;

n) Desenvolver e consolidar entre os associados a solidariedade profissional, tornando-os conscientes dos benefícios de colaborarem no âmbito da sua actividade;

o) Intervir em negociações colectivas de trabalho e celebrar as respectivas convenções;

p) Promover, participar e representar os associados em organizações, congressos, colóquios, simpósios e outras reuniões, tanto nacionais, como estrangeiras e internacionais;

q) Editar publicações, periódicas, gratuitas ou pagas;

r) Difundir informações;

s) Cooperar com todas as associações patronais, suas uniões, federações e confederações, ou quaisquer outras entidades na área do turismo;

t) Adquirir, arrendar ou por qualquer outra forma legal utilizar edifícios, no todo ou em parte, dependências, móveis ou serviços necessários às suas actividades;

u) Constituir e administrar fundos;

v) Filiar-se em, e ou representar Portugal, organizações estrangeiras ou internacionais que prossigam fins idênticos, semelhantes ou convergentes;

x) Representar em juízo os associados sempre que estejam em causa interesses que respeitem ao sector das agências de viagens.

2 — Não obstante a sua finalidade não lucrativa, nos termos definidos no corpo do artigo 1.º destes estatutos, a Associação, para a realização dos seus fins, poderá participar em actividades acessórias, não proibidas por lei

que, directa ou indirectamente, lhe propiciem a captação de fundos para a satisfação das suas necessidades e lhe possibilitem uma mais ampla prestação de serviços aos seus associados.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 4.º

##### Categorias dos associados

1 — A APAVT é constituída por um número ilimitado de associados, distribuídos pelas seguintes categorias: efectivos, aliados, honorários, beneméritos e internacionais.

2 — Podem ser associadas efectivas da APAVT as empresas que, observado o condicionalismo legal, exerçam em Portugal a actividade de agências de viagens e turismo.

3 — Poderá ser atribuída a qualidade de associado aliado a entidade que, não se integrando no âmbito definido no número anterior, exerça regularmente actividades de índole turística, bem como, e ainda, aos delegados das agências de viagens estrangeiras legalmente autorizados pela Direcção-Geral do Turismo a exercer a sua actividade em Portugal.

4 — Serão associadas honorárias as pessoas singulares ou colectivas a quem, pela sua relevante acção no turismo e em especial no sector das agências de viagens ou ainda por importantes serviços prestados à APAVT, tenha sido atribuída tal distinção.

5 — Serão sócias beneméritas as pessoas jurídicas e outras entidades que dispensam ou tenham dispensado apoio material de reconhecida relevância à APAVT.

6 — Integram as categorias de associado efectivo e de associado aliado, com todos os direitos e obrigações previstos nos presentes estatutos, as sociedades estrangeiras que exerçam em Portugal ou no território de outro Estado as actividades dos n.ºs 2 e 3 e revelem uma intensa ligação com o turismo português.

#### Artigo 5.º

##### Processo de aquisição da qualidade de associado

1 — A admissão de associados efectivos e aliados é da competência da direcção da APAVT, a requerimento dos interessados, os quais deverão, desde logo, apresentar os documentos comprovativos do exercício legal da sua actividade e, apenas para os associados efectivos, a declaração de cumprimento do código de ética profissional, bem como a declaração de adesão ao provedor do cliente.

2 — Da deliberação da direcção que recuse a admissão poderá o candidato recorrer para a assembleia geral, no prazo de 10 dias contados a partir da data da respectiva comunicação.

3 — A atribuição da qualidade de associado honorário e de associado benemérito é da competência exclusiva da direcção da APAVT, sendo tal deliberação inimpugnável.

#### Artigo 6.º

##### Representantes dos associados

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 do presente artigo, o exercício dos direitos dos associados e a sua

participação na APAVT só poderá efectuar-se através de pessoa singular que reúna as seguintes qualidades: sócio, gerente ou administrador.

2 — No pedido escrito a que se refere o n.º 1 do artigo anterior os associados identificarão o seu representante efectivo e o(s) seu(s) representante(s) suplente(s) junto da APAVT.

3 — Os cargos de presidente da mesa da assembleia geral, presidente da direcção e presidente do conselho fiscal só podem ser exercidos por pessoas singulares, titulares de parcelas do capital social das empresas que os nomeiem.

4 — Salvo indicação expressa em contrário por parte do associado, o exercício de direitos e a participação no funcionamento da Associação por parte de um representante suplente vinculam, estatutária e legalmente, a associada sua representada como se do representante efectivo se tratasse.

5 — Cessará a representação quando os representantes indicados deixem de preencher os requisitos enunciados no n.º 1 e outros que os preencham sejam indicados por escrito à APAVT para os substituir.

6 — Independentemente do preceituado nos n.ºs 3 e 5 deste artigo, os associados devem proceder à indicação por escrito das pessoas que os representam na Associação, logo que se verifiquem alterações.

7 — É do conhecimento officioso da direcção ou do presidente da mesa da assembleia geral, consoante os casos, podendo decidir em conformidade, a falta de poderes de representação a que se refere este artigo, no caso de o associado não ter fornecido atempadamente à APAVT os documentos comprovativos de tal qualidade.

8 — O disposto nos n.ºs 1 e 3 do presente artigo só terá aplicação a partir das eleições para o biénio de 2002-2003, inclusivamente.

### Artigo 7.º

#### Direitos dos associados

1 — São direitos dos associados:

- a) Participar e votar nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito, salvo o disposto no n.º 1 do artigo anterior e no n.º 2 deste artigo;
- c) Requerer a convocação de assembleias gerais nos termos estabelecidos nos presentes estatutos;
- d) Obter o patrocínio da Associação na defesa dos seus legítimos direitos;
- e) Dirigir propostas e sugestões à direcção;
- f) Beneficiar dos serviços e apoio da APAVT;
- g) Examinar as contas associativas e a correspondência dos lançamentos com os documentos que os justifiquem;
- h) Interpor recurso para a assembleia geral do indeferimento das reclamações que apresentam à direcção.

2 — Os direitos consignados nas alíneas a), b), c), g) e h) do n.º 1 deste artigo só podem ser exercidos pelos sócios efectivos.

3 — O exame a que se refere a alínea g) do número anterior só poderá ter lugar após o recebimento de convocação da assembleia geral que deva apreciar as contas associativas.

4 — É de oito dias o prazo para exercer o direito consignado na alínea h) do n.º 1 deste artigo, contados desde a data em que o associado tome conhecimento da deliberação impugnada.

### Artigo 8.º

#### Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

- a) Cumprir o preceituado nos estatutos e regulamentos internos da Associação e acatar as deliberações dos seus órgãos;
- b) Pagar pontualmente a jóia de inscrição e a quota mensal fixa em assembleia geral;
- c) Prestar à direcção as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados para completa realização dos fins da Associação quando tal não afecte o núcleo de informações de carácter confidencial de cada associado;
- d) Comparecer às assembleias gerais e outras reuniões para que forem convocados;
- e) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da Associação;
- f) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos e desempenhar as funções que lhe couberem nas comissões para que forem designados;
- g) Cumprir pontualmente as decisões proferidas pelo provedor do cliente da APAVT.

### Artigo 9.º

#### Da perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado os membros que:

- a) Deixarem de preencher os requisitos do artigo 4.º;
- b) Tendo em atraso mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo de 30 dias contado da data em que para tal tenham sido notificados por carta registada;
- c) Pela gravidade do seu comportamento, seja aplicada a sanção de exclusão;
- d) Apresentem a sua exoneração.

2 — As situações previstas nas alíneas a) a c) do número anterior são da competência da direcção, impondo-se como formalidade essencial a prévia instauração de processo disciplinar para a sanção de exclusão.

3 — Das deliberações da direcção das quais resulte a perda da qualidade de associado cabe recurso para a assembleia geral, de harmonia com o n.º 4 do artigo 7.º

4 — O associado poderá retirar-se a todo o tempo, caso o deseje, mediante comunicação enviada com a antecedência mínima de 30 dias.

5 — A perda da qualidade de associado extingue todos os vínculos de natureza pessoal e patrimonial entre o associado e a APAVT.

### Artigo 10.º

#### Suspensão

1 — O estatuto de associado será suspenso:

- a) Automaticamente quando estiverem em atraso mais de três meses de quotas e a dívida não for regularizada nos 30 dias posteriores à recepção da comunicação que lhe for dirigida para esse efeito;
- b) Por deliberação da direcção como sanção adequada à violação dos deveres estatutários.

2 — Compete também à direcção o decretamento da suspensão preventiva após a instauração do procedimento disciplinar sempre que a gravidade da conduta do associado e o perigo da continuação da violação dos deveres estatutários o aconselhem.

3 — A instauração do procedimento disciplinar, ainda que acompanhado de suspensão preventiva, não confere ao associado direito a qualquer indemnização, podendo a expensas e solicitação daquele proceder-se a adequada publicitação da deliberação absolutória.

### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos da Associação

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

##### Artigo 11.º

##### Órgãos associativos

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

##### Artigo 12.º

##### Eleição, duração do mandato e reelegibilidade

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos para exercer mandato pelo período de dois anos civis, a contar do dia 1 de Janeiro do ano imediatamente seguinte ao da eleição.

2 — Nenhum associado poderá ser eleito:

a) Para o exercício do mesmo cargo, dentro do mesmo órgão, em mais de três mandatos consecutivos;

b) Para o exercício simultâneo de mais um cargo social.

3 — A investidura no exercício de funções é *ipso jure* a proclamação dos resultados previstos na alínea d) do n.º 2 do artigo seguinte, devendo ser titulada por auto de posse a lavrar no livro respectivo e a subscrever pelos eleitos.

4 — A investidura a que se refere o número anterior é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral em exercício, considerando-se como tal o do mandato cessante.

##### Artigo 13.º

##### Data das eleições

1 — As eleições dos membros dos órgãos da Associação terão lugar no último trimestre do ano em que finde o mandato.

2 — O processo eleitoral compreenderá:

a) O recenseamento;

b) A apresentação de candidaturas;

c) O acto eleitoral;

d) A proclamação dos resultados;

e) As reclamações e os recursos.

##### Artigo 14.º

##### Fases do processo eleitoral

1 — O recenseamento é a relação das pessoas que, sendo associadas efectivas, não estejam suspensas dos seus direitos.

2 — A apresentação de candidaturas incumbe em primeiro lugar aos associados e em segundo lugar à direcção e a aceitação delas, à mesa da assembleia geral.

3 — A proclamação dos resultados do escrutínio incumbe ao presidente da mesa da assembleia geral.

4 — De todas as decisões e deliberações inseridas no processo eleitoral poderá qualquer associado reclamar e recorrer.

##### Artigo 15.º

##### Regulamento eleitoral

Em regulamento eleitoral, a aprovar pela assembleia geral, disciplinar-se-á especificamente o processo eleitoral, nos seus trâmites e nos seus prazos.

##### Artigo 16.º

##### Extensão do mandato

1 — Findo o período dos mandatos, os membros eleitos, se for caso disso, manter-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.

2 — Os associados eleitos para preencher as vagas que se verifiquem no decurso de um biénio terminam o seu mandato no fim desse período.

##### Artigo 17.º

##### Diligência e assiduidade no exercício dos cargos

1 — Os eleitos devem exercer o respectivo cargo com zelo e assiduidade.

2 — É infracção ao número anterior a não presença em 5 reuniões consecutivas ou 12 interpoladas do órgão directivo, salvo quando seja justificada fundamentadamente e a justificação aceite, podendo a não aceitação ser objecto de recurso para a assembleia geral.

3 — A infracção prevista no número anterior tem por efeito a perda do mandato, a declarar por deliberação da direcção.

##### Artigo 18.º

##### Vacatura

1 — Sempre que haja necessidade de um membro suplente preencher uma vaga, será chamado automaticamente à efectividade o membro pela ordem em que figurou na respectiva lista.

2 — No caso de não haver suplentes e se tal for entendido necessário, far-se-á eleição suplementar para preenchimento da vaga.

##### Artigo 19.º

##### Gratuidade dos cargos sociais

Todos os cargos são exercidos gratuitamente, sem prejuízo do pagamento que seja devido aos seus titulares por despesas de transportes e outras despesas inerentes ao exercício dos cargos, desde que devidamente justificadas.

## Artigo 20.º

### Princípio do voto igualitário

Em qualquer dos órgãos sociais cada um dos seus titulares tem direito a um voto, cabendo ao respectivo presidente voto de qualidade.

## Artigo 21.º

### Destituição dos corpos gerentes

1 — Os corpos gerentes da Associação podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.

2 — A assembleia geral que vise a destituição dos corpos gerentes será convocada especificamente para esse fim, a pedido de, pelo menos, um quarto do número total de associados no pleno gozo dos seus direitos.

3 — Para destituição dos corpos gerentes em exercício é necessário que em tal sentido vote a maioria absoluta dos associados representados na assembleia, não podendo no entanto e em caso algum o número total de votos favoráveis à destituição ser inferior a um quarto do número total de associados no pleno gozo dos seus direitos.

4 — À assembleia que destituir os corpos gerentes compete eleger simultaneamente uma comissão directiva provisória de cinco membros, à qual incumbirá gerir a Associação até à realização de novas eleições.

5 — As novas eleições terão lugar dentro do prazo máximo de 60 dias contados a partir da data da realização da assembleia em que for eleita a comissão directiva provisória.

## SECÇÃO II

### Da assembleia geral

## Artigo 22.º

### Composição

A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos sociais e as suas deliberações, quando tomadas nos termos dos presentes estatutos e da lei, são, para todos, obrigatórias.

## Artigo 23.º

### Competência

Compete à assembleia geral:

a) Eleger de entre os associados efectivos na plenitude dos seus direitos sociais os membros da respectiva mesa, da direcção e do conselho fiscal, bem como proceder à sua destituição, em ambos os casos por votação secreta;

b) Definir as linhas fundamentais de actuação da Associação no que toca à política do turismo, económica e social, de harmonia com os legítimos interesses dos associados, no quadro de finalidades previstas nos estatutos;

c) Fixar, sob proposta da direcção, os quantitativos das jóias e quotas a pagar pelos associados;

d) Aprovar, durante o mês de Novembro de cada ano, o orçamento para o ano seguinte;

e) Discutir e votar, até 30 de Abril de cada ano, o relatório e contas da direcção, que lhe deverão ser apresentados acompanhados do respectivo parecer do conselho fiscal;

f) Aprovar o regulamento eleitoral e os regulamentos internos da Associação, bem como outros actos, trabalhos ou propostas que sejam submetidos à sua apreciação;

g) Deliberar sobre alterações aos presentes estatutos e resolver os casos omissos;

h) Deliberar sobre os recursos que lhe sejam interpostos nos termos dos presentes estatutos;

i) Apreciar os actos dos restantes órgãos sociais;

j) Deliberar sobre a dissolução da Associação e destino dos seus bens;

l) Deliberar sobre a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis;

m) Exercer as demais atribuições que lhe sejam cometidas pelos estatutos, pela lei e pelos regulamentos da Associação, bem como tomar todas as deliberações que forem julgadas convenientes e necessárias para a completa e eficaz realização dos fins da Associação;

n) Autorizar a Associação e demandar os membros dos corpos gerentes por actos praticados no exercício das suas funções;

o) Aprovar a adesão a uniões, federações, confederações ou outros organismos nacionais ou internacionais da especialidade;

p) Deliberar sobre a criação de formas locais de representação;

q) Discutir e votar propostas da direcção, do conselho fiscal ou de qualquer associado nos termos dos presentes estatutos;

r) Autorizar a direcção, ouvido o conselho fiscal, a contrair empréstimos.

## Artigo 24.º

### Competência e composição da mesa da assembleia geral

1 — Os trabalhos da assembleia geral serão dirigidos, orientados e disciplinados por uma mesa composta por três membros eleitos, que desempenharão as funções de presidente, 1.º secretário e 2.º secretário.

2 — Será também eleito um vice-presidente, o qual substituirá o presidente da mesa na sua ausência ou nos seus impedimentos temporários.

3 — Compete à mesa, para além da direcção, orientação e disciplina dos trabalhos, deliberar sobre os protestos e reclamações respeitantes aos actos eleitorais, em conformidade com o regulamento eleitoral, sem prejuízo de recurso nos termos legais.

4 — Conferir posse aos membros dos corpos gerentes eleitos.

## Artigo 25.º

### Atribuições do presidente

1 — Incumbe ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar as reuniões, preparar a ordem de trabalhos e dirigir o funcionamento da assembleia;

b) Assinar as actas com os dois secretários;

c) Dar posse aos membros dos corpos sociais eleitos;

d) Rubricar todos os termos de abertura e de encerramento dos livros obrigatórios de escrita e os das actas da Associação;

e) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;

f) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral.

2 — O presidente da mesa da assembleia geral poderá assistir às reuniões da direcção da Associação, mas sem direito a voto.

#### Artigo 26.º

##### Atribuições dos restantes membros

Incumbe especialmente aos secretários:

- a) Coadjuvar o presidente na direcção e orientação dos trabalhos da assembleia geral;
- b) Redigir as actas;
- c) Organizar e ler o expediente da assembleia;
- d) Preparar, fazer expedir e publicar os avisos convocatórios;
- e) Servir de escrutinadores nos actos eleitorais.

#### Artigo 27.º

##### Falta de membros da mesa da assembleia geral

1 — Quando em reunião da assembleia geral não estiverem presentes nem o presidente nem o vice-presidente, a reunião será presidida pelo 1.º secretário e, na sua ausência, pelo 2.º secretário.

2 — Faltando todos os membros da mesa, a assembleia escolherá de entre os presentes aquele que assumirá a presidência, bem assim como dois secretários, os quais cessarão as suas funções no termo da reunião, não podendo a escolha recair em associados que exerçam funções em qualquer outro órgão da Associação.

#### Artigo 28.º

##### Reuniões

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano: uma no mês de Novembro, para apreciar e aprovar o orçamento para o ano seguinte, e outra no mês de Abril, para discutir e votar o relatório e contas de gestão do ano anterior.

2 — A assembleia que tenha por objecto eleger os órgãos sociais realizar-se-á até 15 de Dezembro do ano imediatamente anterior ao início do biénio subsequente.

3 — A assembleia geral reunirá extraordinariamente a requerimento do presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção.

4 — A assembleia geral reunirá também extraordinariamente a pedido de 10% ou 200 dos seus associados.

5 — Dos requerimentos referidos nos números anteriores serão sempre expressamente indicados os assuntos que se pretende tratar.

6 — Os pedidos de convocação de reuniões extraordinárias são dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, dele devendo constar a matéria a inserir na ordem de trabalhos.

7 — O presidente convocará a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento.

#### Artigo 29.º

##### Convocatória

1 — As assembleias gerais, ordinárias e extraordinárias, serão convocadas pelo presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, ou de 10% dos associados ou no mínimo por 200 associados.

2 — A convocação será feita por meio de ofício circular, no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos, que será expedido com antecedência mínima de 20 dias.

3 — A convocação deverá ser publicada com a antecedência mínima de três dias em um dos jornais da localidade da sede da associação sindical ou, não o havendo, em um dos jornais aí mais lidos.

4 — Não podem ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos.

5 — Da acta das reuniões deverá constar o relato circunstanciado dos trabalhos e indicação precisa das deliberações tomadas e do número de associados participantes.

#### Artigo 30.º

##### Quórum constitutivo e deliberativo

1 — A assembleia geral só poderá funcionar validamente, em primeira convocatória, se à hora marcada para a reunião estiverem representados, pelo menos, metade dos associados.

2 — Não se verificando as condições referidas no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados representados meia hora depois.

3 — Nos casos em que a assembleia tenha sido convocada a requerimento de associados, nos termos do n.º 4 do artigo 28.º, só poderá funcionar validamente, mesmo em segunda convocação, se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

#### Artigo 31.º

##### Deliberações, maioria absoluta e qualificada

1 — As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados representados.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior:

a) As deliberações que tenham por objecto alterações dos estatutos, que deverão resultar de manifestação expressa da vontade de três quartos do número de associados presentes;

b) As deliberações que tenham por objecto a dissolução da Associação, que deverão resultar da manifestação expressa da vontade de três quartos do número de todos os associados.

3 — A cada associado efectivo corresponde um voto.

4 — Só poderão exercer o direito de voto previsto neste artigo os associados que, à data do exercício desse direito, tenham as suas quotas em dia e não se encontrem suspensos.

#### Artigo 32.º

##### Forma de votação e impedimento de voto

1 — As votações serão nominais ou por levantados ou sentados.

2 — Só se procederá à votação nominal quando o requerer qualquer dos associados presentes e a assembleia o aprovar.

3 — Em casos especiais para a assembleia decidir que a votação seja feita por escrutínio secreto.

4 — Só se admitirão declarações de voto quando a votação for nominal, devendo ser feitas por escrito e enviadas à mesa para constarem da acta.

5 — Excepto em assembleias que tenham por objecto alteração dos estatutos e nos casos previstos nos artigos 21.º e 53.º, é permitida a delegação de voto, não podendo porém cada associado representar em assembleia geral mais de um outro membro e cada votante aceitar mais de um mandato.

6 — O mandato a que se refere o número anterior deverá obedecer aos requisitos previstos no artigo 29.º, n.º 2, do regulamento eleitoral.

7 — O associado encontrar-se-á numa situação de impedimento de voto sempre que por si ou como representante de outrem exista conflito de interesses entre ele e a Associação, seu cônjuge, ascendentes ou descendentes.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

#### Artigo 33.º

##### Composição

1 — A representação e gestão da Associação são confiadas a uma direcção composta por sete membros efectivos e três substitutos, eleitos pela assembleia geral de harmonia com a lista submetida a votação.

2 — Os membros substitutos poderão participar nas reuniões da direcção com carácter meramente consultivo, sendo chamados à efectividade pela ordem em que figuraram na respectiva lista.

3 — Os membros efectivos figurarão na lista pela seguinte ordem: presidente, três vice-presidentes, tesoureiro e vogais.

4 — Nos seus impedimentos temporários o presidente da direcção será substituído por um dos vice-presidentes a designar na primeira reunião posterior às eleições.

5 — Se houver vacatura do cargo de presidente ou de um dos cargos de vice-presidente, serão estes preenchidos, respectivamente, por um dos vice-presidentes e por um dos restantes directores, a designar pela direcção, que, para o efeito, reunirá no prazo máximo de 15 dias, comunicando imediatamente a nova designação do elenco directivo ao presidente da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 34.º

##### Competência

Compete à direcção:

- a) Representar a Associação em juízo ou fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da Associação;
- c) Admitir, suspender e demitir os empregados da Associação, bem como fixar as suas remunerações e outros benefícios;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições dos presentes estatutos, dos regulamentos internos que forem aprovados, as deliberações da assembleia geral, bem como a demais legislação aplicável;
- e) Deliberar sobre os pedidos dos candidatos a associados, ordenar o cancelamento da inscrição de associados e promover a instauração de inquéritos e processos disciplinares, directamente ou por delegação, aplicando, se for caso disso, as correspondentes sanções;
- f) Elaborar anualmente o relatório e as contas de gerência e apresentá-las à assembleia geral juntamente com o parecer do conselho fiscal, bem como os planos de actividade, orçamento ordinário e suplementares;

g) Submeter à assembleia geral e ao conselho fiscal os assuntos sobre os quais estes órgãos se devam pronunciar;

h) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho;

i) Propor à assembleia geral a criação de formas locais de representação onde se mostre mais conveniente para a prossecução dos seus objectivos;

j) Propor à assembleia geral a integração em uniões, federações, confederações ou outros organismos nacionais ou internacionais da especialidade;

l) Propor à assembleia geral alterações aos estatutos;

m) Requerer aos presidentes da mesa da assembleia geral e do conselho a convocação de reuniões extraordinárias destes órgãos sempre que julgue conveniente;

n) Organizar e manter actualizado o registo de associados;

o) Elaborar os cadernos eleitorais;

p) Aprovar a criação dos capítulos no estrangeiro;

q) Nomear comissões para o estatuto de quaisquer assuntos ou desempenho de tarefas específicas de interesse para a Associação;

r) Aceitar donativos, fundos e legados que venham a ser atribuídos à Associação;

s) Adquirir, alienar ou onerar quaisquer bens da Associação, mediante prévia autorização da assembleia geral, desde que se trate de bens imóveis;

t) Conceder, mediante regulamento próprio, distinções honoríficas a pessoas singulares ou colectivas que hajam prestado serviços relevantes no sector do turismo e atribuir a qualidade de honorários aos associados efectivos ou aliados que procedam de forma a merecer a distinção, bem como retirar tal qualidade quando o merecimento cesse;

u) Elaborar os regulamentos internos, submetendo-os à aprovação da assembleia geral;

v) Submeter à aprovação da assembleia geral as normas de funcionamento e organização das delegações;

x) Praticar todos ou quaisquer actos considerados necessários à realização dos fins da Associação e defesa do sector do turismo e ainda os que respeitem à defesa e salvaguarda dos seus direitos e interesses e os dos seus membros.

#### Artigo 35.º

##### Reuniões

1 — A direcção reunirá, pelo menos, uma vez por quinzena e sempre que o julgue necessário e for convocada pelo presidente ou por três dos seus membros.

2 — As reuniões só podem ter carácter deliberativo quando estiver presente a maioria dos seus membros.

3 — As deliberações da direcção serão tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

4 — Em caso de empate, o presidente, ou quem o substituir, tem voto de qualidade.

5 — De todas as reuniões serão elaboradas, em livro próprio, as respectivas actas, que deverão ser assinadas por todos os presentes.

#### Artigo 36.º

##### Vinculação e delegação de funções

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois dos membros da direcção, devendo uma destas assinaturas ser a do presidente ou a do

tesoureiro, sempre que se trate de documentos respeitantes a numerário e contas.

2 — Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção ou, em seu nome, por qualquer outro membro ou ainda por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para o efeito.

3 — A direcção pode fazer-se representar por associado ou empregado qualificado, munido de procuração com poderes especiais.

#### Artigo 37.º

##### Responsabilidade dos membros da direcção

Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados em violação de disposições legais, estatutárias ou regulamentares, salvo se não participarem na reunião ou manifestarem a sua discordância devidamente documentada na acta.

#### Artigo 38.º

##### Limitação da competência da direcção

Logo que conhecido o resultado da votação e até à tomada de posse dos novos corpos sociais, ficam limitados os poderes da direcção cessante a actos de mera gestão, sendo-lhe correspondentemente vedada a admissão de pessoal ainda que a termo, o seu despedimento, aumento de salários ou de honorários, renegociações de contratos, bem como quaisquer despesas extraordinárias. Podem no entanto praticar-se tais actos mediante a aquiescência de dois membros da direcção cessante e da eleita, sendo um deles o presidente, com o conhecimento do presidente da mesa da assembleia geral em exercício.

#### SECÇÃO IV

##### Do conselho fiscal

#### Artigo 39.º

##### Composição

1 — O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais, todos eleitos pela assembleia eleitoral.

2 — Para além dos membros efectivos do conselho fiscal, serão também eleitos três membros suplentes.

#### Artigo 40.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, trimestralmente e sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;

c) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;

d) Fiscalizar os actos da direcção, podendo para tanto comparecer nas suas reuniões e examinar todos os documentos da Associação;

e) Escolher conjuntamente com a direcção o auditor de contas sempre que tal actividade se mostre conveniente, sem embargo de a mesma dever ocorrer logo após a tomada de posse.

#### Artigo 41.º

##### Reuniões

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada semestre e extraordinariamente segundo a convocação do seu presidente, da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direcção da Associação ou da mesa da assembleia geral.

2 — As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos seus membros presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

3 — O presidente do conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção, tomando parte na discussão dos assuntos, mas sem direito a voto.

#### CAPÍTULO IV

##### Das delegações e capítulos

#### Artigo 42.º

##### Pressupostos e objectivos

Sempre que as condições de desenvolvimento turístico o aconselhem e com vista a garantir uma acção que dê eficaz cobertura a todo o território onde a Associação tenha associados, poderão ser criadas delegações ou capítulos.

#### Artigo 43.º

##### Criação

A criação de delegações ou capítulos depende de deliberação da assembleia geral, à qual cumpre aprovar as normas gerais de funcionamento.

#### CAPÍTULO V

##### Do regime disciplinar

#### Artigo 44.º

##### Infracção disciplinar

1 — Constitui infracção disciplinar a conduta do associado que viole os seus deveres impostos por lei, pelos estatutos, pelo código de ética profissional e pelos regulamentos internos da APAVT ou que se traduza no desrespeito das deliberações dos órgãos da Associação.

2 — O não cumprimento das decisões do provedor do cliente constitui infracção disciplinar grave.

#### Artigo 45.º

##### Penas

1 — Às infracções disciplinares são aplicadas consoante a gravidade dos comportamentos as seguintes penas:

a) Advertência;

b) Censura;

c) Multa de €249,40 a €4987,97;

d) Suspensão;

e) Expulsão.



2 — A pena de expulsão apenas será aplicável aos casos de grave violação dos deveres fundamentais do associado, nomeadamente o não cumprimento das decisões do provedor do cliente.

#### Artigo 46.º

##### Processo disciplinar

1 — Nenhuma pena será aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar a sua defesa por escrito no prazo de 10 dias e sem que dela e das provas produzidas quando apresentadas tempestivamente a direcção haja tomado conhecimento.

2 — As notificações deverão ser feitas pessoalmente ou por carta registada com aviso de recepção.

#### Artigo 47.º

##### Recurso para a assembleia geral

1 — Das decisões da direcção que apliquem sanção mais grave do que a prevista na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 45.º cabe recurso para a assembleia geral.

2 — Os recursos terão de ser interpostos no prazo de oito dias contados a partir da notificação da decisão.

### CAPÍTULO VI

#### Dos meios financeiros

#### Artigo 48.º

##### Contas

1 — A contabilidade da Associação é referida a anos, e o seu início e fecho reportam-se ao ano civil.

2 — As contas de gerência e o respectivo relatório devem ser submetidos a parecer do conselho fiscal e votados na assembleia geral ordinária.

#### Artigo 49.º

##### Receitas

Constituem receitas da Associação:

- a*) O produto das jóias e quotas da Associação;
- b*) O produto do pagamento de serviços prestados pela Associação;
- c*) Os juros dos fundos capitalizados e o produto de bens próprios;
- d*) Os valores que, por força da lei, regulamento, disposição contratual ou administrativa, lhe sejam atribuídos a título gratuito ou oneroso;
- e*) As contribuições, regulares ou não, de quaisquer empresas, organizações ou entidades;
- f*) Os rendimentos ou receitas eventuais e quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- g*) Quaisquer outras receitas não proibidas por lei nem contrárias aos presentes estatutos.

#### Artigo 50.º

##### Depósitos

As receitas da Associação serão depositadas em estabelecimento bancário, não devendo estar em cofre mais do que o indispensável para fazer face às despesas correntes.

#### Artigo 51.º

##### Fundo de reserva

Do saldo da gerência será deduzida a percentagem de 10% para constituição do fundo de reserva, que será utilizado na cobertura de eventuais prejuízos ou em quaisquer outros fins que forem deliberados em assembleia geral.

#### Artigo 52.º

##### Contabilidade

Sem prejuízo das disposições legais aplicáveis, a contabilidade da Associação obedecerá às normas que constarem de regulamento interno.

#### Artigo 53.º

##### Balancete

Aos associados será dado a conhecer no prazo de 60 dias o balancete de cada trimestre.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições finais e transitórias, dissolução e liquidação

#### Artigo 54.º

##### Dissolução e liquidação

1 — AAPAVT só poderá ser dissolvida em reunião de assembleia geral expressamente convocada para o efeito e mediante o voto favorável de, pelo menos, o número de associados estipulado no artigo 31.º, n.º 2, alínea *b*), dos presentes estatutos.

2 — Para o efeito do disposto no número anterior, não é admitido o voto por procuração.

3 — A assembleia geral em que for deliberada a dissolução da AAPAVT decidirá do destino a dar ao seu património e elegerá os respectivos liquidatários.

#### Artigo 55.º

##### Prazos

Na contagem dos prazos previstos nos presentes estatutos contam-se sábados, domingos e feriados, regendo em tudo o mais o artigo 279.º do Código Civil.

#### Artigo 56.º

##### Disposição transitória

1 — As alterações aos estatutos que se reflectam em qualquer dos órgãos sociais, nomeadamente quanto à extensão dos poderes e duração do mandato, aplicam-se desde já e para os mandatos em curso.

2 — Exceptua-se do disposto no número anterior a existência de um 3.º vice-presidente, que poderá ocorrer por nomeação da actual direcção.

3 — As alterações aos estatutos que prevêm a adesão ao provedor do cliente para a admissão de associados efectivos aplicam-se a todos os actuais associados da AAPAVT, dispensando-se a declaração de adesão ao provedor por a mesma operar automaticamente.

Registados em 19 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009), sob o n.º 39, a fl. 91 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### AIB — Associação dos Industriais do Bacalhau

Eleição em 14 de Julho de 2009 para o mandato de três anos.

#### Direcção

Presidente — ESBAL — Empresa de Secagem de Bacalhau, S. A., pessoa colectiva n.º 502485337, representada pela Dr.ª Luísa Maria Rodrigues Sarmento Ferreira de Melo, casada, residente na Rua de António Bessa Leite, 1471, 1.º, esquerdo, Porto, contribuinte

n.º 199607532, portadora do bilhete de identidade n.º 9258544.

Vice-presidente — Empresa de Pesca Ribau, S. A., pessoa colectiva n.º 500279232, representada por António Carlos Vieira Ribau, casado, residente na Avenida de José Estêvão, 432, Gafanha da Nazaré, Ílhavo, contribuinte n.º 174018665, portador do bilhete de identidade n.º 5448272.

Tesoureiro — Franklim & Brancons, L.ª, pessoa colectiva n.º 505429055, representada por Franklim José Alves Custódio, casado, residente na Avenida dos Antepassados, 25, Botequim, Torres Novas, contribuinte n.º 102999961, portador do bilhete de identidade n.º 4952997.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### TRANSDEV (Portugal) Transportes, L.ª — Alteração

Alteração, aprovada pela assembleia geral de trabalhadores em 5 de Agosto de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2008.

#### Artigo 1.º

##### Denominação e sede

1 — A Comissão de Trabalhadores, abreviadamente designada CT, é a organização que representa todos os trabalhadores da empresa sem discriminação quanto à categoria profissional, função e idade.

2 — .....

#### Artigo 2.º

##### Âmbito

1 — .....

2 — Na organização definida e para efeitos dos presentes estatutos, consideram-se trabalhadores no pleno exercício dos seus direitos de participação todos aqueles

que são trabalhadores da empresa, independentemente da idade ou função, tendo estes, o direito de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos seus estatutos e suas alterações, bem como o direito de eleger e ser eleitos.

3 — .....

#### Artigo 3.º

##### Objectivo da Comissão de Trabalhadores

1 — .....

2 — .....

3 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

e) .....

f) .....

g) .....

h) .....

i) .....

j) .....

Artigo 4.º

**Composição da CT**

.....

Artigo 5.º

**Duração do mandato**

- 1 — .....
- 2 — A CT entra em exercício de funções após publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 6.º

**Perda de mandato**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 7.º

**Renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — Sempre que ocorra o disposto no número anterior, cabe, também, à assembleia geral de trabalhadores eleger uma comissão eleitoral.
- 5 — À comissão eleitoral compete convocar e presidir ao acto eleitoral, para eleger uma comissão de trabalhadores, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 8.º

**Delegação de poderes**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Artigo 9.º

**Acção da CT no interior da empresa**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 10.º

**Direito de afixar e distribuir documentos**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 11.º

**Instalações adequadas**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 12.º

**Meios materiais e técnicos**

.....

Artigo 13.º

**Financiamento da Comissão de Trabalhadores**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- 2 — .....

Artigo 14.º

**Coordenação da CT**

.....

Artigo 15.º

**Secretariado**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 16.º

**Constituição e substituição do coordenador executivo e secretariado**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 17.º

**Deliberações da CT**

.....

Artigo 18.º

**Vinculação da CT**

.....

Artigo 19.º

**Reunião da CT**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 20.º

**Reuniões extraordinárias**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- 2 — .....

Artigo 21.º

**Reuniões e prazo de convocação**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Artigo 22.º

**Funções do coordenador executivo e do secretariado**

.....

Artigo 23.º

**Reunião dos trabalhadores**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Artigo 24.º

**Reuniões da CT com o órgão de gestão da empresa**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

Artigo 25.º

**Direito à informação**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- h) .....
- i) .....

Artigo 26.º

**Obrigatoriedade de parecer prévio**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) .....
- i) .....
- j) .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

Artigo 27.º

**Prestação de informação**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Artigo 28.º

**Finalidade do controlo de gestão**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 29.º

**Tratamento mais favorável**

.....

Artigo 30.º

**Criação de subcomissões de trabalhadores**

- 1 — Podem ser criadas subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos da empresa geograficamente dispersos.
- 2 — .....

Artigo 31.º

**Composições das subcomissões de trabalhadores**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- 2 — .....

Artigo 32.º

**Crédito de horas das subcomissões de trabalhadores**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 33.º

**Direitos das subcomissões de trabalhadores**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- 2 — .....

Artigo 34.º

**Competências das subcomissões de trabalhadores**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- 2 — .....

Artigo 35.º

**Mandato das subcomissões de trabalhadores**

.....

Artigo 36.º

**Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 37.º

**Direitos dos trabalhadores**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

Artigo 38.º

**Órgão do colectivo dos trabalhadores**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....

Artigo 39.º

**Competências da assembleia geral de trabalhadores**

- 1 — .....
- a) .....
- b) Eleger uma comissão provisória, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 7.º;
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) .....
- h) Eleger a comissão eleitoral.

Artigo 40.º

**Convocatória da AGT**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 41.º

**Prazos e formalidades para a convocatória da AGT**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 42.º

**Reuniões da AGT**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 43.º

**AGT de emergência**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Artigo 44.º

**Funcionamento e deliberação da AGT**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

Artigo 45.º

**Sistema de votação em AGT**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

Artigo 46.º

**Discussão em AGT**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- 2 — .....

Artigo 47.º

**Eleições dos órgãos representativos dos trabalhadores**

.....

Artigo 48.º

**Eleições da comissão de trabalhadores**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

Artigo 49.º

**Capacidade judiciária da CT**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 50.º

**Proibição de actos discriminatórios**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

Artigo 51.º

**Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 52.º

**Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores em exercício em diferentes órgãos**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

**Artigo 53.º**

**Faltas**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

**Artigo 54.º**

**Protecção em caso do procedimento disciplinar e despedimento de trabalhadores das estruturas de representação colectiva**

- 1 — .....
- 2 — .....

**Artigo 55.º**

**Protecção em caso de transferência**

- 1 — .....
- 2 — .....

**Artigo 56.º**

**Dever de reserva e confidencialidade**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

**Artigo 57.º**

**Processo eleitoral**

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, constituída por um presidente e dois vogais, eleitos pela AGT, expressamente convocada para o efeito.

2 — Cada lista candidata designa um delegado, simultaneamente com a apresentação da candidatura, que representa a lista em que está inserido e que posteriormente se juntará à comissão eleitoral fazendo parte das mesas de voto.

3 — Na falta de comissão eleitoral, eleita nos termos dos estatutos, a mesma será constituída por um representante de cada uma das listas candidatas e por igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

**Artigo 58.º**

**Funcionamento da comissão eleitoral**

1 — A comissão eleitoral reúne ordinariamente, sob convocação do seu presidente, para o exercício das suas competências.

2 — A comissão eleitoral reúne extraordinariamente, sempre que tal se mostre necessário, sob convocação do seu presidente ou de dois dos seus membros, contando-se, para esse efeito, os representantes na comissão eleitoral dos grupos proponentes de listas de candidaturas à eleição da CT.

3 — As deliberações da comissão eleitoral são válidas desde que tomadas pela maioria dos seus membros. O

presidente da comissão eleitoral tem voto de qualidade no caso de empate das deliberações.

4 — A comissão eleitoral cessa as suas funções após a tomada de posse da CT eleita, sem prejuízo de, antes de tal cessação, a comissão eleitoral estar obrigada a fazer os requerimentos e a expedir os documentos, dirigidos ao ministério responsável pela área laboral.

**Artigo 59.º**

**Período de eleição**

- 1 — .....
- 2 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....

**Artigo 60.º**

**Secções de voto**

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

**Artigo 61.º**

**Tempo de voto**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

**Artigo 62.º**

**Apresentação de candidaturas**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....
- 8 — .....

**Artigo 63.º**

**Convocatória da eleição**

1 — O acto eleitoral é convocado com antecedência mínima de 45 dias sobre a respectiva data, pela comissão eleitoral, constituída nos termos destes estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

Artigo 64.º

**Data do acto eleitoral**

.....

Artigo 65.º

**Suprimento de irregularidades das candidaturas**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 66.º

**Apuramento global**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

Artigo 67.º

**Competências da comissão eleitoral**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) .....
- g) A composição das mesas de voto.

Artigo 68.º

**Campanha eleitoral**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 69.º

**O acto eleitoral**

- 1 — .....
- 2 — Os votantes podem ser identificados pelas seguintes formas:

- a) Bilhete de identidade;
- b) Cartão de funcionário;
- c) Outro documento identificativo.

- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — .....
- 7 — .....

Artigo 70.º

**Voto por correspondência**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

Artigo 71.º

**Boletim de voto**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 72.º

**Voto nulo**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....

Artigo 73.º

**Voto em branco**

- 1 — .....
- a) .....
- b) .....

Artigo 74.º

**Publicidade**

- 1 — .....
- 2 — .....

Artigo 75.º

**Impugnação do acto eleitoral**

.....

Artigo 76.º

**Alteração dos estatutos**

.....

Artigo 77.º

**Comissão coordenadora**

1 — A CT articulará a sua acção com as comissões de trabalhadores das outras empresas congéneres para a constituição de uma comissão coordenadora do grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do grupo/sector.

2 — A CT poderá aderir a uma comissão coordenadora da região onde está inserida, desde que resulte de aprovação pela AGT, conforme o disposto na alínea c) do artigo 39.º

3 — A CT deverá ainda articular a sua actividade com as comissões de trabalhadores de outras empresas, com vista ao fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Artigo 78.º

**O património da CT**

1 — No caso de extinção da CT, o património, desta, não poderá ser distribuído pelos trabalhadores da empresa.

2 — A assembleia geral de trabalhadores deliberará sobre o destino do património e deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará a distribuição do

património da CT, não podendo, em caso algum, haver distribuição pelos trabalhadores.

Artigo 79.º

Omissões

.....

Artigo 80.º

Entrada em vigor

.....

Registado em 12 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 82, a fl. 141 do livro n.º 1.

**A. Vision — Prestação de Serviços à Indústria Automóvel, Unipessoal, L.ª — Alteração**

Alteração, aprovada em 17 de Junho de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de Março de 2009.

Artigo 31.º

**Direito a meios materiais e técnicos**

1 — A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

2 — Uma vez que todos os meios materiais e técnicos são fornecidos pela empresa, em caso de extinção da CT o mesmo património será devolvido à empresa.

Artigo 48.º

**Subcomissões de trabalhadores**

1 — *(Mantém-se.)*

2 — A duração de mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

3 — *(Mantém-se.)*

Artigo 53.º

**Comissão eleitoral**

1 — *(Mantém-se.)*

2 — A comissão eleitoral será eleita em plenário.

3 — A comissão eleitoral cessará funções logo que a eleição da comissão de trabalhadores seja publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 56.º

**Quem pode convocar o acto eleitoral**

1 — O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2 — *(Mantém-se.)*

Artigo 70.º

**Publicidade**

1 — *(Mantém-se.)*

2 — *(Mantém-se.)*

a) *(Mantém-se.)*

b) As cópias certificadas da acta de apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

Registado em 19 de Agosto de 2009, nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 83, a fl. 141 do livro n.º 1.

**II — ELEIÇÕES**

...



# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

## I — CONVOCATÓRIAS

### SMAS de Torres Vedras — Rectificação

Considerando a existência de lapso na convocatória enviada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, quanto à indicação da data do dia previsto para a realização de eleições para os representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho no SMAS de Torres Vedras, procede-se à republicação da convocatória respectiva inicialmente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2009:

«Pela presente comunicamos a VV. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do Regula-

mento do RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, que no dia 8 de Outubro de 2009, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008 e artigos 180.º e seguintes do Regulamento do mesmo diploma:

Nome da entidade empregadora pública: SMAS de Torres Vedras;

Morada: Rua da Electricidade, 2560-316 Torres Vedras.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A.

Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho da Empresa VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., realizada em 29 de Julho de 2009, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2009.

Membros efectivos:

Mário Jorge Jesus de Matos, portador do bilhete de identidade n.º 11152816, emitido em 19 de Setembro de 2008, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Rui Alberto Pais Marques, portador do bilhete de identidade n.º 9649990, emitido em 6 de Dezembro de 2005, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Nuno Miguel Ferreira Pinheiro, portador do bilhete de identidade n.º 9867161, emitido em 22 de Dezembro de 2003, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Membros suplentes:

Rui Manuel Nunes da Silva, portador do bilhete de identidade n.º 9557030, emitido em 30 de Janeiro de 2007, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Jaime Jorge Marques Freire, portador do bilhete de identidade n.º 8163150, emitido em 27 de Janeiro de 2004, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Luís Filipe Sequeira Espada Semão, portador do bilhete de identidade n.º 8442782, emitido em 5 de Março de 2008, pelo Arquivo de Identificação de Lisboa.

Registado em 18 de Agosto de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, sob o n.º 68, a fl. 36 do livro n.º 1.

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de Dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P a competência de elaboração e actualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as actualizações do Catálogo, são publicadas em separata do Boletim do Trabalho e Emprego, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de actualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

## 2. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

...

### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Rectificação da carga horária das UFCD 2424 – Decoração com esponja e carimbo CA e 2425 – Decoração com lápis cerâmico e pulverização CA do referencial de formação de “Pintor/a Artístico/a em Azulejo”, com o objectivo da sua harmonização com as cargas horárias constantes noutros referenciais de formação que também integram estas UFCD:
  - Na UFCD 2424 a carga horária passa de 50 para 25 horas
  - Na UFCD 2425 a carga horária passa de 50 para 25 horas.
  
- Rectificação da carga horária da UFCD 0620 – Controlo de gestão do referencial de formação de “Técnico/a Especialista em Banca e Seguros”, com o objectivo da sua harmonização com a carga horária constante noutros referenciais de formação que também integram esta UFCD:
  - Na UFCD 0620 a carga horária passa de 25 para 50 horas.
  
- Rectificação da carga horária da UFCD 5189 – Economia europeia do referencial de formação de “Técnico/a Especialista em Banca e Seguros”, por se considerar excessiva face aos objectivos e conteúdos definidos para a sua operacionalização:
  - Na UFCD 5189 a carga horária passa de 50 para 25 horas.

## NOTA RECTIFICATIVA AO BTE, N.º 30, DE 15 DE AGOSTO DE 2009

No BTE n.º 30/2009, de 15 de Agosto, foi publicada no anexo 4 do ponto 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES a integração de um conjunto de UFCD no referencial de formação de “Técnico/a de Telecomunicações”.

Por lapso, as UFCD 5889 – Rede IP, 5893 – Redes de acesso e 5894 – Redes de núcleo foram publicadas com uma carga horária de 25 horas quando a carga horária prevista para estas UFCD é de 50 horas.

Assim, nas páginas 3743, 3744 e 3745 do BTE n.º 30/2009, de 15 de Agosto, nas UFCD 5889, 5893 e 5894 onde se lê “Carga horária 25 horas” deve ler-se “Carga horária 50 horas”, passando o texto a ter a seguinte redacção:

<b>5889</b>	<b>Rede IP</b>	<b>Carga horária 50 horas</b>
-------------	----------------	-----------------------------------

(...)

<b>5893</b>	<b>Redes de acesso</b>	<b>Carga horária 50 horas</b>
-------------	------------------------	-----------------------------------

(...)

<b>5894</b>	<b>Redes de núcleo</b>	<b>Carga horária 50 horas</b>
-------------	------------------------	-----------------------------------

(...)

